

A RETENIR

LE PEE/PEI EN QUELQUES POINTS :

- ▶ Enveloppe fiscale avantageuse,
- ▶ Possibilité d'abondement par l'entreprise,
- ▶ Épargne à horizon 5 ans,
- ▶ 9 cas de déblocage anticipé
- ▶ Sortie en capital.

EN QUOI CONSISTE LE PEE/PEI ?

Le PEE(I) permet à l'entreprise de valoriser sa politique de rémunération différée en soutenant l'épargne de ses collaborateurs.

Avec le PEE(I), tout le monde est gagnant : le salarié est encouragé à épargner pour donner vie à tous ses projets et l'entreprise bénéficie de conditions fiscales et sociales attractives.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Le PEE(I) est accessible :

- ▶ au chef d'entreprise
- ▶ au conjoint collaborateur et conjoint associé (y compris lié par un PACS)
- ▶ à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Dans les entreprises de 1 à moins de 250 salariés

IMPORTANT

Les versements restent cependant facultatifs.

Pour y adhérer, une ancienneté de 3 mois au sein de l'entreprise peut être exigée.

Par ailleurs, la loi permet aux retraités de continuer à effectuer des versements volontaires sur le PEE(I).

COMMENT METTRE EN PLACE VOTRE PLAN ?

POUR LE PEE

- ▶ Par un accord conclu entre le chef d'entreprise et les délégués syndicaux ou le Comité Social et Economique,
- ▶ Par décision unilatérale du chef d'entreprise dans les cas suivants : échec des négociations, absences de délégués syndicaux ou de Comité Social et Economique,
- ▶ Par ratification à la majorité des 2/3 du personnel.

POUR LE PEI

- ▶ Dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif
- ▶ Si ce plan est institué entre plusieurs employeurs pris individuellement, possibilité également :
 - par un accord conclu avec le comité social et économique,
 - par ratification à la majorité des 2/3 du personnel de chaque entreprise du projet d'accord instituant le plan,
 - par décision unilatérale du chef d'entreprise dans les cas suivants : échec des négociations, absence de délégués syndicaux ou de Comité Social et Economique,
- ▶ Lorsqu'un PEI a été mis en place au niveau de la branche, les entreprises peuvent le ratifier selon les modalités précitées. Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent le ratifier unilatéralement via un accord type si l'accord de branche agréé le prévoit.

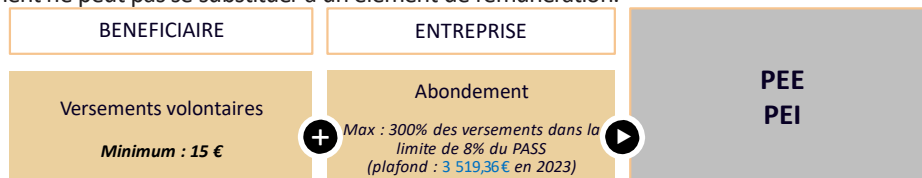
POURQUOI METTRE EN PLACE DE L'ABONDEMENT ?

L'abondement est une contribution financière de l'entreprise, exprimée en pourcentage des versements effectués par les salariés.

Celui-ci peut atteindre, selon le choix effectué par l'entreprise, jusqu'à 300% des versements effectués par le salarié avec un maximum de 8% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale par an et par salarié.

L'entreprise reste libre de modifier sa formule d'abondement chaque année.

L'abondement ne peut pas se substituer à un élément de rémunération.



A RETENIR

SOUS QUELLE FORME L'ÉPARGNE EST-ELLE RESTITUÉE ?

Dans tous les cas,
l'épargnant perçoit son
épargne sous la forme d'un
capital exonéré d'impôt sur
le revenu

COMMENT LE PEE/PEI EST-IL ALIMENTÉ ?

Selon les choix déterminés dans le règlement, le PEE(I) peut être en particulier alimenté par :

Apports personnels du salarié	+	abondement	▶	PEE PEI
Tout ou partie de la prime d'intéressement	+			
Tout ou partie de la participation aux bénéfices	+			
Droits acquis au compte épargne temps (CET)	+			

COMMENT L'ÉPARGNE EST-ELLE INVESTIE ?

Dans le cadre du PEE(I), AGRICA ÉPARGNE met à la disposition des salariés une gamme de FCPE (Fonds Communs de Placement Entreprise) sélectionnés en fonction de l'horizon de placement et du profil de l'investisseur.

COMMENT L'ÉPARGNE EST-ELLE RECUPERÉE ?

Les sommes investies dans le PEE(I) sont bloquées pendant au moins 5 ans.

Toutefois, 9 cas de déblocage permettent de disposer de l'épargne investie de manière anticipée sans perdre les avantages fiscaux :

1. Mariage ou conclusion d'un PACS par l'intéressé.
2. Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption lorsque le foyer compte déjà au moins 2 enfants à charge.
3. Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS assorti d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins 1 enfant au domicile de l'intéressé.
3. bis Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire.
4. Invalidité du salarié, de son conjoint ou de la personne qui est liée par un PACS ou d'un de ses enfants.
5. Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne qui est liée par un PACS.
6. Cessation du contrat de travail (y compris départ à la retraite).
7. Affectation des sommes épargnées :
 - à la création ou à la reprise d'une entreprise par le salarié, son conjoint(e) ou la personne qui est liée par un PACS ou l'un de ses enfants
 - à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée
8. Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou l'agrandissement de la résidence principale ou à sa remise en état suite à une catastrophe naturelle.
9. Surendettement du salarié

QUELS SONT LES AVANTAGES SOCIAUX ET FISCAUX ,

Pour l'entreprise

- ▶ Les sommes versées au titre de l'abondement :
 - sont déductibles du bénéfice imposable de la société,
 - exonérées de charges sociales patronales et de la taxe d'apprentissage mais sont soumises au forfait social et à la taxe sur les salaires

Pour les salariés

- ▶ Les sommes versées sur le PEE(I) au titre de l'abondement, de l'intéressement et de la participation sont entièrement exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales salariales mais sont soumises à la CSG et la CRDS,
- ▶ Les plus-values générées par le PEE(I) sont exonérées d'impôts sur le revenu mais sont soumises à la CSG, la CRDS et à des prélèvements sociaux