

Fiche mise à jour le :
20/08/2015



Fiche de Joptimiz.com ,
Toutes vos réponses patrimoniales en ligne

Investir dans un PEE

Pourquoi ?

Se constituer, avec l'aide de l'entreprise, une épargne investie en valeurs mobilières (parts de FCPE, actions de SICAV, titres d'entreprise) dans un cadre fiscal avantageux.

Caractéristiques

Le plan d'épargne entreprise (PEE) est ouvert à tous les salariés, ainsi qu'aux chefs d'entreprises et mandataires sociaux dans les entreprises employant habituellement de 1 à 250 salariés.

L'adhésion au PEE est facultative et l'alimentation du plan dépend de la seule volonté des salariés d'y effectuer des versements.

Les versements des salariés peuvent être complétés par un abondement de l'entreprise.

Champ d'application

Le dispositif est applicable dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille et leur forme juridique. L'Etat, les collectivités territoriales, les établissements hospitaliers publics et les établissements publics administratifs en sont exclus.

Bénéficiaires

Tous les salariés de l'entreprise peuvent bénéficier du PEE. Toutefois, le règlement du plan peut prévoir une condition d'ancienneté de trois mois au maximum pour en bénéficier.

Les anciens salariés retraités peuvent continuer à faire des versements sur le plan, mais sans bénéficier de l'abondement, contrairement aux salariés ayant quitté l'entreprise pour d'autres motifs qui peuvent conserver leur plan d'épargne sans pouvoir y effectuer de nouveaux versements.

Nous vous rappelons qu'il ne s'agit pas d'une consultation juridique mais de simples pistes de réflexions devant être impérativement validées par des avocats, notaires... seuls habilités à rendre des consultations tel stipulé dans l'avertissement www.joptimiz.com/avertissement. Ces pistes de réflexion sont établies en fonction des informations que vous avez portées à notre connaissance. Elles tiennent compte de la législation en vigueur au jour de leur finalisation. Certaines pistes devront être revues si des changements en matières juridique et fiscale interviennent après la remise de cette fiche.

Alimentation

Le PEE est alimenté par :

Les versements volontaires

Le salarié peut effectuer des versements volontaires à tout moment. Ces versements sont plafonnés, chaque année, à 25 % de sa rémunération annuelle brute tous plans d'épargne salariale confondus. Les sommes reçues par le salarié au titre de la participation et affectées à un PEE ne sont pas prises en compte pour l'appréciation de ce plafond.

Les droits inscrits sur un compte épargne temps peuvent alimenter le PEE. Dans certains cas, le montant de ces droits utilisé pour alimenter un PEE n'est pas pris en compte pour l'appréciation du plafond des versements volontaires.

L'intéressement

L'intéressement est un système facultatif qui permet aux salariés d'une entreprise de bénéficier d'une partie des gains de productivité réalisés ou du résultat dégagé grâce à leur travail.

L'affectation de l'intéressement à un PEE ouvre droit à l'abondement le cas échéant. Le salarié peut toucher les sommes acquises au titre de l'intéressement immédiatement. Elles doivent, dans ce cas, être intégrées dans son revenu imposable.

La participation

Par le système de participation, une partie du résultat imposable de la société est distribuée entre les salariés.

- Option du salarié

La loi 2008-1258 du 3 décembre 2008 ouvre droit à tout bénéficiaire de la participation d'opter chaque année entre le blocage et le versement immédiat de ses droits à participation aux résultats de l'entreprise attribués au titre des exercices clos après le 3 décembre 2008. Il en résulte que chaque salarié bénéficiaire pourra chaque année, à l'occasion du versement effectué au titre de la répartition de la réserve spéciale de participation, :

- soit demander le versement immédiat de ses droits ;
- soit, comme aujourd'hui, n'en recouvrer la libre disposition qu'après expiration de la période de blocage, de cinq ans dans le cas général, et de huit ans pour le régime d'autorité applicable en l'absence d'accord de participation. Les cas de déblocage anticipé de la participation, limitativement énumérés par le Code du travail, ne sont pas modifiés .

Régime fiscal

Du côté des salariés :

En cas de blocage des sommes : les revenus issus du placement de la participation sont définitivement exonérés, totalement ou partiellement (selon la période d'indisponibilité), d'impôt sur le revenu sous réserve d'être intégralement réemployés dans les mêmes conditions que la participation. Ils sont

-- Nous vous rappelons qu'il ne s'agit pas d'une consultation juridique mais de simples pistes de réflexions devant être impérativement validées par des avocats, notaires... seuls habilités à rendre des consultations tel stipulé dans l'avertissement www.joptimiz.com/avertissement. Ces pistes de réflexion sont établies en fonction des informations que vous avez portées à notre connaissance. Elles tiennent compte de la législation en vigueur au jour de leur finalisation. Certaines pistes devront être revues si des changements en matières juridique et fiscale interviennent après la remise de cette fiche.

Pour plus d'informations : www.joptimiz.com

également exonérés de cotisations sociales. En revanche, ces revenus sont soumis aux prélèvements sociaux.

En cas de déblocage immédiat des sommes : ces revenus sont assujettis à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires au titre de l'année de leur versement.

Du côté des entreprises :

Le régime fiscal est identique pour les entreprises que les sommes soient bloquées ou versées aux salariés. Les entreprises peuvent ainsi déduire de leurs bénéfices imposables les sommes affectées à la réserve spéciale de participation (déduction au titre de l'exercice au cours duquel les sommes sont réparties entre les salariés). Certaines entreprises, dont celles de moins de 50 salariés qui ont mis en place le régime de la participation à titre facultatif peuvent en outre, constituer en franchise d'impôt une provision pour investissement (sous conditions).

L'abondement de l'entreprise

L'abondement est une contribution personnelle et facultative de l'entreprise qui bénéficie à l'ensemble des salariés.

L'article 14 de la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail autorise les entreprises à effectuer un abondement au bénéfice de l'adhérent à un plan d'épargne d'entreprise, en complément de sommes provenant de la participation dont un salarié ne demande pas le versement immédiat.

Déblocage anticipé

Le salarié (ou son ayant droit) peut débloquer les sommes placées sur le PEE avant cinq ans dans les cas suivants : mariage ou conclusion d'un PACS, naissance ou adoption dès lors que le foyer compte déjà deux enfants à charge ; divorce, séparation ou dissolution d'un PACS avec jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'un enfant, invalidité, décès, cessation du contrat de travail (par licenciement ou démission), création ou reprise d'entreprise, acquisition ou agrandissement de la résidence principale et surendettement.

Le déblocage est facultatif, la demande doit être formulée dans les six mois qui suivent l'évènement autorisant l'obtention du versement anticipé des sommes (sauf en cas de cessation du contrat de travail, de décès, d'invalidité ou de surendettement ; le salarié ou ses ayant-droits peut alors demander le déblocage au-delà du délai de six mois).

De plus, en application de la loi NRE du 15 mai 2001, depuis le 17 mai 2007, l'épargne logée sur un PEE peut être débloquée, avant l'expiration du délai de 5 ans, pour lever les options de stock-options en entraînant l'unique perception des prélèvements sociaux au taux de 15,5 % (taux actuellement en vigueur) applicable au gain net réalisé. Les actions ainsi souscrites/achetées devront alors être versées dans le PEE et rester indisponibles pendant au moins 5 ans. Au terme des 5 ans, la plus-value dégagée à l'occasion de la cession des actions est exonérée d'impôt sur le revenu (mais assujettie aux prélèvements sociaux). Tout ceci n'est possible qu'à la condition que ce soit prévu dans le règlement du PEE.

-- Nous vous rappelons qu'il ne s'agit pas d'une consultation juridique mais de simples pistes de réflexions devant être impérativement validées par des avocats, notaires... seuls habilités à rendre des consultations tel stipulé dans l'avertissement www.joptimiz.com/avertissement. Ces pistes de réflexion sont établies en fonction des informations que vous avez portées à notre connaissance. Elles tiennent compte de la législation en vigueur au jour de leur finalisation. Certaines pistes devront être revues si des changements en matières juridique et fiscale interviennent après la remise de cette fiche.

Pour plus d'informations : www.joptimiz.com

Investissement

Les sommes versées sur le PEE sont affectées à un ou plusieurs des placements suivants :

- valeurs mobilières émises par l'entreprise ou une société liée ;
- actions de SICAV ;
- parts de Fonds Communs de Placement d'Entreprise : FCPE dédiés (comportant plus d'un tiers des titres de la société employant les salariés) ou des fonds diversifiés ;
- l'acquisition d'actions de l'entreprise dans le cadre d'une augmentation de capital réservée aux salariés.

Le règlement du PEE peut prévoir que, pendant la période de blocage des sommes, le salarié a la faculté de modifier son choix de placement initial en réalisant des « arbitrages » d'un fonds à l'autre à l'intérieur du plan.

-- Nous vous rappelons qu'il ne s'agit pas d'une consultation juridique mais de simples pistes de réflexions devant être impérativement validées par des avocats, notaires... seuls habilités à rendre des consultations tel stipulé dans l'avertissement www.joptimiz.com/avertissement. Ces pistes de réflexion sont établies en fonction des informations que vous avez portées à notre connaissance. Elles tiennent compte de la législation en vigueur au jour de leur finalisation. Certaines pistes devront être revues si des changements en matières juridique et fiscale interviennent après la remise de cette fiche.

Pour plus d'informations : www.joptimiz.com