

BÉNÉFICIAIRES DU PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE

PRINCIPE

SALARIÉS DE L'ENTREPRISE

Tous les salariés de l'entreprise, au sens du droit du travail, compris dans le champ du PEE, doivent pouvoir bénéficier du Plan d'Épargne d'Entreprise, s'ils le désirent. Aucune discrimination ne doit être faite entre les salariés notamment en tenant compte de la nature du contrat (contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée, ...). L'entreprise ne peut, par exemple, tenir compte de critères de performances individuelles pour l'accès au Plan d'Épargne d'Entreprise.

De la même façon, lorsque le Plan d'Épargne d'Entreprise prévoit plusieurs formules de placement, chaque salarié doit pouvoir exercer son choix entre chaque formule de placement. Si le plan peut prévoir des formules de placement différentes adaptées aux besoins exprimés par telle ou telle catégorie de salariés, toutes ces possibilités de placement doivent rester accessibles à l'ensemble des salariés.

Ancienneté

Une condition d'ancienneté dans l'entreprise ou dans le groupe peut être exigée (appréciée à la date du premier versement dans le plan). Cette durée d'ancienneté ne peut excéder 3 mois.

Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

Exemple

Soit un salarié présent deux mois au cours de l'exercice 2007 et 2 mois au cours de l'exercice 2008. Il bénéficiera au cours de ce deuxième exercice de l'accès au PEE car il est présent globalement plus de trois mois.

Article L. 3342-1 du Code du travail

La durée d'appartenance juridique doit être déterminée en tenant compte de la totalité de l'ancienneté acquise au cours de l'exercice sur lequel sont calculés les droits des salariés et des 12 mois qui précèdent, que celle-ci soit acquise au titre d'un ou de plusieurs contrats de travail.

Date d'application du maximum d'ancienneté exigible

La condition maximale d'ancienneté prévue à l'article L. 3342-1 du Code du travail remplace de plein droit, à compter de la date de publication de la loi (20 février 2001), toute condition maximale d'ancienneté supérieure figurant dans les règlements de Plan d'Épargne d'Entreprise.

Les règlements de Plan d'Épargne d'Entreprise n'ont, par conséquent, pas à être nécessairement modifiés dans la mesure où ils prévoient des clauses d'ancienneté moins favorable : le dispositif légal remplaçant de plein droit les dispositions moins favorables de l'accord. Les règles de fonctionnement du PEE ne doivent pas avoir pour effet de porter atteinte au droit de certains salariés à bénéficier du plan dans les mêmes conditions que les autres. Ainsi, si une entreprise emploie des travailleurs saisonniers, les dates de versement volontaires et la date de versement de l'abondement ne peut avoir pour effet de pénaliser ces saisonniers.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

DIRIGEANT D'ENTREPRISE

La loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 permet aux dirigeants d'entreprise, même s'ils ne sont pas titulaires d'un contrat de travail, à bénéficier du Plan d'Épargne d'Entreprise dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. Cette possibilité est offerte dans les entreprises d'au moins un salarié et d'au plus 250 salariés. L'accès des dirigeants au plan est ouvert quelle que soit la forme juridique de l'entreprise (SA, SARL, association, GIE). Sont concernés :

- les chefs d'entreprise ;

ou

- s'il s'agit de personnes morales, les PDG, Directeur Général, gérants ou membres du directoire.

Les entreprises dont l'effectif est au plus égal à 250 salariés peuvent faire bénéficier les dirigeants et conjoints collaborateurs ou associés du PEE à partir du 4 décembre 2008, sans modifier leur règlement.

Article L. 3332-2 du Code du travail

Les professionnels libéraux qui exercent leur activité professionnelle dans le cadre d'une société civile professionnelle (SCP) ou qui exercent à titre individuel, en employant du personnel par l'intermédiaire d'une société civile de moyens (SCM), ont la possibilité d'adhérer au PEE mis en place dans la SCP ou la SCM dans les mêmes conditions que les salariés employés par la SCP ou la SCM.

Circulaire interministérielle du 6 avril 2005

Condition d'emploi

L'entreprise doit comprendre au moins un salarié, même à temps partiel, en plus du dirigeant lui-même. La condition d'emploi habituel est calculée comme pour l'assujettissement à la participation, c'est-à-dire lorsque le seuil d'effectif a été atteint pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'exercice considéré. Il est à noter que les apprentis ne sont pas comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise. Pour les entreprises saisonnières, le seuil d'effectif doit avoir été atteint pendant au moins la moitié de la durée d'activité saisonnière.

Article R. 3322-1 du Code du travail

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, le dirigeant ou le chef d'entreprise ne peut plus effectuer de nouveaux versements au plan. Toutefois, l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

CONJOINTS COLLABORATEURS ET SALARIÉS NON RÉMUNÉRÉS

Le plan d'épargne d'entreprise peut être ouvert au conjoint collaborateur ou associé des chefs d'entreprise employant au moins un salarié et au plus 250 salariés.

Lorsqu'ils n'ont pas reçu de rémunération au titre de l'année précédente, leurs versements annuels au PEE ne peuvent excéder le quart du montant du plafond annuel de Sécurité sociale, soit **9 387 €** pour **2014**.

AGENTS COMMERCIAUX ET AGENTS GÉNÉRAUX D'ASSURANCE

Les agents commerciaux et agents généraux d'assurance ayant un contrat individuel avec une entreprise dont ils commercialisent des produits peuvent bénéficier du plan d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise, si le règlement le prévoit, dans des conditions fixées par décret.

Article L. 3332-2 du Code du travail

L'ancienneté éventuellement requise par le règlement du plan d'épargne d'entreprise se décompte à compter de la date d'effet du contrat individuel.

Article D. 3331-3 du Code du travail

Les versements annuels de l'agent commercial ou de l'agent général d'assurance aux plans d'épargne salariale auxquels il participe ne peuvent excéder un quart de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Article D. 3332-9-1 du Code du travail

GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

Le salarié d'un groupement d'employeurs peut bénéficier du plan d'épargne salariale mis en place dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition.

Article L. 3312-2 du Code du travail

En effet, les salariés d'un groupement d'employeurs qui n'a pas mis en place un plan d'épargne salariale peuvent bénéficier du plan d'épargne salariale mis en place dans chacune des entreprises du groupement auprès de laquelle ils sont mis à disposition si le règlement le prévoit.

Article D. 3331-2 du Code du travail

Le salarié d'un groupement d'employeurs qui bénéficie d'un accord d'intéressement, de participation ou d'un plan d'épargne salariale, mis en place dans une entreprise du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition, prévoyant une condition d'ancienneté qui ne peut excéder trois mois, conformément aux dispositions de l'article L. 3342-1 du Code du travail, est réputé compter trois mois d'ancienneté s'il a été mis à disposition de l'entreprise pendant une durée totale d'au moins soixante jours au cours du dernier exercice.

Article D. 3342-1 du Code du travail

ANCIENS SALARIÉS

Les anciens salariés de l'entreprise peuvent, à leur demande, rester adhérents au Plan d'Épargne d'Entreprise.

Retraités - Préretraités

Les salariés ayant quitté l'entreprise, suite à un départ en retraite ou préretraite, peuvent continuer à effectuer des versements au plan.

Article L. 3332-2 du Code du travail

L'entreprise peut insérer une clause, en ce sens, dans l'accord.

Les salariés peuvent, à ce titre, souscrire aux augmentations de capital réservées aux adhérents du plan (avec le bénéfice de la décote et non de l'abondement).

Conditions

Les salariés doivent avoir effectué au moins un versement au plan avant leur départ en retraite ou en préretraite.

Ils ne peuvent, par contre, bénéficier de l'abondement de l'employeur mais ils profitent des autres avantages liés au plan, à savoir :

- la gestion collective et gratuite de l'épargne ;
- les exonérations fiscales sur les revenus de cette épargne.

Les versements font l'objet d'un blocage de 5 ans dès lors qu'ils interviennent postérieurement à la cessation d'activité (aucun abondement ne pouvant être effectué en complément de ces versements).

L'intéressement, acquis avant le départ du salarié, peut être versé sur le plan d'épargne sous réserve que le retraité ait adhéré et effectué au moins un versement avant son départ de l'entreprise et qu'il n'ait pas demandé le déblocage de la totalité de ses avoirs lors de la cessation de son contrat.

Sont considérés comme préretraités :

- les bénéficiaires des allocations spéciales du FNE ;
- les bénéficiaires de dispositifs particuliers de préretraites mis en place par certaines professions telles que le transport routier de marchandises ou le transport routier interurbain de voyageurs ;

- les bénéficiaires de l'allocation de préretraite, anciens salariés victimes ou exposés à l'amiante, créée par l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 de financement de la Sécurité sociale pour 1999 ;
- les bénéficiaires d'une rente jusqu'à l'âge de liquidation de la retraite constituée à leur profit par leur employeur dans le cadre d'un plan de réduction des effectifs.

Circulaire interministérielle 6 avril 2005

Par contre, les salariés qui bénéficient de dispositifs généralement qualifiés de «dispenses anticipées d'activité» ou de «congrés de fin de carrière» sans rupture du contrat de travail et qui continuent de percevoir une rémunération, continuent à être des salariés et non des préretraités.

Il en est ainsi, par exemple, des bénéficiaires de la cessation d'activité de certains travailleurs salariés (CATS) instituée par le décret n° 2000-105 du 9 février 2000. Ils peuvent, de ce fait, bénéficier du versement complémentaire de l'employeur.

Anciens salariés non retraités

Les salariés, dont le contrat est rompu, peuvent rester adhérents au plan. Les anciens salariés non retraités de l'entreprise ne peuvent plus faire de versement au Plan d'Épargne d'Entreprise.

Toutefois, si le versement de l'intéressement, afférent à la dernière période d'activité, intervient après le départ du salarié, ce dernier peut affecter tout ou partie de cette somme au plan d'épargne (sous les mêmes réserves que pour les salariés retraités).

Article R. 3332-13 du Code du travail

Exemple de clauses définissant les bénéficiaires du Plan d'Épargne d'Entreprise

L'accès au Plan d'Épargne d'Entreprise est réservé aux salariés de l'entreprise ayant au moins 3 mois d'ancienneté au cours de l'exercice et des 12 mois qui précèdent.

Les anciens salariés, retraités ou préretraités, pourront continuer à effectuer des versements sur le Plan d'Épargne d'Entreprise à condition d'avoir effectué au moins un versement avant leur départ.

Ces derniers ne pourront bénéficier de l'abondement prévu pour les salariés de l'entreprise.

CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Le salarié lié par un contrat de travail temporaire est réputé compter 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou dans le groupe (défini à l'article L. 3344-1 du Code du travail) qui l'emploie, s'il a été mis à la disposition d'entreprises utilisatrices pendant une durée totale d'au moins 60 jours au cours du dernier exercice.

