



Plan d'épargne entreprise (PEE)

► Epargne salariale, Profitez d'une fiscalité allégée !

Le plan d'épargne entreprise (PEE) est un système d'épargne collectif qui permet aux salariés de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières. Les versements du salarié peuvent être complétés par des contributions de l'entreprise (abondements). Les sommes sont indisponibles pendant au moins 5 ans, sauf cas de déblocages exceptionnels. Le PEE peut être mis en place au niveau de plusieurs entreprises n'appartenant pas au même groupe (PEI)

► Qui peut en bénéficier ?

Un PEE permet aux salariés de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières au sein de leur entreprise, avec l'aide de celle-ci.

Le PEE peut être mis en place au niveau d'une entreprise, ou de plusieurs entreprises n'appartenant pas au même groupe (PEI).

Si votre entreprise a mis en place un PEE, il concerne **tous** les salariés. Toutefois, une condition d'ancienneté peut être exigée (3 mois maximum).

En cas de rupture du contrat de travail (démission, licenciement, retraite, préretraite...), vous pouvez conserver votre PEE dans certaines conditions.

► Le PEE pour les dirigeants

Si vous êtes le dirigeant d'une entreprise qui compte entre 1 et 250 salariés et que vous choisissez de mettre en place un Plan épargne entreprise (PEE), vous figurez parmi les bénéficiaires, avec votre conjoint s'il ou elle est collaborateur ou associé.

Vous pouvez alors alimenter votre PEE, puis, percevoir une rente ou un capital dans les mêmes conditions fiscales que vos salariés.

► Versements du salarié

Les versements sont facultatifs.

Vous pouvez alimenter votre PEE avec les sommes suivantes :

- Sommes issues de l'intéressement
- Sommes issues de la participation
- Sommes issues du transfert d'autres plans d'épargne salariale (sauf le Perco)
- Sommes provenant d'un compte épargne temps
- Versements volontaires

Les versements volontaires sont plafonnés. Vous pouvez verser chaque année au maximum 25 % de votre rémunération annuelle brute. Le règlement du PEE peut prévoir un versement minimum annuel de 160 € au plus.

► Versements de l'entreprise (abondement)

Le PEE peut être alimenté par des versements de l'entreprise, appelés abondements.

L'abondement ne peut pas dépasser trois fois le montant que vous avez vous-même versé, ni être supérieur à 3 089,28 €. (8% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale)

L'abondement peut aller jusqu'à 5 560,704 € si vous investissez dans des actions ou des certificats d'investissement émis par votre entreprise.

Les sommes investies dans le PEE sont bloquées pendant au moins 5 ans.

Toutefois, vous pouvez demander le déblocage anticipé des sommes dans certains cas.



Les plus courants sont les suivants :

- Mariage, conclusion d'un Pacs
- Naissance ou adoption d'un 3^e enfant
- Divorce, séparation, dissolution d'un Pacs, avec la garde d'au moins un enfant
- Invalidité (salarié, son conjoint ou partenaire de Pacs, ses enfants)
- Décès (salarié, son conjoint ou partenaire de Pacs)
- Rupture du contrat de travail
- Surendettement

La demande de déblocage anticipée doit intervenir dans les 6 mois suivant l'événement.

► Modes de placement

Les sommes versées (y compris l'abondement) sont investies le plus souvent en Fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) même si la réglementation permet également d'investir en comptes titres et en SICAV.

Les supports d'investissements sont très variés et le salarié choisit le ou les FCPE sur lequel il souhaite investir son épargne, parmi les versements suivants :

- capital monétaire
- capital obligations
- capital actions
- capital actions de son entreprise
- fonds diversifiés

La diversité porte aussi sur l'univers géographique d'investissement : France, zone euro, Europe, Amérique, Asie...

► Traitement social et fiscal du PEE

L'abondement

Traitement social

► Pour l'entreprise

Exonération de charges patronales et de taxes et participations sur les salaires.

Application du forfait social au taux de :

- 20 %
- 8% pendant 6 ans pour les entreprises de moins de 50 salariés qui concluent un accord de participation ou d'intéressement pour la première fois ou après une période de 5 ans sans accord applicable aux sommes versées à compter du 1er janvier 2016.

Pour les entreprises qui sont soumises à la taxe sur les salaires, son assiette de calcul comprend les sommes allouées au titre de l'intéressement, la participation, l'abondement(2).

- CSG/CRDS à la charge du salarié mais précomptées par l'entreprise pour versement à l'URSSAF

► Pour le salarié

- Exonération de charges sociales, hors CSG CRDS

Traitement fiscal

► Pour l'entreprise

- Abondement déductible de l'assiette de l'impôt sur les sociétés
- Exonération des taxes et participations sur les salaires

► Pour le salarié

- Exonération de l'impôt sur le revenu



► Avantages fiscaux

Il est d'ailleurs possible pour le salarié de conserver son épargne au-delà des 5 ans. Dans ce cas, elle est disponible à tout moment et continue à bénéficier de la fiscalité attractive.

En effet, le cadre fiscal et social est particulièrement intéressant :

La participation, l'intéressement et l'abondement investis dans le PEE sont exonérés de charge sociale et d'impôt sur le revenu.

Seul l'intéressement et les versements volontaires effectués par les salariés peuvent être abondés par l'entreprise. La participation peut faire l'objet d'un abondement de l'entreprise lorsqu'elle est affectée à un Plan d'Épargne Entreprise ou Inter-entreprises (Art 14 de la loi en faveur des revenus du travail - Article L 3332-11 du code du travail).

Les versements volontaires effectués par les salariés ne donnent pas droit à une exonération fiscale ou sociale mais les plus-values sont exonérées d'impôt à la sortie (ce qui est beaucoup plus intéressant à long terme où l'effet capitalisation joue à plein).

La participation, l'intéressement et l'abondement sont soumis aux prélèvements sociaux (CSG et CRDS) au taux de 8 % sur 100 % du montant (depuis octobre 2011)

Les prélèvements sociaux s'appliquent à la sortie. Depuis le 1^{er} juillet 2012, les plus-values sont soumises à un taux de 15,5 %.

En conclusion, il s'agit généralement d'un dispositif d'épargne intéressant pour le salarié et pour l'entreprise qui économise les cotisations sociales.

► Vérifiez si votre entreprise en a mis en place et prenez connaissance de ses modalités.

► Sortie du PEE

Au terme du délai de blocage de 5 ans, vous pouvez :

- décider de **conserver votre épargne** : tous les **avantages fiscaux** sont maintenus et vous pouvez continuer à bénéficier de l'évolution des marchés financiers pour faire fructifier votre épargne
- choisir de **recupérer tout ou partie de votre épargne**. Les plus-values et revenus de votre épargne seront alors exonérés d'impôt (hors prélèvements sociaux).

► Plafonds 2016

Plafond Annuel de la Sécurité Sociale 2016 : 38 616 €

Plafond légal d'abondement par an et par salarié

- Pour le PEE/PEG : 8% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale soit 3089,28 euros pour l'année 2016
- En cas d'abondement majoré (majoration de 80 %) : 5 560,704 euros

Plafond légal des versements volontaires dans les PES :

- 25 % de la rémunération annuelle brute
- 75 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale pour le plafond individuel d'attribution de la participation, soit 28 962 euros pour l'année 2016
- 50 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale pour le plafond individuel d'attribution de l'intéressement, soit 19 308 euros pour l'année 2016

Obtenez votre Devis PEE !

[Devis personnalisé gratuit et sans engagement](#)

Contactez-nous !