

Le PEE et le PEI

La vocation des plans d'épargne, qu'ils soient d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI), est d'apporter une rémunération différée offrant une optimisation fiscale et sociale. Le PEE constitue un système d'épargne accueillant les sommes versées par le salarié, au titre des dispositifs d'intéressement et de la participation ainsi que celles versées volontairement par lui-même ou par son employeur (alias l'abondement).

Le plan d'épargne est dit interentreprises (PEI) quand il est commun à plusieurs sociétés, qui peuvent être prises individuellement ou par secteur professionnel ou géographique. L'intérêt du PEI ? Il permet de mutualiser les coûts de mise en place et de gestion du plan. Les PEE et PEI présentent des caractéristiques communes, avec quelques différences néanmoins.

→ à savoir

Exemple chiffré

100 euros de salaire coûtent 145 euros à l'entreprise et le salarié en perçoit 75 (soit une efficacité de 51 % avant impôt). Or, pour 100 euros d'abondement, le coût est de 100 euros pour l'entreprise et la somme reçue par le salarié s'élève à 100 euros, auxquels s'ajoutent les intérêts (soit une efficacité de 100 % sans impôt).

Toutes les entreprises sont concernées par ces deux dispositifs, quels que soient la forme juridique, le chiffre d'affaires et l'effectif. Dans les structures ne disposant pas de représentants du personnel ou de délégué syndical, le PEE peut être instauré par simple décision de l'entreprise, qui établit alors le règlement du plan. Le PEI, quant à lui, ne peut être mis en place qu'au travers d'un accord conclu entre les partenaires sociaux (organisations syndicales de salariés et d'employeurs), selon le niveau de négociation choisi (branche professionnelle, bassin d'emploi ou entre plusieurs entreprises prises individuellement).

Tous les salariés peuvent en bénéficier

Les PEE et PEI s'adressent à l'ensemble des salariés sans discrimination. Une condition d'ancienneté, limitée à trois mois, peut être prévue. Dans les entreprises de 1 à 250 salariés, ces plans sont accessibles aux chefs d'entreprise à condition que cela soit expressément visé dans l'accord. Cette extension bénéficie aux dirigeants d'entreprises individuelles, aux présidents et directeurs généraux (SA avec conseil d'administration), aux membres du directoire (SA avec directoire et conseil de surveillance), aux gérants de SARL ainsi qu'aux conjoints du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé. L'épargne peut résulter des sommes issues de la participation et de l'intéressement. Elles peuvent aussi provenir de versements volontaires de

salarié, plafonnés à 25 % de sa rémunération annuelle. Les versements complémentaires de l'entreprise (ou abondement) sont limités chaque année à 8 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (2828 euros pour 2011) et à trois fois les versements du salarié. Les sommes recueillies dans le cadre du PEE ou du PEI sont gérées par un organisme bancaire et affectées à l'acquisition de titres d'OPCV (Sicav, FCPE, actions émises par l'entreprise et créées en vue de leur rachat par les salariés). Cette dernière affectation n'est pas permise pour le PEI, qui ne peut accueillir de mécanismes d'actionnariat salarié.

D'un point de vue fiscal

L'abondement de l'entreprise est déductible du bénéfice imposable et exonéré de taxe sur les salaires. Pour le salarié, les sommes versées, y compris l'abondement, sont exonérées d'impôt sur le revenu, à condition d'être maintenues sur le plan durant au moins cinq ans, mais il existe des cas de déblocage anticipé : rupture du contrat



Valérie Spiguelaire
Avocate associée
à l'équipe Contentieux
d'affaires du cabinet
Adamas
Sylvain Letemplier
Avocat au sein
du cabinet Adamas

M^e Spiguelaire intervient notamment en matière de contentieux bancaires et financiers, de droit de la concurrence et lors de procédures collectives pour les entreprises en difficulté.

M^e Letemplier est spécialiste de la gestion juridique des ressources humaines (politique de rémunération, etc.).

Rens. :
www.adamas-lawfirm.com

de travail, mariage, divorce ou encore travaux dans la résidence principale...

Les sommes versées par le salarié et l'entreprise ne sont pas soumises aux cotisations sociales. ■

Ce qu'il faut retenir...

- > Le PEE est un système d'épargne accueillant les sommes issues des dispositifs d'intéressement et de participation ;
- > Le PEI est un plan d'épargne commun à plusieurs entreprises ;
- > Ces plans d'épargne sont facultatifs et ouverts à toutes les entreprises ;
- > L'abondement (versement complémentaire de l'entreprise) est déductible du bénéfice imposable et exonéré de taxe sur les salaires.