

LES AVANTAGES



POUR L'ENTREPRISE

- 1 Aider les salariés à se constituer une épargne
- 2 Recruter et fidéliser
- 3 Bénéficier d'un cadre social et fiscal attractif



POUR LE SALARIÉ

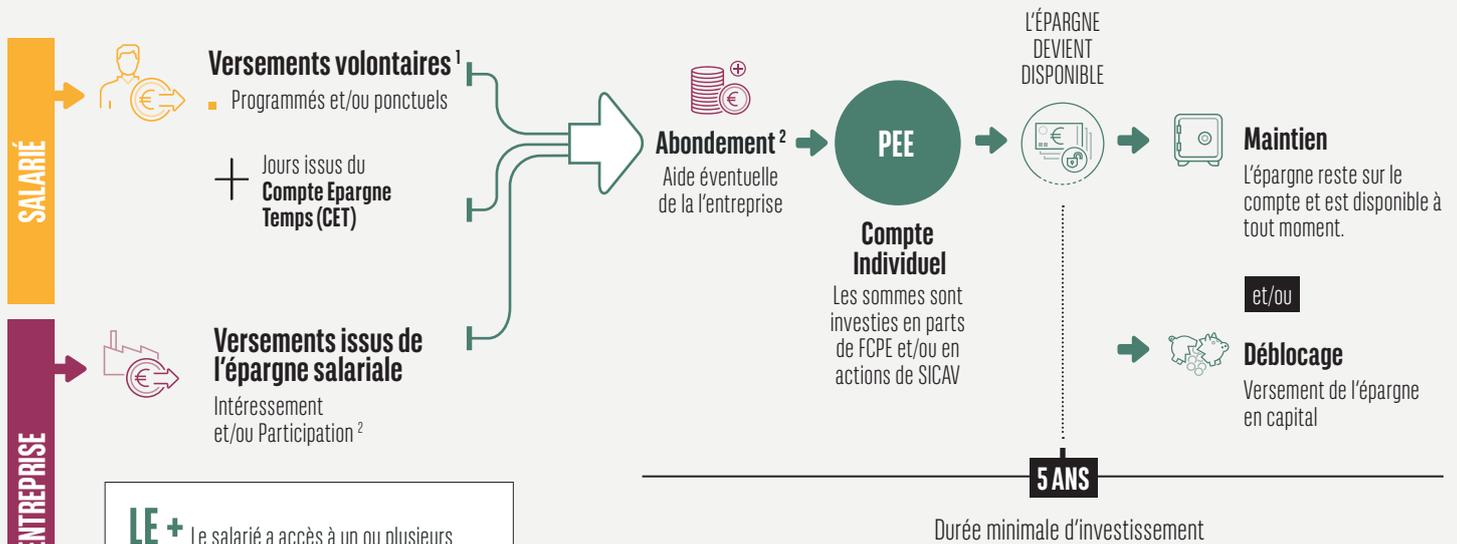
- 1 Se constituer une épargne projet avec l'aide de l'entreprise
- 2 Profiter de cas de déblocage anticipé
- 3 Bénéficier des avantages sociaux et fiscaux du PEE



Le PEE est un dispositif d'épargne salariale mis en place par l'entreprise au profit de ses collaborateurs.

Il leur permet de se constituer, avec l'aide de l'entreprise, une épargne disponible au bout de 5 ans, dans un cadre social et fiscal avantageux. Toute entreprise disposant d'un PEE depuis plus de 3 ans doit engager des négociations en vue de la mise en place d'un Plan d'Épargne Retraite.

LE FONCTIONNEMENT



LE+ Le salarié a accès à un ou plusieurs service(s) d'aide à la décision pour choisir entre le paiement immédiat et/ou l'investissement de sa participation ou de son intéressement.

¹ Versements annuels limités à 25 % de la rémunération brute annuelle du bénéficiaire (ou 25 % de son revenu professionnel imposé à l'IR au titre de l'année précédente), ou 25 % du plafond annuel de la Sécurité sociale pour le conjoint ou partenaire de Pacs du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou associé et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement (tous plans confondus).

² Selon accord dans l'entreprise.



LA FISCALITÉ

La fiscalité applicable au PEE est détaillée dans la fiche « Fiscalité PACTE »



BON À SAVOIR

Les sommes investies sur le PEE sont bloquées pendant 5 ans sauf cas de déblocage anticipé, prévus par la réglementation, indiqués au verso de cette fiche.

POUR QUI ?



- Tous les salariés, éventuellement sous réserve d'une condition d'ancienneté (3 mois maximum).



- Les chefs d'entreprises, mandataires sociaux¹ ainsi que le conjoint ou le partenaire de PACS du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, dans les entreprises comptant entre 1 et moins de 250 salariés.

Les retraités et préretraités ayant conservé des avoirs dans le plan peuvent continuer à bénéficier du PEE.

L'AIDE DE L'ENTREPRISE

Elle se décompose en deux volets :

- **Aide obligatoire** : prise en charge des prestations de tenue de compte.
- **Aide facultative** : l'abondement. C'est un versement de l'employeur en complément des versements des salariés.
 - Il peut s'élever jusqu'à 300 % du montant du versement du salarié, dans la limite de 8 % du PASS², par an et par salarié^{3,4}.
 - L'abondement doit avoir un caractère général et collectif.
 - Il peut concerner tout ou partie des sommes versées dans le PEE selon les modalités précisées dans le règlement du plan.

LA MISE EN PLACE

Les modalités

Le PEE doit être négocié avec le personnel lorsque l'entreprise a au moins un Délégué Syndical (DS) ou un Comité Social et Économique (CSE). Il peut également être conclu par ratification, à la majorité des 2/3 du personnel sur la base d'un projet proposé par l'employeur conjointement, le cas échéant, avec au moins un syndicat représentatif ou le CSE.

Sinon, ou en cas d'échec des négociations (PV de désaccord), le PEE peut être mis en place par décision unilatérale après information préalable du CSE.

Le dépôt

Le règlement du plan doit être déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et, lorsqu'il a été conclu avec les organisations syndicales, au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes.



Ce dépôt conditionne l'obtention des exonérations fiscales et sociales.

LA GESTION FINANCIÈRE

En Organismes de Placement Collectif (OPC) :

- FCPE diversifiés ou investis en titres de l'entreprise,
- SICAV ou SICAV d'actionnariat salarié,
- valeurs mobilières émises par l'entreprise ou par une entreprise du même groupe,
- obligation de proposer un fonds d'investissement en économie solidaire.



BON À SAVOIR

Les sommes détenues par un salarié dans un PEE peuvent être transférées, à sa demande, avec ou sans rupture de son contrat de travail, dans un autre plan d'épargne salariale (PEE - PEI) ou un PERCO/PERCOI

EN CAS DE DÉPART DE L'ENTREPRISE, LE SALARIÉ PEUT :

- Transférer son épargne dans le PEE/PERCO/PERCOI de son nouvel employeur
- Maintenir son épargne chez l'ancien teneur de compte

CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ AVANT 5 ANS :

- 1 Acquisition, construction, agrandissement ou remise en état de la résidence principale suite à une catastrophe naturelle
- 2 Mariage, PACS
- 3 Surendettement
- 4 Invalidité
- 5 Naissance/adoption du 3^e enfant et des suivants
- 6 Création ou reprise d'une entreprise
- 7 Cessation du contrat de travail
- 8 Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS
- 9 Violences conjugales
- 10 Décès du salarié, du conjoint ou de la personne liée au salarié par un PACS



RAPPEL

Information des salariés

Si le plan a été mis en place par décision unilatérale de l'employeur, il doit être remis à l'ensemble des salariés une note d'information individuelle sur l'existence et le contenu du plan.

¹ Présidents, Directeurs Généraux, gérants ou membres du directoire.

² Plafond Annuel de La Sécurité Sociale.

³ Majoration possible dans la limite de 6,4 % du PASS en cas d'acquisition de titres de l'entreprise.

⁴ Somme cumulable avec l'abondement du PERECO (16% du PASS par an et par salarié), soit un abondement pouvant atteindre au total 24% par an et par salarié.