Militant et plus

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Escalier A
2è étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopiie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Parution janvier 2022

Imprimé par nos soins

Les Fiches Techniques

Le Plan d'Epargne Entreprise (PEE)

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Militant et plus

Vérifié le 5 février 2022

Le plan d'épargne entreprise (PEE) est un système collectif d'épargne qui permet aux salariés (et aux dirigeants dans les petites entreprises) d'acquérir des valeurs mobilières avec l'aide de l'entreprise. Les salariés et les entreprises peuvent effectuer des versements sur le PEE. 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).

De quoi s'agit-il ?

Un PEE est un produit d'épargne collectif qui permet aux salariés d'une entreprise de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières.

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

Le PEG et le PEI fonctionnent comme le PEE.

Qui est concerné ?

Si votre entreprise a mis en place un PEE, il doit être ouvert à 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.

Si l'effectif de l'entreprise ne dépasse pas 250 salariés, son dirigeant peut également bénéficier du PEE, quel que soit son statut. L'époux ou le partenaire de Pacs du dirigeant peut aussi bénéficier du PEE s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

Mise en place par l'employeur

Quel employeur doit mettre en place la participation ?
La mise en place du PEE est facultative pour les entreprises.

Mais, lorsqu'il y a un accord de participation au sein d'une entreprise, la mise en place du PEE devient obligatoire.

Comment élaborer l'accord ?

Le PEE est mis en place par une décision concertée entre le chef d'entreprise et les salariés dans les cas suivants :

- Accord entre le chef d'entreprise et les représentants des salariés
- Accord au sein du comité social et économique (CSE)
- Approbation d'un accord de branche par 2 tiers des salariés

Le PEE est mis en place par une décision du chef d'entreprise lorsque les négociations avec les représentants du personnel ont échoué.

Que doit contenir l'accord de mise en place du PEE ?

L'accord doit prévoir obligatoirement les éléments permettant au salarié de comprendre comment est calculée la somme qui lui est due et à quel moment il peut en bénéficier.

Il s'agit des éléments suivants :

- Date de conclusion, de prise d'effet et durée pour laquelle l'accord est conclu
- Champ d'application du plan (liste des entreprises, secteurs concernés)
- Durée du plan (durée déterminée ou indéterminée) et conditions de révision
- Conditions d'ancienneté exigées
- Sources d'alimentation du plan
- Modalités de l'aide de l'entreprise
- Différentes formules de placement
- Durée d'indisponibilité des droits des bénéficiaires et cas de déblocage anticipé
- Nature et mode de gestion des droits des bénéficiaire

Contrôle par les autorités publiques

Dépôt obligatoire

L'accord choisi par l'entreprise avec ou sans concertation avec les salariés ou leurs représentants doit être déposé sur le site internet du ministère de l'emploi

Contrôles

Depuis le 1er septembre 2021, les accords d'épargne salariale déposés par les entreprises font l'objet de 2 types de contrôle : un contrôle de forme et un contrôle de fond.

Contrôle de forme

Le contrôle de forme est effectué par la DDETS compétente pour le siège de l'entreprise.

Ce contrôle sert à vérifier si l'entreprise a déposé l'accord dans la forme requise et si elle a respecté les règles de négociation, de dénonciation et de révision des accords d'épargne salariale.

La DDETS doit prendre sa décision dans un délai d'un mois.

Elle peut décider de délivrer le récépissé ou de réclamer des pièces complémentaires à l'entreprise.

Le récépissé est délivré

La DDETS doit transmettre immédiatement l'accord à l'organisme de recouvrement de cotisations sociales dont dépend l'entreprise.

Le récépissé n'est pas délivré

La situation varie selon que la DDETS demande des pièces complémentaires ou non.

Des pièces complémentaires sont demandées

Des pièces complémentaires sont demandées

La DDETS doit transmettre l'accord à l'organisme de recouvrement de cotisations sociales dont dépend l'entreprise dans un délai d'un mois.

Pas de demande de pièces complémentaires

La DDETS peut transmettre l'accord à la caisse de recouvrement dont dépend l'entreprise au-delà du délai d'un mois.

Contrôle de fond

Le contrôle de fond est réalisé par l'organisme de recouvrement de cotisations sociales dont dépend l'entreprise qui a déposé l'accord.

Ce contrôle vise à vérifier si les clauses de l'accord déposé respectent la loi.

L'organisme de recouvrement dispose d'un délai de 3 mois pour demander la modification des dispositions de l'accord qui sont contraires à la loi.

Demande de modification formulée

Si l'organisme de recouvrement demande la modification de certaines clauses dans le délai de 3 mois, l'entreprise doit effectuer les modifications avant de pouvoir bénéficier des avantages de l'accord.

Pas de demande de modification

Si l'organisme de recouvrement ne demande aucune modification pendant le délai de 3 mois, l'entreprise peut bénéficier des avantages sociaux et fiscaux de l'accord pour l'exercice comptable en cours.

Information du salarié

Lors de votre embauche, l'employeur doit vous donner un livret d'épargne salariale indiquant les dispositifs mis en place dans l'entreprise.

Si l'entreprise a mis en place un PEE, elle doit vous remettre un règlement qui vous informe de l'existence du plan et de son contenu.

Au moins une fois par an, l'entreprise doit vous remettre un relevé de situation.

Ce relevé doit indiquer l'estimation de la valeur de votre portefeuille PEE au 31 décembre de l'année précédente.

Il doit aussi faire apparaître les versements et les retraits effectués durant la période précédente.

Lorsque vous quittez l'entreprise, vous devez recevoir un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et des valeurs mobilières épargnées ou transférées. Si vous souhaitez continuer à bénéficier du plan, vous devrez payer des frais de tenue de compte-conservation. L'entreprise peut aussi décider de prendre en charge ces frais. L'état récapitulatif qui vous est remis lors de votre départ doit préciser si les frais sont pris en charge par l'entreprise ou par prélèvement sur vos avoirs.

Versements sur le PEE

Versements du salarié

Les versements sont facultatifs.

Vous pouvez alimenter votre PEE avec les sommes suivantes :

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

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

Si vos versements sont destinés à alimenter un FCPE spécialement dédié à la reprise de votre entreprise, ils peuvent atteindre alors la totalité de votre rémunération annuelle.

Versements complémentaires de l'entreprise (abondements)
Le PEE peut être alimenté par des versements de l'entreprise qui viennent compléter les versements des salariés. Ces versements complémentaires de l'entreprise sont appelés abondements.

L'abondement ne peut pas dépasser 3 fois le montant que vous avez vous-même versé, ni être supérieur à 3 290,88 €.

Si vous investissez dans des actions ou des certificats d'investissement émis par votre entreprise ou par une entreprise liée, l'abondement peut aller jusqu'à 5 923,58 €.

À savoir : lorsqu'une entreprise de 50 salariés ou plus fait un versement complémentaire, elle doit payer une contribution spéciale, appelée forfait social. Les versements complémentaires effectués en 2021 et en 2022 sont exonérés de forfait social.

Versements volontaires de l'entreprise

L'entreprise peut aussi effectuer des versements sur le PEE, même en l'absence de versements des salariés. Ces versements volontaires de l'entreprise sont exclusivement destinés à l'achat d'actions ou de certificats d'investissements émis par l'entreprise ou par une entreprise du même groupe.

Affectation des fonds

Les sommes versées sur le PEE peuvent être investies dans les actions de l'entreprise, dans des parts de Sicav ou dans des FCPE. Les FCPE peuvent comporter des parts de l'entreprise créatrice du PEE, même si elle est une coopérative.

Une partie des sommes versées sur le PEE doit être investie dans les parts d'entreprises solidaires d'utilité sociale.

À savoir : un FCPE peut être spécialement dédié à la reprise de l'entreprise par les salariés.

Blocage ou disponibilité des sommes

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 3e enfant

- Divorce, séparation, dissolution d'un Pacs, avec la garde d'au moins un enfant
- Victime de violence conjugale
- Acquisition de la résidence principale
- Construction de la résidence principale
- Agrandissement de la résidence principale
- Remise en état de la résidence principale
- Invalidité (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs, ses enfants)
- Décès (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs)
- Cessation du contrat de travail (licenciement, démission, départ à la retraite avant l'expiration du délai de 5 ans)
- Création ou reprise d'entreprise

Surendettement

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

Toutefois, elle peut intervenir à tout moment en cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement.

Fiscalité

La fiscalité du PEE n'est pas la même pendant la vie du plan et lors du déblocage.

Pendant la vie du plan

La fiscalité varie selon la nature des sommes versées sur le PEE.

Abondement versé par l'entreprise

L'abondement: titleContent versé par l'entreprise est exonéré d'impôt sur le revenu pour le salarié, dans la limite de 3 290,88 €. Ce plafond est porté à 5 923,58 € en cas d'investissement dans des actions ou certificats d'investissement émis par votre entreprise.

Intéressement du salarié

L'intéressement versé par votre entreprise et que vous déposez sur votre PEE est exonéré d'impôt sur le revenu, dans la limite de 30 852 €.

Versements volontaires du salarié

Les versements volontaires que vous effectuez sur le PEE ne sont pas déductibles de votre revenu imposable.

Revenus des titres détenus dans le plan

Revenus des titres réinvestis dans le plan

Les intérêts générés par les titres détenus dans le plan sont exonérés d'impôt sur le revenu lorsque vous les réinvestissez dans le plan. Ils sont soumis aux prélèvements sociaux.

Revenus des titres non réinvestis dans le plan

Les intérêts générés par les titres détenus dans le plan sont soumis à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux si vous ne les réinvestissez pas dans le plan.

Gains réalisés dans le plan

Les bénéfices générés par la vente de titres dans le cadre du PEE sont exonérées d'impôt sur le revenu, mais soumis aux prélèvements sociaux.

Lors du déblocage anticipé

Les sommes retirées du plan correspondent aux versements de l'employeur et du salarié, et aux revenus générés par le plan qui ont été réinvestis par le salarié. Ces sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu lors du retrait, mais sont soumises aux prélèvements sociaux.

À l'échéance du plan

Les sommes retirées du plan correspondent aux versements de l'employeur et du salarié, et aux revenus générés par le plan qui ont été réinvestis par le salarié.

Ces sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu lors du retrait, mais sont soumises aux prélèvements sociaux.

Textes de loi et références

Code du travail : articles L3332-1 à L3332-2
Bénéficiaires

Code du travail : articles L3332-3 à L3332-6
Mise en place

Code du travail : articles L3332-7 à L3332-8
Information des salariés

Code du travail : articles L3332-10 à L3332-14
Versements

Code du travail : articles L3332-25 et L3332-26
Indisponibilité des sommes

Code du travail : article L3332-27
Fiscalité

Code du travail : articles L3341-6 à L3341-8
Information du salarié

Code du travail : article L3342-1
Condition d'ancienneté

Code du travail : articles R3332-1 à R3332-3
Choix de placement

Code du travail : articles R3332-8 à R3332-13-1
Versements

Code du travail : articles R3332-1 à R3332-32
Cas de déblocage anticipé

Arrêté du 10 octobre 2001 fixant les conditions d'application de certaines dispositions relatives à l'intéressement, la participation et les plans d'épargne

Article 3 (montant minimum de versement volontaire)

Instruction interministérielle du 18 février 2016 relative à l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale (PDF - 170.9 KB)

Bofip - RSA Épargne salariale et actionnariat salarié - Plan d'épargne d'entreprise