

Epargne salariale

Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) depuis la loi du 19 février 2001

FICHE N° 3 : PLAN EPARGNE ENTREPRISE (PEE)

Mécanisme permettant aux salariés de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières avec l'aide de leur entreprise.

CHAMP D'APPLICATION

Les entreprises concernées :

toutes les entreprises ou établissements, sans condition d'effectif.

Les bénéficiaires :

- tous les salariés ; si une ancienneté est requise, elle ne peut excéder 3 mois,
- anciens salariés (retraités, préretraités),
- chef d'entreprise et représentants des personnes morales dans les établissements de moins de 100 salariés.

LES PARTENAIRES DE LA MISE EN OEUVRE

Le Plan d'Epargne Entreprise est établi soit à la seule initiative de l'employeur (après consultation du CE ou des délégués du personnel), soit en vertu d'un accord conclu :

- entre le chef d'entreprise et les représentants des organisations syndicales représentatives,
- au sein du comité d'entreprise,
- ou à la suite de la ratification à la majorité des 2/3 du personnel.

Quel que soit le mode de conclusion retenu, le projet d'accord doit être soumis pour avis au comité d'entreprise s'il existe dans les 15 jours précédents la signature de l'accord.

L'ACCORD

La durée de l'accord :

la durée minimale d'un PEE est d'un an renouvelable ou non par tacite reconduction.

Pour ouvrir droit à exonérations fiscales et sociales le règlement des PEE doivent être déposés à la DDTEFP du lieu où ils sont établis.

LES MODALITES

Les PEE peuvent recevoir :

- le montant de l'intéressement des salariés de l'entreprise,
- la participation des salariés aux résultats,
- les versements volontaires des salariés (qui ne peuvent excéder le _ de leurs rémunérations annuelles),
- les revenus des placements effectifs.

Le règlement du PEE peut prévoir que l'entreprise accompagne les versements du salariés par des abondements (limité au triple de la contribution salariée plafonnée à 2300 euros/an).

Gestion des droits des salariés :

Les versements effectués par les salariés et l'abondement éventuellement versé par l'entreprise sont indisponibles pendant au moins 5 ans. Les cas de déblocage anticipé du PEE sont identiques à ceux

de la participation (invalidité du salarié, cessation d'activité, mariage...voir article L442-7 du Code du Travail).

Non substitution au salaire :

le PEE ne doit pas se substituer à la rémunération du salarié.

Le règlement du PEE doit offrir au moins l'un des modes de placement suivant :

- acquisition de titres de SICAV,
- acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) diversifiés,
- acquisition de parts de FCPE investi en titres de l'entreprise ou d'une entreprise comprise dans le champs d'un plan ou d'un accord de groupe.

AVANTAGES SOCIAUX ET FISCAUX

Pour le salarié :

l'abondement est non soumis à cotisations sociales (sauf CSG et CRDS), et exonéré d'impôt sur le revenu.

Pour l'entreprise :

l'abondement et la prise en charge des frais viennent en déduction du bénéfice imposable et ne sont pas soumis à cotisations sociales et taxes sur les salaires.

DEPART DU SALARIE

Tout salarié quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées dans l'entreprise par accord de participation, et plan d'épargne dans lesquels il a effectué des versements.

D'autre part, le salarié a la possibilité soit de transférer ses avoirs vers un plan dont il bénéficie au titre d'un nouvel emploi, soit de liquider ses avoirs.