

TABLEAU RÉCAPITULATIF DU PEE

MISE EN PLACE
<ul style="list-style-type: none"> ■ Par décision unilatérale de l'employeur <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Par accord conclu avec le personnel
BÉNÉFICIAIRES
<ul style="list-style-type: none"> ■ Tous les salariés de l'entreprise <p>L'entreprise peut insérer une clause écartant les salariés ne disposant pas d'une ancienneté minimum (3 mois maximum)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Les dirigeants d'entreprises (entreprises de 100 salariés au plus) ■ Les anciens salariés peuvent, à leur demande, rester adhérents au Plan d'Épargne Entreprise <p>Les anciens salariés, retraités ou préretraités peuvent, en outre, continuer à affecter des versements. Ils ne peuvent, par contre, bénéficier de l'abondement de l'employeur</p>
ALIMENTATION
<ul style="list-style-type: none"> ■ Intéressement <p>L'intéressement est, dans ce cas, défiscalisé mais bloqué 5 ans. Le versement de l'intéressement dans le Plan d'Épargne d'Entreprise ne peut être rendu obligatoire par l'accord d'intéressement</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Versements volontaires de l'adhérent <p>Le salarié peut effectuer des versements volontaires limités au 1/4 de sa rémunération annuelle</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Participation (accord antérieur à la loi n° 2001-152 du 19 février 2001) <p>L'accord de participation peut prévoir une indisponibilité de 3 ans. Dans ce cas, le salarié peut affecter les sommes au Plan d'Épargne d'Entreprise pour 2 années supplémentaires</p> <p>Ce blocage supplémentaire de 2 ans permet de défiscaliser intégralement la participation</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Abondement de l'employeur <p>L'abondement est conditionné par les versements volontaires effectués par le salarié (intéressement, participation et/ou versement volontaire)</p> <p>Limites de l'abondement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • triple de la contribution du salarié • 8 % du plafond annuel de sécurité sociale (majoré de 80 % par an en cas d'achat d'actions de la société) <p>L'abondement de l'employeur est non cotisable, non soumis à l'IR mais soumis à la CSG et à la CRDS au taux de 8 %. Pour l'entreprise, c'est une charge déductible au titre de l'impôt sur les sociétés</p> <p>☞ <i>La CSG due sur l'abondement de l'employeur n'est pas déductible de l'IR</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Transfert des avoirs d'un Plan d'Épargne d'Entreprise détenus chez un ancien employeur ■ Transfert de la Participation détenue chez un autre employeur ■ Transfert des avoirs d'un Plan d'Épargne Interentreprises

INDISPONIBILITÉ

Les sommes versées dans le Plan d'Épargne d'Entreprise sont, en principe, bloquées 5 ans

Il existe, toutefois, des cas de déblocage anticipé :

- Mariage du salarié ou conclusion d'un PACS
- Naissance ou arrivée au foyer d'un 3^e enfant puis de chaque enfant suivant
- Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS si l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant
- Invalidité du salarié, de son conjoint, de ses enfants ou de la personne qui lui est liée par un PACS (2^e et 3^e catégorie)
- Cessation du contrat de travail
- Acquisition ou agrandissement, sous réserve de l'existence d'un permis de construire, d'une résidence principale
- Décès du bénéficiaire ou du conjoint
- Création, par le bénéficiaire, son conjoint, ses enfants ou la personne qui lui est liée par un PACS, d'une entreprise ou reprise d'entreprise
- Situation de surendettement
- Déblocage exceptionnel jusqu'au 31 décembre 2013 dans le cadre de la loi n° 2013-561 du 28 juin 2013

Lorsque le salarié opte pour le déblocage des sommes, dans les cas prévus par les textes, il conserve le bénéfice des avantages fiscaux.