

PLAN D'EPARGNE INTERENTREPRISES

Le Plan d'Epargne Interentreprises (PEI) est un plan d'épargne commun à plusieurs entreprises.

Son objectif est de permettre à plusieurs entreprises de mutualiser le coût de mise en place et de fonctionnement du plan d'épargne et en permettre ainsi l'accès aux salariés des petites et moyennes entreprises.

Le PEI peut être créé sous la forme d'un Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE).

BENEFICIAIRES

Peuvent participer au Plan d'Epargne Interentreprises :

- les salariés compris dans le champ d'application de l'accord : ils doivent répondre à l'éventuelle condition d'ancienneté fixée dans l'accord. Cette condition d'ancienneté ne peut, en tout état de cause, dépasser **3** mois ;
- les anciens salariés de l'entreprise peuvent continuer à être adhérents au Plan d'Epargne Interentreprises : les anciens salariés retraités ou préretraités peuvent en outre continuer à effectuer des versements ;
- dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un salarié et au plus **100** salariés, les chefs d'entreprise ou, pour les personnes morales, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire.

Tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et/ou géographique du Plan d'Epargne Interentreprises peuvent effectuer des versements volontaires, même si l'entreprise n'a pas adhéré individuellement à l'accord et ne procédera pas par conséquent à des abondements.

MISE EN PLACE DU PEI

Le Plan d'Épargne Interentreprises peut être mis en place par un accord collectif de travail conclu selon les règles de la négociation collective.

Lorsque ce plan est institué entre plusieurs entreprises prises individuellement, il peut être également conclu :

- au sein du comité d'entreprise ;

ou

- suite à la ratification à la majorité des deux tiers du personnel de chaque entreprise du projet d'accord instituant le plan.

Dans ce cas, l'accord doit être approuvé dans les mêmes termes au sein de chacune des entreprises.

Les entreprises qui souhaitent adhérer ou sortir du plan doivent recueillir l'accord de leur comité d'entreprise ou de la majorité des deux tiers de leur personnel.

REGLEMENT DU PLAN

L'accord fixe le règlement du Plan d'Épargne Interentreprises qui détermine notamment :

- les entreprises signataires ou le champ d'application professionnel et géographique ;
- la nature des sommes qui peuvent être versées ;
- les différentes possibilités d'affectation des sommes recueillies ;
- les conditions dans lesquelles les frais de tenue de compte sont pris en charge par les employeurs ;
- les différentes modalités selon lesquelles les entreprises qui le souhaitent effectuent des versements complémentaires à ceux de leurs salariés ;
- les conditions dans lesquelles sont désignés les membres des conseils de surveillance des fonds communs de placement prévus par le règlement du plan et les modalités de fonctionnement des conseils.

INDISPONIBILITE DU PEI

Les actions ou parts acquises ne peuvent être délivrées aux salariés ou anciens salariés avant un délai minimum de **5** ans.

Le délai court à compter de la date d'acquisition des titres.

Cas de débloques anticipés

Les cas de débloques anticipés sont les mêmes que dans le cadre de la participation.

ALIMENTATION DU PEI

Le Plan d'épargne interentreprises peut être alimenté par :

- le versement de la réserve spéciale de participation ;
- les versements volontaires des salariés ou des chefs d'entreprise ou mandataires sociaux (entreprises de moins de **100** 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.

Les versements volontaires de l'adhérent, 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 interentreprises 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.

VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT

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

L'intéressement, versé par le salarié dans le Plan d'épargne interentreprises, 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 : 18 516 € ;**
- **pour 2014 : 18 774 €.**

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

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

Les primes d'intéressement doivent, pour donner lieu à exonération au titre de l'impôt sur le revenu, être affectées, dans un délai de **15** jours à compter de leur perception, dans le Plan d'Épargne Interentreprises.

Exemple

Versement de l'intéressement le 30 juin 2013. Dans ce cas, le versement au Plan d'Épargne Interentreprises doit intervenir au plus tard le 15 juillet 2013.

Le versement de l'intéressement est considéré comme un versement volontaire du salarié. À ce titre, il peut ouvrir droit à un abondement de l'employeur.

Exemple

Une entreprise prévoit un abondement de 30 % lorsque l'intéressement est placé sur le Plan d'épargne interentreprises.

Un salarié de cette entreprise perçoit, le 30 juin 2014, un intéressement de 1 400 €. Il décide de placer 700 € dans le plan.

L'abondement sera de : $700 \text{ €} \times 30 \% = 210 \text{ €}$.

SOMMES PROVENANT DE LA PARTICIPATION

Lorsque le règlement du Plan d'épargne interentreprises prévoit qu'il peut recueillir des sommes au titre de la participation, l'accord instituant le Plan d'épargne interentreprises dispense les entreprises désirant appliquer volontairement la participation (entreprises de moins de **50** salariés) de conclure un accord de participation en vertu de l'article L. 3322-6 du Code du travail.

VERSEMENT VOLONTAIRE DE L'ADHERENT

Les versements de l'adhérent au Plan d'épargne interentreprises sont libres. Par conséquent, un accord d'intéressement ne pourrait imposer le versement des primes d'intéressement dans le Plan d'épargne interentreprises.

Plafond de versement

Les versements annuels de l'adhérent au Plan d'épargne interentreprises ne peuvent dépasser le quart de sa rémunération annuelle.

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.

Exemple

Un salarié perçoit 25 000 € brut au titre de l'année 2010. Il ne peut par conséquent verser au titre de cette année plus de 6 250 € dans le Plan d'épargne interentreprises.

Une limite inférieure peut être prévue dans le règlement du Plan d'épargne interentreprises.

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 dirigeants d'entreprise bénéficiaires du Plan d'épargne interentreprises (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.

Définition des versements volontaires

Selon l'administration fiscale, il s'agit des versements faits au titre de :

- l'intéressement ;
- des versements individuels.

La participation ne constitue pas un versement volontaire.

Exemple

Un salarié dont la rémunération est de 30 000 € brute, perçoit un intéressement de 2 200 € qu'il place dans le Plan d'épargne interentreprises. Il ne pourra effectuer, au titre de la même année, un versement volontaire excédant : $(30\,000 \times 25\%) - 2\,200 = 5\,300$ €.

Par conséquent, le montant de la participation, versé au Plan d'épargne interentreprises, 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.

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 interentreprises sont exonérées à hauteur de la moitié du plafond annuel de Sécurité sociale, soit :

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

Transfert des droits

Un salarié peut affecter les sommes détenues dans un Plan d'épargne interentreprises à un Plan d'épargne interentreprises de même durée minimum de placement auquel a adhéré son employeur ou à un Plan d'Épargne d'Entreprise conclu dans son entreprise.

Dans ce cas, les sommes ainsi affectées ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond fixé pour les versements volontaires (25 % de la rémunération annuelle brute).

Les montants ainsi transférés ne peuvent donner lieu à un abondement de la part du nouvel employeur.

ABONDEMENT DE L'EMPLOYEUR

Les versements complémentaires de l'entreprise sont facultatifs. Lorsque l'entreprise décide d'effectuer des versements complémentaires, cet abondement est soumis à des limites.

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 Interentreprises.

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 oeuvre du plan.

Exemple

Dans le cadre d'une prime versée pour la dernière fois en décembre 2008, l'abondement ne pourra être versé qu'au titre d'un règlement mis en oeuvre au 1^{er} janvier 2010.

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.

Plafonds

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

La contribution du salarié peut avoir pour origine des primes d'intéressement et/ou des versements volontaires du salarié.

Les sommes provenant de la participation versées sur le plan d'épargne interentreprises peuvent, depuis la loi n° 2008-1258, ouvrir droit à un abondement de l'entreprise.

L'abondement représenté par le triple de la contribution du salarié est un maximum. Le règlement du Plan d'épargne interentreprises ne peut prévoir une politique d'abondement plus favorable au salarié.

Exemple

Un salarié verse, au cours de l'exercice 2014, 400 € au titre de l'intéressement et 300 € au titre de versements volontaires. Dans tous les cas, l'abondement ne pourra dépasser : $(400 + 300) \times 3 = 2\,100$ €.

Si le salarié avait mis 1 000 € en plus, au titre de la participation, ces 1 000 € n'auraient pu être abondés.

L'abondement ne peut dépasser 8 % du plafond annuel de Sécurité sociale.

Le plafond de **8** % du plafond 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 **5 406,91** € pour 2014.

Article 84 - Loi de finances pour 2005 - Article L. 3332-11 du Code du travail

REGIMES SOCIAL ET FISCAL

POUR L'ENTREPRISE

Le Plan d'épargne interentreprises pouvant être créé sous la forme d'un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE).

Régime social

L'abondement de l'employeur n'est pas pris en considération pour l'application de la législation du travail et de la Sécurité sociale.

Il est, par conséquent, exonéré des :

- cotisations patronales de Sécurité sociale ;
- cotisations patronales d'assurance chômage ;
- cotisations patronales de retraite complémentaire ;
- cotisations ou contributions dont l'assiette est alignée sur les cotisations de Sécurité sociale (FNAL, versement transport).

Exemple de gain pour l'entreprise

1 - Une entreprise verse une prime de 13^e mois à un salarié :

- son taux de charges patronales est de 45 % ;
- le montant de la prime est de 1 000 € ;
- coût pour l'entreprise $1\,000\text{ €} \times 1,45 = 1\,450\text{ €}$.

2 - Si l'entreprise verse à la place de la prime un abondement du même montant, le coût pour l'entreprise sera uniquement de 1 000 €.

Forfait social

Le forfait social est une taxe patronale concernant les gains et rémunérations assujettis à la CSG, mais exclus de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Est notamment visé par ce forfait, l'abondement de l'entreprise au PEI. Son taux est fixé à **20 %** à compter du 1^{er} août 2012. Le taux était auparavant fixé à **8 %**.

Taxes sur les salaires

L'abondement employeur est depuis le 1^{er} janvier 2013 assujetti à la taxe sur les salaires.

Régime fiscal

L'abondement est admis en déduction des bénéfices imposables (impôt sur les sociétés ou impôt sur le revenu).

POUR LE SALARIE

Abondement de l'employeur

L'abondement versé par l'employeur n'entre pas dans le champ d'application de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale. Il est, par conséquent, exonéré des cotisations salariales :

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

L'abondement de l'employeur est assujéti à la CSG et à la CRDS sur **100 %** de son montant.

Le taux de CSG applicable est de **7,50 %** pour les sommes versées à compter du 1^{er} janvier 1998.

Abondement de l'employeur	CSG / CRDS		Abondement net
	CSG	CRDS	
1 800 €	$1\,800 \times 100 \% \times 7,50 \% = 135 \text{ €}$	$1\,800 \times 100 \% \times 0,50 \% = 9 \text{ €}$	1 656,06 €

La déductibilité de la CSG n'est pas admise lorsqu'elle porte sur l'abondement de l'employeur dans la mesure où il s'agit d'un revenu exonéré de cotisations de Sécurité sociale et d'IR (Impôt sur le Revenu).

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

L'abondement de l'employeur est exonéré d'IR. En contrepartie, il est bloqué **5 ans**.

☞ Dans le cadre du PERCO, la contribution de l'employeur est exonérée de cotisations sociales et d'IR, dans la limite :

- de **16 %** du plafond de la Sécurité sociale ;
- du triple de la contribution salariale.

Article L. 3332-11 du Code du travail

Toutefois, l'abondement de l'entreprise est assujéti à une taxe de **8,20 %** à la charge de l'employeur et versée au profit du fonds de solidarité vieillesse. Cette taxe est calculée sur la part d'abondement excédant annuellement la somme de **2 300 €** par salarié.

Article L. 137-5 nouveau du Code de la Sécurité sociale

Exemple de gain pour le salarié (par rapport à une prime)

- Versement d'une prime (salarié dont le salaire est inférieur au plafond)

■ Salaire brut	1 500,00 €
■ Cotisations de Sécurité sociale (7,90 %)	- 118,50 €
■ Assurance chômage (2,40 %)	- 36,00 €
■ CSG déductible (5,10 % sur 100 % du brut)	- 76,50 €
■ CSG/CRDS (2,90 % sur 100 % du brut)	- 43,50 €
■ Retraite complémentaire (3,05 %)	- 45,75 €
■ AGFF (0,80 %)	- 12,00 €
Net à payer	1 167,75 €
Net imposable	1 211,25 €

- Versement d'un abondement

■ Abondement brut	1 500,00 €
■ CSG (7,50 % sur 100 % du brut)	- 112,50 €
■ CRDS (0,50 % sur 100 % du brut)	- 7,50 €
Net à payer	1 380,00 €

☞ La CSG portant sur l'abondement de l'employeur n'est pas déductible de l'IR. Le salarié ne peut par conséquent déduire la fraction déductible de la CSG du reste de ses revenus.

L'abondement de l'employeur est exonéré de l'impôt sur le revenu des personnes physiques. L'exonération porte sur un montant maximum annuel de **3 003,84 €** ou de **5 406,91 €** si le salarié a acquis des actions ou certificats d'investissements de l'employeur.

Exemple

Versement du salarié : 610 €.

Abondement maximum de l'employeur : $610 \text{ €} \times 3 = 1\,830 \text{ €}$.

Le versement du salarié (610 €) n'est pas déductible de son revenu imposable.

L'abondement de l'employeur, plafonné à 1 830 €, n'est pas soumis à l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Intéressement

Lorsque l'intéressement est bloqué 5 ans dans le cadre d'un Plan d'épargne interentreprises, il est exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un demi-plafond annuel de Sécurité sociale, soit pour **2014 : 18 774 €**.

L'intéressement est exonéré des cotisations de Sécurité sociale, d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

L'intéressement est soumis à la CSG et à la CRDS.

Versements volontaires de l'adhérent

Les versements volontaires effectués par le salarié ne bénéficient d'aucun avantage fiscal particulier. Ces versements ne sont pas déductibles du revenu imposable du salarié.

REGIMES SOCIAL ET FISCAL DES REVENUS

Régime fiscal

Les revenus du portefeuille acquis dans le cadre du Plan d'épargne interentreprises sont exonérés de l'impôt sur le revenu s'ils sont réinvestis dans celui-ci et frappés de la même indisponibilité que les titres auxquels ils se rattachent.

L'exonération est maintenue au-delà de la période d'indisponibilité, tant que le salarié ne demande pas la délivrance de ses parts en actions.

Le réemploi doit être immédiat et porté sur l'intégralité des revenus.

Les avoirs fiscaux et crédits d'impôts, attachés aux revenus exonérés, sont exonérés dans les mêmes conditions que ces revenus.

L'avoir fiscal et le crédit d'impôt, attachés aux revenus du portefeuille collectif ou des titres détenus individuellement, donnent lieu à la délivrance d'un certificat. Ce certificat est établi au nom de l'organisme chargé de la conservation des titres et la restitution de l'avoir fiscal ou du crédit d'impôt est demandée par cet organisme.

La restitution est opérée au profit de cet organisme, à charge pour lui d'employer les sommes correspondantes de la même façon que les revenus auxquels elles se rattachent.

Contribution Sociale Généralisée (CSG)

Les revenus du Plan d'épargne interentreprises sont assujettis à la CSG en tant que revenus du capital, c'est-à-dire sans application de l'abattement pour frais professionnels.

Lorsque les revenus sont réinvestis et bloqués avec le principal, le précompte se fait lorsque les intéressés demandent la délivrance de leurs avoirs.

Base de la CSG = montant des avoirs - montant des sommes versées dans le plan

Le précompte est effectué par l'entreprise ou l'organisme chargé de la gestion des droits et versé à la recette des impôts.

Lorsque les revenus sont distribués et mentionnés sur la déclaration des revenus 2042, la CSG est recouvrée annuellement par voie de rôle émis par les services fiscaux.

Les revenus acquis ou constatés sont assujettis à la CSG au taux de **7,50 %**.

La CSG sur les revenus du patrimoine due sur les plus-values réalisées dans le cadre d'un Plan d'Épargne Interentreprises n'est pas déductible de l'IR.

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

Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS)

La CRDS est due sur les revenus acquis. Le précompte se fait sans l'abattement pour frais professionnels.

Le précompte est effectué par l'entreprise ou l'organisme chargé de la gestion des droits et reversé à la recette des impôts au moment de la délivrance des avoirs (revenus réinvestis et bloqués avec le principal).

La CRDS porte sur :

Le montant des avoirs - le montant des sommes versées au plan

Lorsque les revenus sont distribués, la CRDS est recouvrée annuellement par voie de rôle émis par les services fiscaux.