|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| |  | | --- | | **Le Plan Epargne Entreprise**  Fiche pratique | |  | [**DONNEZ VOTRE AVIS**](http://www.linternaute.com/pratique/depose-avis/emploi/primes-et-avantages/100/le-plan-epargne-entreprise.html) | |
| http://www.linternaute.com/pratique/image/commun/pointilles.png |
| **Le Plan Epargne Entreprise est une mesure qui vise à associer les salariés à la constitution d’un portefeuille de valeurs mobilières. Ce procédé, facultatif, peut être mis en place dans toutes les entreprises, et concerne tous les salariés.** |
|  |
|  |
| Dernière mise à jour : décembre 2010 |
|  |
| **Qui est concerné par Plan Epargne Entreprise ?** Toutes les entreprises peuvent mettre en place **PEE**, et cela quels que soient leur taille, leur effectif, leur statut juridique.  Le **Plan Epargne Entreprise** concerne tous les salariés. Néanmoins, l’accord peut exiger une ancienneté minimale. Celle-ci ne peut cependant excéder 3 mois. Pour les entreprises de moins de 100 salariés, l’employeur peut, lui aussi, bénéficier du PEE.   **D’où proviennent les sommes versées sur le PEE ?** Les sommes qui alimentent le **PEE** proviennent :     - des versements volontaires des salariés. La somme totale ne peut être supérieure à 25% de leur revenu annuel ;     - de l’[**intéressement**](http://www.linternaute.com/pratique/emploi/vos-droits/primes-et-avantages/89/l-interessement.html) et de la participation ;     - des revenus tirés du placement ;     - des versement effectués par l’employeur, que l’on appelle l’abondement. Le plafond d'abondement par l'entreprise représente 8% du plafond annuel de la sécurité sociale, soit 2574,72€ pour 2007.  Ces sommes sont bloquées pendant 5 ans.  Un déblocage anticipé peut tout de même être effectué :     - en cas d'acquisition ou d'agrandissement de la résidence principale ;     - si le salarié se marie ou signe un PACS ;     - en cas de naissance ou d’adoption, s’il s’agit d’un troisième enfant ;     - en cas de divorce, de séparation ou de rupture de PACS si cela entraîne la résidence habituelle ou partagée d’au moins 1 enfant ;     - en cas de cessation du contrat de travail ;     - en cas de création ou reprise d’une entreprise artisanale, commerciale, agricole ou industrielle par le salarié, son conjoint, ou ses enfants ;     - en cas d’invalidité, au 2ème ou 3ème degré, du salarié, de son conjoint ou de ses enfants ;     - en cas de surendettement du salarié. La demande de déblocage doit être faite dans les 6 mois qui suivent la survenue de l’élément le permettant.  **Comment sont placés les sommes du PEE ?** Les sommes versées sur le **PEE** permettent de constituer un portefeuille de valeurs mobilières.   Les placements doivent être variés afin de garantir une certaine sécurité aux salariés.  Les sommes peuvent être investies dans :     - l’achat d’actions de l’entreprise ;     - l’achat de parts dans des fonds communs de placement d’entreprise ;     - l’achat de SICAV ;     - l’achat d’actions émises par une société créée par des salariés afin de racheter leur entreprise.  Les sommes peuvent également servir à l’augmentation de capital de l’entreprise.   **L’accord concernant le PEE** L’accord doit être conclu avec :     - les [**délégués syndicaux**](http://www.linternaute.com/pratique/emploi/vos-droits/representants-du-personnel/101/le-delegue-syndical.html) ;     - le [**comité d’entreprise**](http://www.linternaute.com/pratique/emploi/vos-droits/representants-du-personnel/98/le-comite-d-entreprise.html) .  En outre, l’accord doit être approuvé par les 2/3 du personnel. Une fois conclu, l’accord doit être communiqué dans les 15 jours à la Direction Départementale du Travail et de la Formation Professionnelle, à défaut de quoi les avantages fiscaux seront perdus.  Les salariés doivent être absolument informés de l’existence de cet accord. Les moyens d’information sont définis dans l’accord lui-même.   **Les avantages liés au PEE** Le PEE permet à l’employeur et aux salariés de bénéficier d’avantages sociaux et fiscaux.  Ainsi, pour l’employeur, les sommes versées sur le PEE au titre de l’abondement :     - sont exonérées de cotisations sociales ;     - sont déductibles du bénéfice imposable de l’entreprise ;     - sont exonérées de la taxe sur les salaires.   Pour les salariés, les sommes versées sur le PEE :     - sont exonérées de charges sociales et d’impôts ;     - sont soumises à la CSG et à la CRDS ;     - sont assujetties à l’impôt s’il s’agit de versements volontaires ;     - sont exonérées s’il s’agit des sommes perçues au titre de l’intéressement et de la participation ;     - sont exonérées d’impôts s’il s’agit des revenus tirés des placements et qu’ils sont tout de suite réinvestis. |