



Les fiches dispositifs Épargne Salariale & Retraite



PEE

Le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) est un **dispositif d'épargne à horizon 5 ans**, mis en place au niveau de l'entreprise au bénéfice de l'ensemble de ses collaborateurs.

Chaque bénéficiaire dispose alors d'un compte individuel pour **se constituer une épargne investie en valeurs mobilières dans un cadre social et fiscal favorable.**

Horizon de placement : **5 ans**

Épargne
Salariale
& Retraite

CHAMP D'APPLICATION

Toute entreprise peut mettre en place un PEE.

Un PEE peut également être mis en place au sein d'un groupe d'entreprises, il prend alors la forme d'un Plan d'Épargne de Groupe (PEG).

Il peut aussi être commun à plusieurs entreprises (accord interentreprises), et prend alors la forme d'un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI).

MISE EN PLACE

- Par accord collectif.
- Par accord entre la direction et les représentants mandatés d'organisations syndicales représentatives.
- Par accord au sein du Comité Social Économique (CSE)
- Par ratification à la majorité des 2/3 du personnel sur demande conjointe du chef d'entreprise et des organisations syndicales ou du CSE lorsqu'une, au moins, de ces instances existe.
- Par décision unilatérale du chef d'entreprise :
 - si absence de CSE⁽¹⁾ ou de délégué syndical,
 - ou si existence d'un CSE et/ou de délégué syndical mais après échec des négociations avec le personnel. Le CSE est alors consulté sur le projet de règlement du plan au moins 15 jours avant son dépôt auprès de l'autorité administrative.

Le PEE doit être déposé auprès de la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS), exclusivement sous forme dématérialisée à partir de la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

BÉNÉFICIAIRES

- Tous les salariés de l'entreprise ou du groupe. Une condition d'ancienneté de trois mois maximum peut être requise.
- Les chefs d'entreprise et mandataires sociaux dès lors qu'ils emploient de 1 à moins de 250 salariés, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise (ou son partenaire lié par un PACS) s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.
- Les retraités et pré-retraités peuvent continuer à effectuer des versements volontaires dans un PEE après leur départ de l'entreprise à condition de ne pas avoir débloqué l'intégralité de leur épargne au moment de la rupture de leur contrat de travail.

(1) Le CSE est obligatoire si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs.

(2) Nouvelle source d'alimentation issue de la Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 (article 1^{er}), modifiée par la Loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023 - art. 9



INFORMATION DU BÉNÉFICIAIRE

- Le règlement du PEE détermine les conditions dans lesquelles les bénéficiaires seront informés de son existence et de son contenu. Il peut ainsi être affiché dans chaque entreprise sur les emplacements réservés à la communication avec le personnel, et doit notamment préciser les modalités d'abondement retenues par l'entreprise.
- Le bénéficiaire doit recevoir un livret d'épargne salariale qui présente les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise.
- Le bénéficiaire doit en outre recevoir chaque année un relevé de situation émis par le teneur de registre, indiquant le choix d'affectation de son épargne, ainsi que le montant des valeurs mobilières estimé au 31 décembre de l'année précédente.
- Lorsque le bénéficiaire quitte l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et des valeurs mobilières épargnées ou transférées. Ce document précise si les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge par l'entreprise ou par prélèvement sur les avoirs.



ALIMENTATION

- Versements volontaires de l'épargnant.
- Participation.
- Intéressement.
- Prime de Partage de la Valeur.⁽²⁾
- Versement complémentaire de l'entreprise (abondement).
- Affectation des droits inscrits sur un Compte Épargne Temps (CET).
- Actions acquises dans le cadre de la levée d'options d'achat ou de souscription au moyen de sommes relevant du déblocage d'avoirs indisponibles d'un Plan d'Épargne.
- Actions attribuées gratuitement par l'entreprise.
- Transfert de l'épargne salariale détenue chez le précédent employeur et des sommes précédemment détenues dans un PEE, PEI, PEG, avec ou sans rupture du contrat de travail.



PLAFONDS DE VERSEMENTS

La somme des versements volontaires, au cours d'une année civile, ne doit pas excéder, tous plans confondus (hors PER COL/ PER COL I) :

- **Pour le salarié** : 25% de la rémunération brute annuelle. Pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu et n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : 25% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS).
- **Pour le dirigeant** : 25% des rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise et dont le montant est soumis à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires ou de son revenu professionnel, imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.
- **Pour le conjoint du chef d'entreprise** (ou son partenaire lié par un PACS) : 25 % du PASS.
- **Pour le retraité et préretraité** : 25% des prestations de retraite ou de préretraite. Ces versements ne pourront pas être abondés par l'entreprise.



ABONDEMENT

- Les versements volontaires, l'intéressement, la participation, la prime de partage de la valeur ainsi que les droits inscrits sur un CET peuvent faire l'objet d'un abondement de l'entreprise.
- L'abondement ne peut excéder 8% du PASS par an et par bénéficiaire, ni dépasser le triple du versement de l'épargnant.
- L'abondement peut être majoré de 80% maximum en cas d'acquisition par le bénéficiaire de titres de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée.
- Dans un dispositif d'actionnariat salarié, il est possible de verser un abondement unilatéral – c'est-à-dire attribué de manière uniforme à tous les salariés, d'un montant maximum de 2% du PASS par an et par bénéficiaire.
- La réserve spéciale de participation ainsi que l'intéressement et la prime de partage de la valeur du salarié parti peuvent également être abondés dès lors que l'accord de PEE le prévoit.



AFFECTATION DES CAPITAUX

Les sommes versées dans un PEE, PEG, PEI peuvent être employées à l'acquisition de :

- Parts de Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE)⁽¹⁾.
- Parts de FCPE Solidaires⁽²⁾.
- Titres de l'entreprise ou d'une entreprise du même groupe.
- Titres de SICAV, titres de SICAVAS (SICAV d'Actionnariat Salarié).



INDISPONIBILITÉ DES AVOIRS

- 5 ans minimum.
- Possibilité de demander le déblocage de ses avoirs dans les cas légaux de déblocage anticipé :
 - Cessation du contrat de travail.
 - Acquisition / construction / agrandissement / remise en état de la résidence principale à la suite d'une catastrophe naturelle.
 - Mariage, conclusion d'un PACS.
 - Naissance ou adoption d'un 3ème enfant et des suivants.
 - Divorce, séparation, dissolution d'un PACS, avec la garde d'au moins un enfant.
 - Invalidité (du salarié, de son conjoint ou partenaire de PACS, de ses enfants).
 - Violences conjugales.
 - Création ou reprise d'entreprise (du salarié, de son conjoint ou partenaire de PACS, de ses enfants) ou financement de levée de stock-options ou achat de parts d'entreprise.
 - Décès (du salarié, de son conjoint ou partenaire de PACS).
 - Surendettement.



DURÉE DE L'ACCORD

Le PEE peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

(1) Un FCPE est un support de placement collectif constitué de valeurs mobilières (produits monétaires, obligations et/ou actions).

(2) Un FCPE solidaire est un Fonds Commun de Placement d'Entreprise diversifié dont une quote-part comprise entre 5 % et 10 % de l'actif est investie en titres émis par des entreprises solidaires agréées, telles qu'elles sont définies par l'article L 3332-17-1 du Code du travail.



AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE

- Abondement déductible du bénéfice imposable et exonéré de charges sociales patronales.
- Exonération de forfait social sur :
 - L'abondement et la participation versés par les entreprises de moins de 50 salariés.
 - L'intéressement, uniquement, versé par les entreprises de moins de 250 salariés.
 - L'abondement versé par l'entreprise en complément des versements volontaires des salariés dans un dispositif d'actionnariat salarié (L.214-165) au titre des années 2021, 2022 et 2023.
- Forfait social à 10% au lieu de 20% sur l'abondement unilatéral versé par l'entreprise pour acquérir des actions ou certificats d'investissement de l'entreprise.
- Fidélisation et motivation des salariés en leur permettant de se constituer une épargne dans des conditions préférentielles.



AVANTAGES POUR LES BÉNÉFICIAIRES

- Possibilité d'abondement de l'entreprise qui augmente l'épargne des salariés.
- Abondement non soumis à l'impôt sur le revenu dans le respect des plafonds d'exonération.
- Exonération d'impôt sur les plus-values et les revenus hors prélèvement sociaux.
- Prise en charge de certains frais de tenue de compte et, le cas échéant, des frais d'entrée par l'entreprise.
- Possibilité de maintenir l'épargne dans le PEE au delà de la période de blocage. Les salariés continuent à bénéficier des exonérations sociales et fiscales. La partie de leurs avoirs devenue disponible peut être remboursée à tout moment sur demande.

L'ÉPARGNE SALARIALE & RETRAITE EN UN COUP D'ŒIL



- (1) Chaque épargnant peut choisir de déduire de l'assiette de ses revenus imposables à l'impôt sur le revenu tout ou partie de ses versements volontaires effectués dans un PER COL, dans le respect du Plafond Epargne Retraite de son foyer fiscal. La déductibilité maximale en année N s'élève à 10% des revenus professionnels nets de frais de l'année N-1, pris en compte dans la limite de 8 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) de l'année précédente ou de 10% du PASS N-1 si ce montant est plus élevé, et d'une enveloppe spécifique pour les Travailleurs Non-Salariés). Ce plafond est calculé selon les conditions définies sur le site <https://www.impots.gouv.fr/portail/particulier/epargne-retraite>. A l'entrée, le traitement d'un versement volontaire déductible donnera lieu à des frais précisés dans le Guide tarifaire en vigueur. A la sortie, ces sommes seront fiscalisées en fonction de la réglementation fiscale en vigueur et de la situation personnelle de chaque épargnant au moment du retrait des sommes.
- (2) Les sommes sont payables au titulaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, soit 64 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1968.
- (3) Les jours de repos non-pris peuvent être uniquement versés sur un PERCO /PERCO I ou PER COL / PER COL-I

Plus d'informations sur www.ca-els.com/Entreprises

Ce document est rédigé par Amundi Asset Management, Société de Gestion de Portefeuille agréée par l'AMF sous le n° GP 04000036. Société par actions Simplifiée au capital de 1 143 615 555 euros. Siège social : 91-93 boulevard Pasteur 75015 Paris – 437 574 452 RCS Paris. Les informations contenues dans ce document sont le reflet de l'opinion de la société de gestion et sont fondées, en mars 2024, sur des sources réputées fiables. Du fait de leur simplification, les informations données dans ce document sont inévitablement partielles ou incomplètes et ne peuvent dès lors avoir une valeur contractuelle. Cette publication ne peut être reproduite, en totalité ou en partie, sans notre autorisation. Amundi Asset Management décline toute responsabilité en cas de pertes directes ou indirectes causées par l'utilisation des informations fournies dans ce document. Crédit photo : © Istock