

Fiche technique PEE

Dispositif d'épargne collectif ouvrant aux salariés et à certains dirigeants, la possibilité de se constituer une épargne, avec l'aide de l'entreprise, par l'intermédiaire d'un plan à 5 ans.

Les bénéficiaires :

- Tous les salariés de l'entreprise ayant 3 mois d'ancienneté (cas général)
- Les chefs d'entreprise et mandataires sociaux des entreprises de 1 à 100 salariés ainsi que le conjoint du chef d'entreprise non rémunéré, quand il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.
- Les retraités ou préretraités peuvent continuer à faire des versements au PEE sous réserve qu'ils y aient adhéré avant leur départ de l'entreprise et qu'ils n'aient pas soldé leurs avoirs au moment de leur départ. Toutefois ces versements ne seront plus abondés par l'entreprise.

Les salariés ayant quitté l'entreprise pour un motif autre que la retraite ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements.

Les avantages :

Pour l'entreprise :

- L'attrait d'une rémunération complémentaire défiscalisée motivante et fidélisante

- Un outil d'optimisation de la fiscalité. L'abondement, la participation, l'intéressement sont exonérés de cotisations patronales et déductibles du bénéfice imposable.

Pour les salariés :

- L'abondement de l'entreprise
- Un large choix de gestion,
- L'abondement, la participation et l'intéressement investis dans les plans ne subissent pas de cotisations salariales et ne sont pas imposables. Ils supportent seulement la CSG/CRDS (8 % pour les Travailleurs non salariés (TNS) et 7.76 % pour les salariés.
- Les plus values sont exonérées d'impôts et sont assujetties aux seuls prélèvements sociaux (11 %).



PASS 2008
33 276 Euros

1. Modalités de mise en place :

Par négociation :

- avec les organisations syndicales représentatives
- ou avec le CE,
- ou par ratification au 2/3 du personnel.

Mise en place unilatérale possible pour les entreprises de moins de 10 salariés ou en cas de carence d'Institutions représentatives du personnel

- L'accord doit être déposé auprès de la DDTEFP du lieu où il a été conclu.
- La durée de l'accord est déterminée ou indéterminée.

2. Le fonctionnement du PEE :

Les sources d'alimentation principales :

- Les versements volontaires des bénéficiaires
- Les primes d'intéressement,
- Les versements de participation,
- Les transferts de sommes provenant d'un Plan d'Épargne Inter-entreprises (PEI) ou du PEE de l'ancien employeur, de droits à participation versés en compte courant bloqué indisponibles ou dans les deux mois de la fin de période de blocage .
- Les versements complémentaires de l'employeur.

L'employeur peut en effet effectuer des versements complémentaires appelés **abondements** : en ce qui concerne le PEE, seuls l'intéressement investi dans le PEE et les versements volontaires peuvent être abondés dans la limite de 300 % de la somme versée par les bénéficiaires et d'un plafond égal à 8% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) soit 2662€ en 2008. Ce montant d'abondement est majoré de 80% dans les dispositifs d'actionnariat salarié.

Plafond de versement :

Dans tous les cas, le cumul annuel des versements volontaires et des primes d'intéressement effectué par un épargnant (tous plans confondus) ne peut excéder 1/4 de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente (pour les travailleurs non salariés).

Pour les conjoints du chef d'entreprise, collaborateur ou associé non rémunéré, les versements volontaires ne peuvent excéder 1/4 du PASS (soit 8319 € en 2008).

Indisponibilité :

Les avoirs sont bloqués pendant 5 ans. Néanmoins, il existe 9 cas de déblocage anticipé prévus par la loi.

Modalités de sortie :

- Sous forme de capital au terme de la période d'indisponibilité,
- Le bénéficiaire peut décider de maintenir son capital dans ce plan d'épargne au-delà de la période d'indisponibilité et demander le déblocage ultérieurement.