

## ALIMENTATION DU PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE

---

### GÉNÉRALITES

Le Plan d'Épargne d'Entreprise peut être alimenté par :

- le versement de la réserve spéciale de participation ;
- les versements volontaires des salariés ;
- l'intéressement ;
- les versements complémentaires de l'employeur : l'abondement employeur.

L'entreprise doit, dans tous les cas, prendre au moins à sa charge les frais de gestion.

- le PEE peut également être alimenté par des transferts en provenance d'autres plans d'épargne salariale ou de la participation.

*Circulaire interministérielle du 6 avril 2005*

Les versements volontaires du salarié, l'abondement employeur ainsi que les sommes versées au titre de l'intéressement ou au titre de la participation et affectées au Plan d'Épargne d'Entreprise doivent, dans un délai de 15 jours, à compter de leur versement ou de la date à laquelle elles sont dues, être employées à l'un des modes de gestion prévu par les textes (achat d'actions de SICAV, de parts de FCP, ...).

- Sur 15,25 € versés dans un PEE :

	1990	1994	1997
Correspondent à la participation	6,56 €	4,73 €	3,35 €
Correspondent à l'intéressement	4,88 €	3,81 €	3,20 €
Correspondent à l'abondement	1,98 €	2,59 €	2,90 €
Correspondent au versement des salariés	1,83 €	4,12 €	5,79 €

- Versement au Plan d'Épargne d'Entreprise en 2004 :
  - moins de 20 % des entreprises couvertes par un Plan d'Épargne d'Entreprise abondent les versements de leurs salariés.

Versement volontaire	2,2 milliards d' €
Participation	2,77 milliards d' €
Intéressement	1,77 milliard d' €
Abondement	1,23 milliard d' €

## VERSEMENT DE L'INTÉRESSEMENT

Les sommes perçues par le salarié au titre d'un accord d'intéressement peuvent être affectées dans un Plan d'Épargne d'Entreprise.

Le PEE peut également être alimenté par des transferts en provenance d'autres plans d'épargne salariale ou de la participation.

*Circulaire interministérielle du 6 avril 2005*

L'intéressement, versé par le salarié dans le Plan d'Épargne d'Entreprise, se trouve alors exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite de la moitié d'un plafond annuel de Sécurité sociale, soit :

- pour 2013 : 18 156 € ;
- pour 2014 : 18 774 €.

Le placement de l'intéressement dans le Plan d'Épargne d'Entreprise doit résulter de la volonté du salarié.

Ce placement ne peut être rendu obligatoire par l'accord d'intéressement.

Le salarié doit, dans tous les cas, avoir le choix entre :

- la perception immédiate de l'intéressement ;

ou

- investir le montant d'intéressement dans un Plan d'Épargne d'Entreprise avec les avantages fiscaux qui s'y attachent.

Lorsque le salarié choisit d'affecter tout ou partie de sa prime d'intéressement au Plan d'Épargne Interentreprises, l'employeur doit verser les sommes correspondantes dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle elles sont dues.

*Article R. 3332-10 du Code du travail*

### **Exemple**

*Versement de l'intéressement le 30 juin 2014.*

*Dans ce cas, le versement au Plan d'Épargne d'Entreprise doit intervenir au plus tard le 15 juillet 2014.*

Le versement de l'intéressement est considéré comme un versement volontaire du salarié. A ce titre, il peut ouvrir droit à un abondement de l'employeur lorsque celui-ci est prévu dans le règlement du Plan d'Épargne d'Entreprise.

### **Exemple**

*Une entreprise prévoit un abondement de 30 % lorsque l'intéressement est placé sur le Plan d'Épargne d'Entreprise.*

*Un salarié de cette entreprise perçoit, le 30 juin 2014, un intéressement de 1 500 €. Il décide de placer 750 € dans le plan.*

*L'abondement sera de : 750 € x 30 % = 225 €.*

## ANCIENS SALARIÉS

L'intéressement, que les anciens salariés ont acquis avant leur départ de l'entreprise, peut être affecté au Plan d'Épargne d'Entreprise dans les conditions suivantes :

- le salarié avait adhéré au Plan d'Épargne d'Entreprise ;
- le salarié avait effectué au moins un versement avant son départ de l'entreprise ;
- le salarié n'a pas demandé, lors de son départ, le déblocage de la totalité de ses avoirs.

## CHEF D'ENTREPRISE

Dans les entreprises de 1 à 100 salariés, les sommes attribuées au titre de l'intéressement, affectées par un exploitant individuel ou conjoint collaborateur ou associés de sociétés de personnes à un PEE sont déductibles de l'assiette des bénéfices industriels et commerciaux ou de bénéfices non commerciaux, dans la limite d'un plafond égal à la moitié du plafond annuel de la Sécurité sociale.

## ACOMPTE

Lorsque l'accord d'intéressement prévoit le versement d'acomptes en cours d'exercice et que le montant des acomptes se révèle finalement supérieur au montant de l'intéressement, les versements effectués dans le Plan d'Épargne d'Entreprise au-delà du montant définitif de l'intéressement ne peuvent être sortis du plan, mais constituent des versements volontaires. A ce titre, ils doivent être inclus dans l'assiette des cotisations sociales et déclarés à l'impôt sur le revenu comme complément de rémunération.

## DÉDUCTIBILITÉ DE LA CSG

L'intéressement est assujéti à la CSG sur les revenus d'activité au taux de 7,50 % depuis le 1er janvier 1998. En principe, la CSG sur les revenus d'activité est déductible de l'IR (Impôt sur le Revenu) pour la fraction correspondant à 5,10 %. Toutefois, la déductibilité de la CSG n'est pas admise lorsqu'elle porte sur des revenus exonérés d'IR mais également de cotisations de Sécurité sociale.

Par conséquent, la CSG n'est pas déductible lorsqu'elle porte sur un intéressement des salariés affecté à un plan d'épargne d'entreprise.

*Instruction fiscale du 18 mai 1998 - BOI - 5 B-11-98*

### Exemple

*Soit un salarié percevant un intéressement placé dans un PEE égal à 1 000 €. La CSG portant sur cet abondement est de 80 € dont 51 € déductibles de l'IR. Toutefois, l'intéressement placé dans un PEE étant non cotisable et non imposable, la CSG à hauteur de 51 € ne pourra être déduite du reste des revenus.*

## VERSEMENT DE LA RÉSERVE SPECIALE DE PARTICIPATION

Pour les entreprises assujetties à la participation, l'accord peut prévoir que la réserve spéciale de participation sera versée dans le Plan d'Épargne d'Entreprise.

L'intérêt pour le salarié de bloquer la participation dans le cadre d'un PEE réside dans le non assujettissement de ces sommes à l'impôt sur le revenu en contrepartie d'un blocage de 5 ans.

Dans ce cas, la participation doit obligatoirement être portée au compte ouvert au nom du salarié, quel que soit son montant. Aucun minimum ne peut être prévu pour les sommes provenant de la réserve spéciale de participation.

L'existence d'un minimum risquerait en effet de rendre l'accord inapplicable.

Le versement de la participation doit avoir lieu dans les 15 jours à compter de la date où les sommes sont dues.

*Article R. 3332-10 du Code du travail*

Si l'accord a prévu un autre mode de gestion, les salariés ayant adhéré au Plan d'Épargne d'Entreprise peuvent demander que les sommes versées, au titre de la réserve spéciale de participation, soient versées au Plan d'Épargne d'Entreprise.

Il faut que le règlement du plan prévoit expressément son alimentation par les sommes provenant de la participation.

Les versements faits, au titre de la réserve spéciale de participation, peuvent être abondés par l'employeur.

*Article L. 3332-11 du Code du travail*

## ACCORD PRÉVOYANT UNE DURÉE D'INDISPONIBILITÉ DE 3 ANS (ACCORD CONCLU ANTÉRIEUREMENT AU 20 FÉVRIER 2001)

Lorsque l'accord de participation fixe une durée d'indisponibilité de 3 ans (accord conclu antérieurement au 20 février 2001), les sommes attribuées au salarié, au titre de la participation, ne sont exonérées qu'à hauteur de la moitié de leur montant.

L'autre moitié est imposable dans la catégorie des traitements et salaires au titre de l'année au cours de laquelle s'achève la période d'indisponibilité.

### **Exemple**

*Le salarié acquiert, le 1<sup>er</sup> avril 2010, une participation de 4 500 € dans le cadre d'un accord fixant une durée d'indisponibilité de 3 ans.*

*Déblocage des sommes le 1<sup>er</sup> avril 2013 :*

- 2 250 € sont exonérés ;
- 2 250 € sont imposables au titre des revenus de 2013 (traitements et salaires).

Lorsque la participation est bloquée 3 ans, les salariés peuvent, dans ce cas, demander que les sommes leur revenant soient transférées dans le Plan d'Épargne d'Entreprise ou Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) pour 2 années supplémentaires.

## Avantages

Le salarié bénéficie d'une exonération totale de ces sommes au titre de l'Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques en placent la participation.

*Article L. 3325-1 du Code du travail*

Lorsque les droits à participation sont affectés au Plan d'Épargne d'Entreprise, le délai d'indisponibilité déjà couru s'impute sur la durée de blocage prévue par le plan.

Cette option peut être exercée dès l'attribution des droits et jusqu'à la fin de la période d'indisponibilité de 3 ans.

*Instruction DGI du 25 avril 1988*

Dans le même exemple que précédemment, le salarié peut décider, le 1<sup>er</sup> avril 2013, d'affecter la totalité de la somme dans un Plan d'Épargne d'Entreprise.

Dans ce cas, le déblocage pourra s'effectuer à compter du 1<sup>er</sup> avril 2015.

La somme de 4 500 € sera totalement exonérée d'Impôt sur le Revenu.

## Économie d'impôt pour le salarié

### Exemple

*Salarié se situant dans une tranche d'imposition à 30 % (barème 2014) :*

$$2\,250 \times 0,90 \times 30 \% = 607,50 \text{ €}.$$

*Le salarié peut également décider de n'affecter qu'une partie de la somme au Plan d'Épargne d'Entreprise.*

### Exemple

*Le salarié affecte, le 1<sup>er</sup> avril 2013, 3 000 € au Plan d'Épargne d'Entreprise.*

*Le 1<sup>er</sup> avril 2010, la période d'indisponibilité, pour les 1 500 € non affectés, se termine.*

*Le salarié sera imposable au titre des revenus de 2013 sur 750 €.*

*Le 1<sup>er</sup> avril 2015, la période d'indisponibilité, pour les 3 000 € affectés au Plan d'Épargne d'Entreprise, se termine. Cette somme est totalement exonérée d'impôt sur le revenu.*

*☞ Les sommes transférées sans délai à l'issue de la période de blocage de la participation vers le Plan d'Épargne d'Entreprise ne sont pas prises en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération.*

## ABONDEMENT DE L'ENTREPRISE

La participation versée dans le PEE peut bénéficier d'un abondement de l'entreprise.

*Article L. 3332-11 du Code du travail*

Lorsque le versement de l'intéressement, ou de la participation, au titre de la dernière période d'activité du salarié intervient après son départ de l'entreprise, il peut affecter cet intéressement ou cette participation au plan d'épargne de l'entreprise qu'il vient de quitter. Le règlement du plan peut prévoir que ce versement fait l'objet d'un versement complémentaire de l'entreprise suivant les conditions prévues pour l'ensemble des salariés.

*Article R. 3332-13 du Code du travail*

## VERSEMENT VOLONTAIRE DU SALARIÉ

Les versements du salarié au Plan d'Épargne d'Entreprise sont libres.

Par conséquent, un accord d'intéressement ne pourrait imposer au salarié le versement des primes d'intéressement dans le Plan d'Épargne d'Entreprise.

### PLAFOND DE VERSEMENT

Les versements annuels d'un salarié au Plan d'Épargne d'Entreprise ne peuvent dépasser le quart de sa rémunération annuelle.

Il appartient au bénéficiaire de veiller à ce que le montant annuel de ses versements n'excède pas 25 % de sa rémunération.

Pour le plafond de versement qui s'applique aux salariés, il y a lieu de considérer que la rémunération versée par l'entreprise est le salaire brut perçu par le salarié.

Toutefois, le règlement du plan peut prévoir que la rémunération à prendre en compte est le total de la rémunération annuelle à laquelle peut prétendre le salarié en début d'année civile en fonction de son contrat de travail et des conventions et accords collectifs applicables, sous réserve d'un ajustement à la hausse en cas de changements constatés en cours d'année.

Cette disposition permet d'empêcher que soient remis en cause les versements effectués, quelles que soient les baisses de rémunérations susceptibles d'intervenir en cours d'année (maladie, suspension ou rupture du contrat de travail).

*Circulaire interministérielle du 6 avril 2005*

### Notion de rémunération

La limite du quart s'apprécie en fonction du salaire brut, c'est-à-dire avant déduction des cotisations salariales :

- de Sécurité sociale ;
- d'assurance chômage ;
- de retraite complémentaire.

*Article L. 3332-10 du Code du travail*

### Exemple

*Un salarié perçoit 30 000 € brut au titre de l'année 2012. Il ne peut, par conséquent, verser au titre de cette année, plus de 7 500 € dans le Plan d'Épargne d'Entreprise.*

*Une limite inférieure peut être prévue dans le règlement du Plan d'Épargne d'Entreprise.*

**Exemple**

*20% de la rémunération annuelle.*

Pour les anciens salariés retraités, la limite est de 25 % du total des pensions perçues par eux.

*Instruction DGI du 25 avril 1988*

Pour les anciens salariés, chaque adhérent prend en compte sous sa propre responsabilité, les sommes perçues au titre de ses prestations de retraite ou préretraite dans la catégorie des traitements et salaires (rémunération au titre du mandat social et jetons de présence spéciaux).

Pour les chefs d'entreprises individuelles, il est nécessaire de prendre pour référence le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu des personnes physiques au titre de l'année précédente.

Les salaires pris en compte sont ceux perçus au titre des fonctions exercées dans l'entreprise.

*Lettre-circulaire ACOSS n° 2002-032 du 30 janvier 2002*

Pour les dirigeants d'entreprise bénéficiaires du Plan d'Épargne d'Entreprise (entreprises de 100 salariés au plus), les versements annuels sont limités au quart de leur rémunération annuelle ou de leur revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente (rémunération au titre du mandat social et jetons de présence spéciaux).

*Article L. 3332-10 du Code du travail*

**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 100 salariés.

Lorsqu'ils n'ont pas reçu de rémunération au titre de l'année précédente, les versements volontaires du conjoint du chef d'entreprise et du salarié dont le contrat de travail est suspendu ne peuvent excéder le quart du montant du plafond annuel de Sécurité sociale, soit **9 387 €** pour **2014**.

**Participation à plusieurs plans**

En cas de participation à plusieurs plans d'épargne d'entreprise ou interentreprises au PERCO, le total des versements volontaires à ces différents plans ne peut excéder 25 % de la rémunération annuelle du salarié ou du gérant.

*Circulaire interministérielle du 6 avril 2005*

**Actionnariat avec "effet de levier"**

Dans ce type d'opération, l'adhérent au Plan d'Épargne d'Entreprise souscrit des titres dont le financement est assuré par un apport personnel et un financement complémentaire.

**Exemple**

*Prêt bancaire*

Le versement du salarié (apport personnel) et l'impact du levier, c'est-à-dire la souscription effective, doivent respecter cette limite de 25 % de la rémunération.

### **Exemple**

*Un salarié ayant une rémunération de 40 000 €, peut verser au Plan d'Épargne d'Entreprise 10 000 € : si le levier est de 9 (le salarié verse 1, le prêt est de 9 pour une souscription totale de 10), l'apport personnel du salarié peut au plus être de 1 000 €, complété par un prêt de 9 000 €.*

## **DÉFINITION DES VERSEMENTS VOLONTAIRES**

Il peut s'agir des versements faits au titre de :

- l'intéressement ;
- des versements individuels.
- de la participation.

*Article L. 3332-11 du Code du travail*

### **Exemple**

*Un salarié dont la rémunération est de 25 000 € brute, perçoit un intéressement de 2 300 € qu'il place dans le Plan d'Épargne d'Entreprise. Il ne pourra effectuer, au titre de la même année, un versement volontaire excédant :*

$$(25\,000 \times 25\%) - 2\,300 = 3\,950 \text{ €}$$

Par conséquent, le montant de la participation, versé au Plan d'Épargne d'Entreprise, ne s'impute pas sur le montant des versements volontaires effectués par le salarié.

L'abondement de l'employeur ne peut se faire que sur des versements volontaires effectués par le salarié. L'employeur ne peut donc verser un abondement sur les versements faits au titre de la participation.

## **PLANCHER DE VERSEMENT**

Le Plan d'Épargne d'Entreprise peut prévoir un montant minimum pour les versements effectués par les salariés ou anciens salariés.

*Article R. 3332-9 du Code du travail*

Ce montant minimum ne peut excéder une somme égale à 160 € par an.

*Arrêté interministériel du 10 octobre 2001*

Le règlement du Plan d'Épargne d'Entreprise ne peut donc exiger, de la part des salariés, un versement annuel minimum supérieur à 160 €. Le règlement du PEE peut prévoir un montant minimum par support de placement.

Pour l'appréciation du plancher du versement, on ne tient pas compte des versements effectués au titre de la participation.

## RÉGIME FISCAL DES VERSEMENTS EFFECTUÉS PAR LES SALARIÉS

Les versements effectués par les salariés ne sont pas déductibles de leur revenu imposable.

Les versements volontaires effectués par le salarié sont donc soumis à l'impôt sur le revenu des personnes physiques dans les conditions de droit commun.

Toutefois, les sommes que le salarié a perçues au titre de l'intéressement et qu'il affecte à un Plan d'Épargne d'Entreprise sont exonérées à hauteur de la moitié du plafond annuel de Sécurité sociale, soit :

- pour 2013 : 18 516 € ;
- pour 2014 : 18 774 €.

## TRANSFERT DES AVOIRS DU CET VERS UN PEE

La loi du 31 mars 2005 offre la possibilité de transférer les droits détenus dans un compte épargne temps (CET) vers un PEE ou un PERCO.

Les sommes transférées d'un compte épargne temps vers un PERCO ou dans un PEE d'entreprise ou de groupe ne sont pas prises en compte pour l'appréciation de la limite maximale annuelle de versements volontaires (25 % de la rémunération annuelle brute ou le cas échéant du revenu professionnel de l'année précédente).

## RÉGIME FISCAL

L'imposition fiscale des sommes transférées peut, sur demande expresse et irrévocable de leur bénéficiaire, être répartie par parts égales sur l'année au cours de laquelle le contribuable en a disposé et sur les trois années suivantes.

Ces dispositions sont applicables aux droits affectés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006.

## RÉGIME SOCIAL

Les sommes issues du compte épargne temps, correspondant aux droits acquis par les salariés et utilisées pour alimenter un plan d'épargne salariale doivent donner lieu à la « sortie » du CET à l'ensemble des charges sociales (sauf pour la CSG/CRDS déjà précomptée sur les sommes issues de l'épargne salariale avant leur affectation au CET).

Les droits détenus dans un CET doivent donc, avant leur transfert vers un plan d'épargne, être assujetties à l'ensemble des charges sociales.

## VERSEMENT VOLONTAIRE DES CHEFS D'ENTREPRISE ET MANDATAIRES SOCIAUX

### PLAFOND DE VERSEMENT

Pour les chefs d'entreprise et mandataires sociaux, il y a lieu de prendre en compte les rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires (rémunération au titre du mandat social et jetons de présence spéciaux).

Pour les chefs d'entreprise individuelle et les professionnels libéraux, il faut prendre pour référence le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de leur activité sur l'année précédente, provenant de l'entreprise ayant mis en place le PEE.

Cette solution s'applique également aux professions libérales exerçant leurs activités au moyen, par exemple, d'une SCM ou d'une SCP.

*Circulaire interministérielle du 6 avril 2005*



## TRANSFERT DES DROITS

Le Code du travail prévoit les conditions dans lesquelles le transfert d'un plan d'épargne à un autre est autorisé.

- en cas de rupture du contrat de travail (ou de cessation d'un contrat de travail à durée déterminée) le salarié dispose d'une possibilité de transfert de ses avoirs vers un plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi.

*Article L. 3332-10 du Code du travail*

En cas de continuation des contrats de travail en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail, le transfert est possible lorsque le salarié est intégré dans une entreprise juridiquement distincte de l'entreprise à laquelle il appartenait auparavant.

- en l'absence de rupture du contrat de travail, le Code du travail permet certains transferts, en particulier vers le PERCO.

*Article L. 3334-6 du Code du travail*

## DÉFINITION

L'opération de transfert est celle qui consiste à transférer des avoirs (disponibles ou non) d'un plan d'épargne (ou de la participation) à un autre plan sans demander la délivrance de ces avoirs.

L'opération de transfert doit être distinguée de celle résultant d'un nouveau placement de sommes devenues disponibles.

En effet, lorsque les avoirs sont devenus disponibles, le participant à un plan peut demander la délivrance de ses avoirs et les replacer ensuite dans un autre plan d'épargne.

Il ne s'agit pas alors d'un transfert mais de l'affectation d'une épargne nouvelle.

## CONSÉQUENCES DU TRANSFERT

Les sommes qui font l'objet d'un transfert ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versement individuel de 25 % et ne donnent pas lieu à un versement complémentaire de l'entreprise sauf dans deux situations.

*Article L. 3332-10 du Code du travail*

La CSG, la CRDS, le prélèvement de 2 % et la contribution additionnelle de 1,40 % dûs au titre des produits de placement ne sont pas prélevés lors de l'opération de transfert mais sont reportés lors de la délivrance ultérieure des avoirs, cette délivrance constituant à elle seule le fait générateur des prélèvements sociaux.

## TRANSFERT EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Il s'agit du cas où le salarié n'a pas demandé la délivrance des sommes détenues dans le plan lors de la rupture de son contrat de travail, mais leur transfert.

Les dispositions qui suivent s'appliquent à un transfert d'un plan d'épargne (PEE, PEI ou PERCO) à un autre plan d'épargne ou de la participation vers un plan d'épargne.

Toutefois il résulte des dispositions applicables que le transfert d'un PERCO vers un PEE n'est pas possible

Le transfert des sommes entraîne la clôture du compte du salarié dans le plan "initial".

Lorsque des sommes (participation, intéressement) doivent être versées dans le plan après le départ du salarié de l'entreprise, le transfert et donc la clôture du plan ne peuvent intervenir qu'après que ces transferts ont été effectués.

Les sommes ne peuvent pas donner lieu à un versement complémentaire de l'entreprise.

Avant le terme du délai de blocage, les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul du délai de blocage restant à courir, sauf si ces sommes sont utilisées pour souscrire à une augmentation de capital prévue à l'article L. 3332-18 du Code du travail.

Après le terme du délai de blocage, les sommes transférées restent disponibles.

## **TRANSFERT SANS RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Le transfert est admis seulement dans les cas énumérés ci-après. En particulier, le transfert de sommes d'un PEE vers un PEG ou l'inverse n'est pas autorisé.

Lorsqu'un PEE, qui était constitué unilatéralement par l'employeur, fait désormais l'objet d'un accord, il n'y a pas de «transfert» des avoirs des salariés vers un «nouveau PEE» mais continuité du même plan.

Le transfert n'entraîne pas la clôture du plan, le salarié peut procéder au transfert de tout ou partie des sommes qu'il détient.

## **TRANSFERT DES SOMMES QUI ÉTAIENT AFFECTÉES À UN PEE, UN PEI VERS UN PERCO**

### **Avant le terme du délai de blocage**

Le transfert des sommes du PEE vers le PERCO est prévu par l'article L. 3334-6 du Code du travail.

Le transfert n'est pas pris en compte dans l'appréciation du plafond de versement du salarié (25 % de la rémunération).

Le transfert ne peut, par ailleurs, être abondé par l'entreprise.

### **Après le terme du délai de blocage**

Les sommes transférées du PEE vers le PERCO après le terme du délai de blocage ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versement volontaire du salarié (25 % de la rémunération).

*Article L. 3332-10 du Code du travail*

Le transfert peut donner lieu au versement volontaire de l'entreprise.

## **TRANSFERT DE SOMMES PROVENANT D'UN PPESV**

La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a prévu la mise en extinction du PPESV (article 109).

Deux cas de figure sont possibles :

- si le participant à un PPESV n'a pas fait connaître ses préférences avant le 22 août 2006, ses avoirs seront transférés sur un PEE, si celui-ci existe dans l'entreprise, ou à défaut sur un PEG ou enfin sur un PEI. Bien entendu, il peut choisir de transférer ses avoirs vers un de ces plans avant la date du 22 août 2006 ;
- dans le cas où un PERCO est mis en place par avenant à un PPESV, possibilité ouverte jusqu'au 31 décembre 2004, les sommes inscrites aux comptes des participants au PPESV versées avant la signature de l'avenant peuvent être transférées par le participant dans un plan d'épargne entreprise ou interentreprises dans un délai de 6 mois suivant la signature de l'avenant. A l'issue de ce délai, à défaut de choix du salarié, les sommes resteront dans le PERCO.

Pour ces transferts, les délais de blocage déjà courus ne sont pas pris en compte : la durée de blocage des sommes est celle du plan dans lequel les sommes sont transférées.

Ces transferts ne sont pas pris en compte pour l'application du plafond mentionné à l'article L. 3332-10 et ne peuvent donner lieu à abondement de la part de l'entreprise.

*Circulaire interministérielle du 6 avril 2005*

## **TRANSFERT DES SOMMES D'UN PEI VERS UN AUTRE PEE OU UN AUTRE PEI**

Les sommes transférées ne peuvent pas donner lieu à un versement complémentaire de l'entreprise.

Les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul du délai de blocage restant à courir (sauf si ces sommes sont utilisées pour souscrire à une augmentation de capital prévue à l'article L. 3332-18 du Code du travail).

Lorsque les sommes sont disponibles, elles ne sont pas bloquées.

Il ne peut y avoir de versement complémentaire de l'entreprise.

## **TRANSFERT DE LA PARTICIPATION VERS UN PLAN D'ÉPARGNE**

Les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul du délai de blocage restant à courir (PEE). Les sommes transférées ne peuvent pas donner lieu à un versement complémentaire de l'entreprise.

Les sommes issues de la participation qui sont versées au PERCO peuvent donner lieu à un versement complémentaire de l'entreprise.

*Article L. 3334-6 du Code du travail*

Lorsque les sommes issues de la participation sont versées dans le PERCO, les sommes sont bloquées jusqu'au départ en retraite du titulaire du plan.

Les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul du délai de blocage restant à courir. Les sommes transférées ne peuvent pas donner lieu à un versement complémentaire de l'entreprise, sauf si elles sont versées dans un PERCO.

Le transfert des sommes issues de la participation vers un PPESV n'était possible que lorsque celui-ci est à terme glissant, et seulement jusqu'au 31 décembre 2004.

*Circulaire interministérielle du 6 avril 2005*

## **MODALITÉS DES TRANSFERTS**

### **PRINCIPES GÉNÉRAUX**

Le transfert est effectué dans les conditions prévues à l'article D. 3324-41 du Code du travail, et selon les modalités pratiques définies par le règlement du plan

Afin de permettre que les transferts s'effectuent dans de bonnes conditions, en particulier de délai et de sécurité, le règlement doit préciser que l'organisme teneur de registre est chargé des opérations de transfert et indique s'il y a lieu, la personne ou le service qui en est spécialement chargé.

Le transfert ne peut pas concerner des titres mais seulement des sommes d'argent : l'adhérent doit donc obtenir la liquidation des avoirs, sans pour autant que cette liquidation constitue une délivrance.

A cet égard, le transfert est conformément à l'article D. 3324-41 du Code du travail toujours opéré par l'entreprise après que cette dernière a fait elle-même procéder à la liquidation des sommes.

En cas de transfert, le salarié ne peut avoir à aucun moment la disposition des liquidités transférées.

La liquidation s'effectue selon les modalités prévues par les notices des OPCVM pour les rachats de parts de FCPE ou d'actions de SICAV, c'est-à-dire à cours connu ou inconnu, à la prochaine date de valorisation à compter de la saisine de l'organisme teneur de registre.

### **TRANSFERT APRÈS RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

En cas de transfert vers un plan dont le salarié bénéficie au titre d'un nouvel emploi, le salarié informe son nouvel employeur et l'organisme teneur de registre de ce transfert et de l'affectation de son épargne.

Il informe également son précédent employeur de son intention de transférer les sommes représentatives de ses avoirs. Ces sommes sont alors transférées par le teneur de registre du précédent employeur au teneur de registre du nouvel employeur

Ce dernier doit alors effectuer, dans un délai maximum de quinze jours, pour le compte du salarié, l'acquisition des titres correspondant au choix d'affectation de l'épargne dans le nouveau plan ouvert par le salarié.

### **TRANSFERT SANS RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Lorsque le transfert est effectué vers un plan dont il bénéficie au sein de l'entreprise, le salarié précise dans la demande présentée au teneur de registre, l'affectation de son épargne au sein du plan ou des plans qu'il a choisis.

## RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DU TRANSFERT

Les transferts constituent des opérations intercalaires. Par conséquent, dès lors qu'elles ne sont pas délivrées à leur bénéficiaire, les sommes transférées ne sont pas imposables à l'impôt sur le revenu des personnes physiques et ne donnent pas lieu à la perception des prélèvements sociaux.

Lorsque le plan a bénéficié de transferts dans les conditions mentionnées ci-dessus, ces situations sont régies par les articles 1600-OD (7 du II) et 1600-OJ (7 du I) du Code général des impôts.

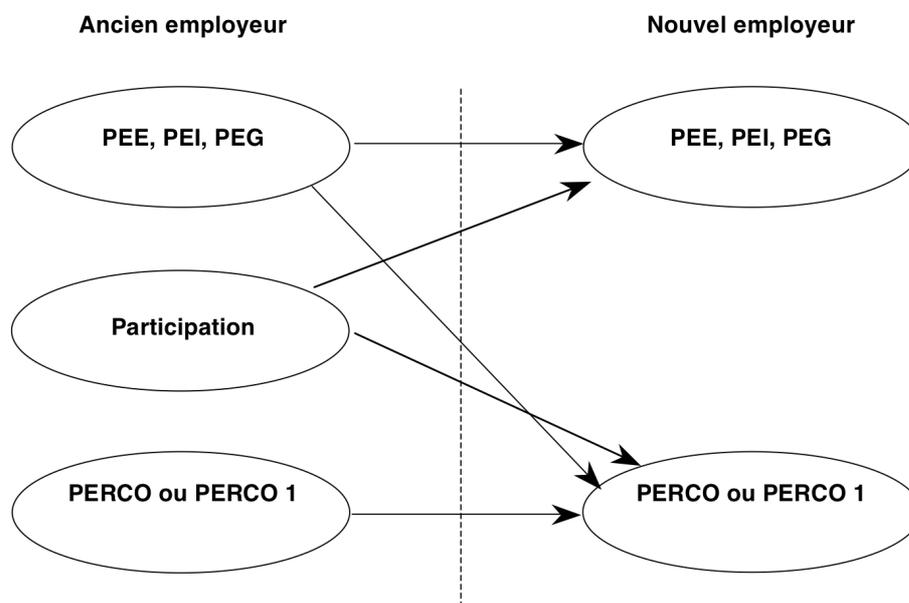
Aux termes de ces articles, l'assiette des cotisations est constituée par la différence qui existe entre :

- d'une part, le montant des sommes ou valeurs délivrées ;
- et, d'autre part le montant des sommes versées dans le plan augmentées des sommes attribuées au titre de la réserve spéciale de participation des salariés au résultat de l'entreprise et des sommes versées dans le ou les précédents plans, à concurrence du montant des sommes transférées dans les conditions prévues à l'article L. 3332-10 du Code du travail.

En définitive, les revenus ou gains dont l'imposition a été initialement "neutralisée" lors du ou des transferts dans le plan, sont imposés aux prélèvements sociaux de 10 % lors de leur délivrance effective au titulaire du plan.

## SCHÉMAS DE TRANSFERTS

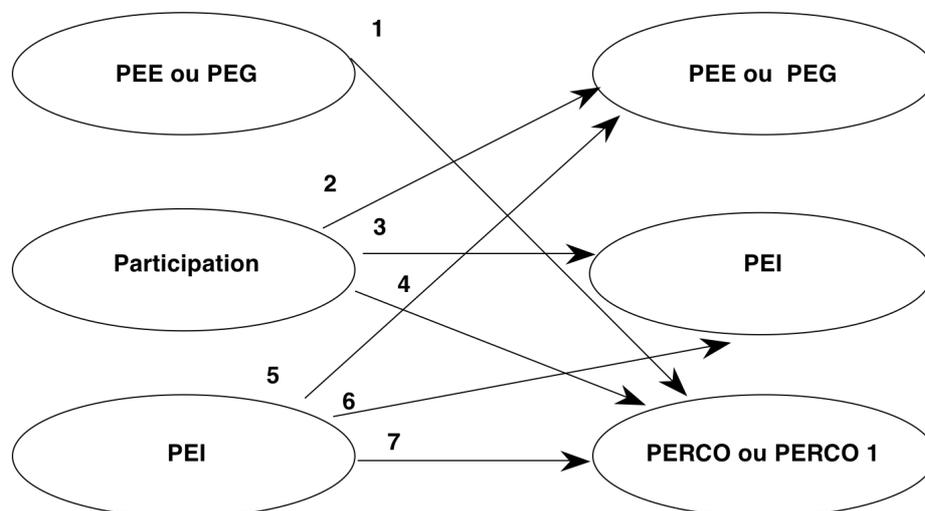
### Transferts possibles en cas de rupture du contrat de travail



Dans tous les cas la CSG, la CRDS, le prélèvement social de 2 % et la contribution additionnelle de 1,40 % ne sont pas perçus lors du transfert mais au moment de la délivrance des avoirs, le plafond de 25 % de la rémunération ne s'applique pas et il n'y a pas de versement complémentaire de l'employeur.

Si les avoirs sont indisponibles, les périodes de blocages déjà courues sont prises en compte, si les avoirs sont disponibles, ils restent disponibles.

**Transferts possibles sans rupture du contrat de travail**



## Conditions des transferts sans rupture du contrat de travail

	Sommes disponibles/ indisponibles	Conditions	Blocage	Abondement
<b>(1 et 7) PEE ou PEI vers PERCO</b>	Indisponibles	-	OUI	NON
<b>(1 et 7) PEE ou PEI vers PERCO</b>	Disponibles	-	OUI	OUI
<b>(2 et 3) Participation vers PEE ou PEI</b>	Indisponibles	-	OUI en tenant compte des blocages déjà cours	NON
<b>(2 et 3) Participation vers PEE ou PEI</b>	Disponibles	Transfert à l'issue de la période de blocage	OUI en tenant compte des blocages déjà cours	NON
<b>(4) Participation vers PERCO</b>	Indisponibles et disponibles	-	OUI	OUI
<b>(5 et 6) PEI vers PEI ou PEE</b>	Indisponibles	En cas de transfert vers un PEI, celui-ci doit avoir une même durée minimum de placement	OUI en tenant compte des blocages déjà cours	NON
<b>(5 et 6) PEI vers PEI ou PEE</b>	Disponibles	En cas de transfert vers un PEI, celui-ci doit avoir une même durée minimum de placement	NON	NON

Dans tous les cas, les sommes qui font l'objet d'un transfert ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versement individuel de 25 %.

## ABONDEMENT DE L'EMPLOYEUR

### AIDE DE L'ENTREPRISE

En application de l'article L. 3332-1, les PEE doivent comporter une aide apportée aux bénéficiaires par leur employeur en vue de faciliter la constitution à leur profit d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières. Le règlement du plan d'épargne doit donc préciser les modalités de cette aide.

#### Aide minimale obligatoire

La loi ne précise pas l'aide minimale obligatoire. Il a été envisagé que cette aide puisse consister en l'abondement. Mais cet abondement est par nature facultatif. Cependant, les entreprises qui ne versent pas d'abondement pendant une année et qui n'ont pas prévu de prise en charge des frais dans le règlement du plan d'épargne se retrouvent dans l'illégalité : leur PEE est dépourvu d'aide aux salariés alors que celle-ci est une condition impérative pour bénéficier des exonérations sociales et fiscales.

Dans ces conditions, afin de sécuriser les plans d'épargne d'entreprise, et compte tenu des dispositions de l'article L. 662-7 du Code monétaire et financier, l'aide minimale consiste dans la prise en charge obligatoire par l'entreprise des prestations de tenue de compte-conservation suivantes :

- l'ouverture du compte du bénéficiaire ;
- les frais afférents à un versement annuel du salarié en plus du versement de la participation et de l'intéressement sur le plan ;
- l'établissement et l'envoi des relevés d'opérations prises en charge par l'entreprise - une modification annuelle de choix de placement ;
- l'établissement et l'envoi du relevé annuel de situation prévu à l'article 4 de la décision n° 2002-03 du Conseil des Marchés Financiers - l'ensemble des rachats à l'échéance et ceux qui sont effectués dans le cadre des cas prévus à l'article L. 3324-22 du Code du travail à condition qu'ils soient effectués par virement sur le compte du salarié, y compris dans le cadre du traitement des cas de déblocage anticipé ;
- l'accès des bénéficiaires aux outils télématiques les informant sur leurs comptes.

Les prestations de tenue de compte conservation prises en charge par l'entreprise sont précisées dans une annexe au règlement du plan. Les frais des opérations liées au fonctionnement du plan d'épargne qui sont applicables aux adhérents leur sont adressés annuellement par l'entreprise ou, à la demande de celle-ci, par son prestataire, conformément aux dispositions prévues par la convention de tenue de compte. Ils sont également disponibles au travers des moyens télématiques mis, le cas échéant, à la disposition des salariés et/ou de tout autre moyen d'information (affichage...).

Les commissions de souscriptions et de rachats et le taux de frais sur encours des OPCVM d'épargne salariale figurent dans les notices d'information annexées au plan d'épargne.

En cas de liquidation de l'entreprise, les frais de tenue de compte dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des bénéficiaires. Le règlement du fonds, ou l'accord instituant le plan d'épargne salariale, peut prévoir que les frais de tenue de compte des anciens salariés sont mis à leur charge par prélèvement sur leurs avoirs.

Le versement des sommes que l'entreprise doit attribuer aux salariés au titre de la participation ne peut pas être considéré comme une aide fournie par l'entreprise. Ces sommes appartiennent en effet aux salariés et constituent une dette de l'entreprise en vertu de la loi. L'aide de l'entreprise peut également consister facultativement dans des versements complémentaires.

*Circulaire interministérielle du 6 avril 2005*

## **VERSEMENTS COMPLÉMENTAIRES (ABONDEMENT)**

Les entreprises ne peuvent opérer une modulation des versements complémentaires que suivant des règles à caractère général. La différenciation peut par exemple être liée à l'origine des sommes (intéressement), ou à leur affectation.

La différenciation peut par exemple être liée à l'origine des sommes (intéressement), ou à leur affectation. Cette modulation peut avoir pour effet d'orienter l'épargne vers des instruments de placement privilégiés par le plan au regard de l'horizon de placement ou des titres éligibles (titres de l'entreprise, fonds solidaires ou éthiques). Il n'y a pas lieu de proscrire a priori la modulation selon les catégories professionnelles ou encore selon l'ancienneté. Mais en aucun cas cette différenciation ne peut avoir pour effet en pratique de rendre le taux d'abondement croissant avec la rémunération.

Ainsi, l'abondement selon les catégories professionnelles ou l'ancienneté, s'il est possible, se révèle délicat à mettre en œuvre et doit être accompagné de toutes précautions utiles pour respecter cette règle.

L'abondement ne peut être conçu comme un complément de rémunération individuelle et ne peut être fonction de l'appréciation portée sur les salariés dans l'exercice de leur fonction.

Il n'est pas possible de moduler l'abondement selon le temps de présence du salarié.

Le salarié doit connaître au moment où il effectue son versement les modalités de l'abondement de son employeur. C'est pourquoi un avenant, conclu en fin d'année civile, qui préciserait le taux d'abondement applicable rétroactivement sur l'année, n'est pas recevable.

*Circulaire interministérielle du 6 avril 2005*

## **FRAIS DE GESTION**

L'entreprise peut, dans le cadre du Plan d'Épargne d'entreprise, apporter une aide aux adhérents. Cette aide est dénommée "abondement de l'employeur". La seule obligation de l'entreprise réside dans la prise en charge des frais de fonctionnement du plan qui, outre les frais de tenue de registre (information individuelle de chaque adhérent) comprennent l'ensemble des frais administratifs liés au fonctionnement des conseils de surveillance des fonds prévus par le plan.

En cas de liquidation de l'entreprise, les frais de tenue de compte, dus postérieurement à la liquidation, sont mis à la charge des bénéficiaires.

Le règlement peut prévoir que les frais de tenue de compte des anciens salariés autres que les préretraités et retraités sont mis à leur charge. Le règlement du Plan d'Épargne d'Entreprise doit préciser les modalités de l'abondement.

### Frais de tenue de compte des anciens salariés

Les frais de tenue de compte-conservation des anciens salariés de l'entreprise et non pris en charge par l'entreprise peuvent être perçus par prélèvement sur les avoirs dans les conditions fixées par l'accord instituant un plan d'épargne salariale ou à défaut par le règlement du fonds. Ces conditions peuvent également être fixées par l'accord de participation.

### NON SUBSTITUTION

Les sommes versées par l'entreprise au titre de l'abondement ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du Plan d'Épargne d'Entreprise.

*Article L. 3332-13 du Code du travail*

L'entreprise ne peut, par conséquent, remplacer un élément de salaire par l'institution d'un abondement employeur. Toutefois, le principe de non substitution ne joue pas lorsqu'un délai de 12 mois s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et la date de mise en œuvre du plan.

#### Exemple

*Dans le cadre d'une prime versée pour la dernière fois en décembre 2007, l'abondement ne pourra être versé qu'au titre d'un règlement mis en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2009.*

#### Sanction

Le non-respect du principe de non substitution a pour effet la remise en cause des exonérations sociales et fiscales portant sur l'abondement employeur.

*Article L. 3332-13 du Code du travail*

### CARACTÈRE COLLECTIF

Le caractère collectif du système d'épargne d'entreprise s'oppose à ce que le montant des versements de l'employeur soit fondé sur des critères de performance individuelle des salariés.

*Cass. soc. 10 décembre 2003 - URSSAF de la Haute-Savoie C/ Sté SMR*

### PLAFONDS

L'abondement ne peut dépasser le triple de la contribution du salarié.

*Article L. 3332-11 du Code du travail*

La contribution du salarié peut avoir pour origine des primes d'intéressement, des versements volontaires du salarié ou le versement de la participation.

En effet, il ne peut y avoir d'abondement sans contribution réelle du salarié. L'abondement représenté par le triple de la contribution du salarié est un maximum. Le règlement du Plan d'Épargne d'Entreprise ne peut prévoir une politique d'abondement plus favorable au salarié.

### Exemple

Un salarié verse, au cours de l'exercice 2014, 500 € au titre de l'intéressement et 200 € au titre de versements volontaires. Dans tous les cas, l'abondement ne pourra dépasser :

$$(500 + 200) \times 3 = 2\ 100 \text{ €}$$

Si le salarié avait mis 100 € en plus, au titre de la participation, les 100 € auraient pu également être abondés.

## L'ABONDEMENT NE PEUT DÉPASSER 8 % DU PLAFOND ANNUEL DE SÉCURITÉ SOCIALE

Le plafond de 8 % annuel de Sécurité sociale peut être majoré dans la limite de 80 %, à concurrence de l'abondement afférent aux acquisitions d'actions ou de certificats d'investissements de l'entreprise effectuées par le salarié.

Dans cette hypothèse, l'abondement maximum est de :

**3 003,84 €** x 1,80 = **5 406,91 €** par an, à partir de **2014**.

Les plafonds doivent être appréciés par année civile. L'aide apportée par l'employeur, telle que les frais de tenue de compte, frais administratifs ou de gestion, ne s'impute pas sur ces plafonds. En cas d'augmentation de capital réservé au salarié dans le cadre de l'article L. 3332-18 du Code du travail, des actions gratuites peuvent être attribuées aux salariés. La contre valeur de cet avantage s'impute sur les plafonds d'abondement et s'ajoute éventuellement à la décote ou au rabais de 20 % ou de 30 % selon le cas.

### Exemple de clause concernant l'abondement

L'entreprise complète les versements volontaires des salariés, c'est-à-dire, ceux résultant du versement de l'intéressement ou de l'épargne personnelle du salarié de la façon suivante :

Versements volontaires (montant annuel cumulé)	Abondement (annuel)
<i>Pour la partie des versements</i>	
≤ à 800 € . . . . .	40 % des versements effectués
> 800 € et ≤ à 1 600 € . . . . .	30 % des versements effectués
> 1 600 € . . . . .	20 % des versements effectués

Dans tous les cas, l'abondement versé par l'entreprise ne pourra dépasser 8 % du plafond annuel de SS

### Exemple

Un salarié verse, au cours de l'exercice 2014 :

600 € au titre de l'intéressement,  
1 200 € titre de versements volontaires.

L'abondement versé par l'entreprise est de :

$$\begin{aligned} 800 \times 40 \% &= 320 \text{ €} \\ + (1\ 600 - 800) \times 30 \% &= 240 \text{ €} \\ + (1\ 800 - 1\ 600) \times 20 \% &= 40 \text{ €} \\ &600 \text{ €} \end{aligned}$$

### Salariés multi employeurs

Pour les salariés à employeurs multiples, le plafond d'abondement s'analyse entreprise par entreprise et non globalement.

*Lettre du Ministère du travail du 8 juin 1989*

#### Exemple

■ un salarié bénéficie d'un Plan d'Épargne d'Entreprise dans deux entreprises. Dans l'entreprise **A** ; il bénéficie d'un abondement de 2 000 € au titre de 2012.

Dans l'entreprise **B**, l'abondement est égal au triple des versements volontaires effectués par le salarié. Il a versé 1 000 € au cours de l'exercice 2011.

L'abondement est, dans ce cas, limité à 8 % du plafond annuel de Sécurité sociale, soit **3 003,84 €** pour 2014.

Il bénéficie d'un abondement global de :

2 000 (entreprise **A**) + **3 003,84** (entreprise **B**) soit **5 003,84 €**.

### Respect des plafonds prévus en matière d'abondement

La fraction de l'abondement de l'employeur excédant les plafonds prévus est réintégrée dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

En cas de cumul entre le PEE et le PEI dans la même entreprise, le plafond de 8 % du plafond annuel de Sécurité sociale (majoré de 80% en cas d'acquisition de titres de l'entreprise ou du groupe) s'applique globalement à l'ensemble des abondements versés pour un même participant au PEE et au PEI.

En cas de cumul entre le PEE, le PEI et le PERCO, le plafond des abondements à retenir pour un même participant dans la même entreprise est de 8 % du plafond annuel de Sécurité sociale pour le PEI et le PEE (majoré de 80 % en cas d'acquisition de titres de l'entreprise) et de 16% du plafond annuel de Sécurité sociale pour le PERCO.

*Article L. 3332-11 du Code du travail*

### ACTIONNARIAT

En cas d'augmentation de capital, réservée aux salariés, des actions gratuites peuvent être attribuées aux salariés.

La contre-valeur de cet avantage s'impute sur les plafonds prévus pour l'abondement et s'ajoute éventuellement à la décote de 20 % possible pour les sociétés cotées.

## POLITIQUES D'ABONDEMENT

Le règlement du Plan d'Épargne d'Entreprise doit nécessairement prévoir les modalités de l'aide apportée par l'entreprise et notamment les règles relatives à l'abondement.

*Cass. soc. 12 décembre 1996 - SA Alarme Service c/ URSSAF de la Mayenne*

### Principe de l'abondement

Les règles relatives à l'abondement doivent présenter un caractère collectif. Ainsi, le montant des versements de l'employeur ne peut être fondé sur des critères de performance individuelle des salariés.

*Cass. soc. 10 décembre 2003 - URSSAF de la Haute-Savoie C/ Ste SMR*

La modulation éventuelle de l'aide de l'entreprise ne saurait résulter que de l'application de règles à caractère général.

*Article L. 3332-12 du Code du travail*

La différenciation peut être liée, par exemple, à l'origine des sommes (intéressement, versement volontaire) ou à leur affectation.

Selon l'administration, il n'y a pas lieu de proscrire a priori la modulation selon les catégories professionnelles ou selon l'ancienneté.

Ces règles ne peuvent en aucun cas avoir pour effet de rendre le rapport entre le versement de l'entreprise et celui du bénéficiaire du Plan d'Épargne d'Entreprise (salarié, dirigeant) croissant avec la rémunération de celui-ci.

### Exemple

<b>Politique d'abondement prohibée</b>		
<b>Rémunération</b>		
<i>≤ 25 000 € / an</i>	<i>Comprise entre 25 001 € et 45 000 € par an</i>	<i>&gt; 45 000 € par an</i>
<i>Abondement : 28 % des versements effectués</i>	<i>Abondement : 30 % des versements effectués</i>	<i>Abondement : 50 % des versements effectués</i>

L'entreprise peut adopter 2 types de politiques d'abondement.

### Politique d'abondement généralisé

- pourcentage uniforme en fonction des versements effectués.

### Politique d'abondement modulé

- modulation selon l'origine des fonds.

#### Exemple

*Un abondement est versé uniquement lorsque l'intéressement est placé dans le Plan d'Épargne d'Entreprise.*

- modulation selon l'utilisation des fonds (abondement en fonction du choix du placement : titres de l'entreprise, fonds solidaires ou éthiques, ...).

#### Exemple

*L'abondement est majoré lorsque le salarié emploie les fonds à l'achat d'actions de l'entreprise.*

- modulation en fonction du montant des versements.

#### Exemple

- 20 % si la somme est inférieure ou égale à 2 000 €.
- 10 % si la somme est supérieure à 2 000 € et inférieure ou égale à 3 000 €.

### Politique d'abondement prohibé

- depuis l'intervention du décret n° 95-377 du 11 avril 1995, l'entreprise ne peut adopter une politique d'abondement personnalisé en fonction de critères de performances individuelles et dont le pourcentage est variable selon l'appréciation portée sur les salariés. L'abondement ne peut être conçu comme un complément de rémunération individuelle et ne peut être fonction de l'appréciation portée sur les salariés dans l'exercice de leur fonction.

#### Exemples de politique d'abondement prohibé

- abondement modulé en fonction de l'assiduité ;
- abondement modulé en fonction des résultats personnels du salarié : l'entreprise ne peut par exemple appliquer une politique d'abondement cumulée en fonction du montant des primes de caisses perçues et versées sur un plan. Cette politique d'abondement a pour objet d'inciter les salariés à faire preuve de diligence et est, par conséquent, fondée sur leurs performances individuelles.

*Cass. soc. 4 juillet 2002 - URSSAF du Puy-de-Dôme c/Caisse d'Épargne d'Auvergne*

- abondement fondé sur des critères de performance individuelle des salariés.

*Cass. soc. 10 décembre 2003 - URSSAF de la Haute-Savoie C/ Sté SMR*

## DÉCOTE SUR ACTIONS

Les sociétés peuvent procéder à des augmentations de capital réservées aux adhérents d'un PEE ou d'un PERCO.

Lorsque la société est cotée, la décote maximale est de 20 % dans un PEE et de 30 % dans un PERCO.

L'avantage correspondant à ces décotes est exonéré de cotisations et de contributions sociales au titre des revenus d'activité.

Il en est de même, dans les sociétés cotées, de l'avantage résultant de l'attribution d'actions gratuites en remplacement de la décote.

L'avantage résultant de l'attribution gratuite d'actions, dans les sociétés cotées ou non, qui s'impute sur le plafond de l'abondement de l'employeur prévu à l'article L. 3332-12 du Code du travail est quant à lui exonéré de cotisations sociales mais est assujéti à la CSG et à la CRDS au titre des revenus d'activité.

La valeur de l'action à prendre en compte pour l'assiette des contributions sociales et pour l'imputation sur le plafond de l'abondement, est la valeur réelle déterminée à la date d'attribution de ces actions ou de ces titres dans les conditions prévues par le Code de commerce.

*Article L 225-129 III et V du Code de commerce*

## ANCIENS SALARIÉS

L'abondement ne peut être versé aux anciens salariés de l'entreprise qui ne sont plus liés par un contrat de travail à la société.

## VERSEMENT DE L'ABONDEMENT

Selon l'article R. 3332-11 du Code du travail, l'abondement de l'entreprise doit être versé en même temps que le versement de l'adhérent ou au moins à la fin de chaque exercice.

En cas de départ de l'entreprise, avant que le salarié n'ait perçu l'abondement auquel il a droit, le versement doit être effectué immédiatement.

Le versement de l'abondement doit être postérieur au dépôt du règlement. Lorsque l'abondement est versé avant, il ne bénéficie pas des exonérations sociales.

## **SANCTION DU CARACTÈRE COLLECTIF**

L'abondement est requalifié en salaire lorsque le caractère collectif du plan d'épargne d'entreprise n'est pas respecté.

*Articles L. 3332-17 et L. 3332-12 du Code du travail*

A titre d'exemple, une URSSAF est fondée à redresser une entreprise lorsque la politique d'abondement menée par celle-ci est fondée sur des critères de performance individuelle des salariés.

*Cass. soc. 10 décembre 2003 - URSSAF de la Haute-Savoie C/ Sté SMR*

Toutefois dans l'hypothèse où la mise en œuvre de l'accord ou du règlement est contraire au caractère collectif mais que ses termes sont réguliers, il n'y a pas lieu de réintégrer les abondements de l'employeur dans l'assiette des cotisations sociales si les conditions suivantes sont réunies :

- le nombre de salariés exclu est très réduit ;
- il s'agit du premier contrôle révélant cette irrégularité et la bonne foi de l'employeur est avérée.

Dans ce cas, l'employeur doit alors verser l'abondement aux salariés qui en ont été exclus.

Comme pour l'intéressement, il convient de considérer que la condition liée au nombre réduit de salariés est respectée lorsque, par exercice concerné, moins de 5% des salariés entrant dans le champ d'application du Plan d'Epargne d'Entreprise ont été exclus.

*Lettre-circulaire ACOSS n° 2002-032 du 30 janvier 2002*

