

Épargne Salariale & Retraite

LES ESSENTIELS

PEE

Le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) est un dispositif d'épargne à horizon 5 ans, mis en place au niveau de l'entreprise au bénéfice de l'ensemble de ses collaborateurs.

**Ses
atouts**

Se constituer une épargne pour financer ses projets

Une épargne facilitée ...

Chaque collaborateur se constitue une épargne personnelle dans des conditions préférentielles, grâce au plan mis en place par l'entreprise.

... fiscalement avantageuse pour les collaborateurs

Les sommes versées sur le PEE, issues de l'épargne salariale (intéressement, participation...), et leur éventuel abondement par l'entreprise, sont exonérés d'impôt sur le revenu.

Caractéristiques détaillées

Champ d'application

Toute entreprise peut mettre en place un PEE. Un PEE peut également être mis en place au sein d'un groupe d'entreprises, il prend alors la forme d'un Plan d'Épargne de Groupe (PEG). Il peut aussi être commun à plusieurs entreprises (accord interentreprises), et prend alors la forme d'un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI).

Mise en place

La mise en place du PEE peut se faire :

1

Par accord

- Convention ou accord collectif de travail,
- Accord entre la direction et les représentants mandatés d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise,
- Accord au sein du Comité Social et Économique (CSE),
- Par ratification à la majorité des 2/3 du personnel, sur demande conjointe du chef d'entreprise et de la représentation syndicale ou du CSE lorsqu'une, au moins, de ces instances représentatives existe.

2

Par décision unilatérale de l'employeur

- En l'absence de CSE⁽¹⁾ ou de délégué syndical,
- ou en présence d'un CSE et/ou de délégué syndical, mais après échec des négociations avec le personnel.

Le CSE est alors consulté sur le projet de règlement du plan au moins 15 jours avant son dépôt auprès de l'autorité administrative.

DÉPÔT DE L'ACCORD

Il suffit de le déposer sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail (accords-depot.travail.gouv.fr).

Durée de l'accord

Le PEE peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Bénéficiaires

- **Tous les salariés** de l'entreprise ou du groupe. Une condition d'ancienneté de trois mois au maximum peut être requise.
- **Les chefs d'entreprise** et mandataires sociaux dès lors qu'ils emploient de 1 à 249 salariés, ainsi que **le conjoint** du chef d'entreprise (ou son partenaire de PACS) s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.
- **Les retraités et préretraités** peuvent continuer à effectuer des versements volontaires dans un PEE après leur départ de l'entreprise à condition de ne pas avoir débloqué l'intégralité de leur épargne au moment de la rupture de leur contrat de travail.



Amundi vous accompagne

Amundi met à votre disposition les trames d'accord et vous accompagne pour la rédaction de votre accord de PEE.

Pour vos salariés, Amundi vous propose un ensemble de supports de communication pour les aider à comprendre les enjeux de l'Épargne Salariale et Retraite et les dispositifs en place au sein de l'entreprise. Amundi ESR, votre teneur de compte, se charge aussi de toute la communication avec vos salariés présents et sortis, ces derniers recevant l'état récapitulatif de leurs avoirs sur leur PEE.

INFORMATION DU BÉNÉFICIAIRE

- Les conditions d'information du personnel sont définies dans le règlement du PEE. Il peut ainsi être affiché dans chaque entreprise sur les emplacements réservés à la communication avec le personnel, et doit notamment préciser les modalités d'abondement retenues par l'entreprise.
- Le bénéficiaire doit recevoir un livret d'épargne salariale qui présente les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise.
- Le bénéficiaire doit en outre recevoir chaque année un relevé de situation émis par le teneur de registre, indiquant le choix d'affectation de son épargne, ainsi que le montant des valeurs mobilières estimé au 31 décembre de l'année précédente.
- Lorsque le bénéficiaire quitte l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et des valeurs mobilières épargnées ou transférées. Ce document précise si les frais récurrents de toute nature liés à la gestion du Plan sont pris en charge par l'entreprise ou par prélèvement sur les avoirs.

(1) Le CSE est obligatoire si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs.

Caractéristiques détaillées

Alimentation

Selon les dispositifs mis en place dans l'Entreprise, le PEE peut être alimenté par :

Versements volontaires de l'épargnant

- Versements ponctuels ou programmés

Versements issus de l'entreprise

- Participation
- Intéressement
- Prime de Partage de la Valeur⁽¹⁾
- Versement complémentaire de l'entreprise (abondement)
- Affectation des droits inscrits sur un Compte Épargne Temps (CET)

Dispositifs d'Actionariat Salarié

- Actions acquises par souscription ou arbitrage,
- Actions acquises dans le cadre de la levée d'options d'achat
- Actions attribuées gratuitement par l'entreprise

Transferts

- Les transferts de l'épargne salariale détenue chez le précédent employeur et des sommes précédemment détenues dans un PEE, PEI, PEG, avec ou sans rupture du contrat de travail

Plafonds de versements des bénéficiaires



La somme des versements volontaires⁽²⁾, au cours d'une année civile, ne doit pas excéder, tous plans confondus (hors PER COL/ PER COL I) :

- **Pour le salarié** : 25 % de la rémunération brute annuelle. Pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu et n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : 25 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS).
- **Pour le dirigeant** : 25 % des rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise et dont le montant est soumis à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires ou de son revenu professionnel, imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.
- **Pour le conjoint du chef d'entreprise** (ou son partenaire de PACS) : 25 % du PASS.
- **Pour le retraité et préretraité** : 25 % des prestations de retraite ou de préretraite. Ces versements ne pourront pas être abondés par l'entreprise.

(1) Nouvelle source d'alimentation issue de la Loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023.

(2) La Prime de Partage de la Valeur est prise en compte pour l'appréciation du plafond du quart de la rémunération brute annuelle pouvant être versée dans un PEE/PE-I.

Caractéristiques détaillées

Abondement

- Les versements volontaires, l'intéressement, la participation, la prime de partage de la valeur ainsi que les droits inscrits sur un CET, peuvent faire l'objet d'un abondement de l'entreprise lorsqu'ils sont affectés au plan.
- L'abondement ne peut excéder 8 % du PASS par an et par bénéficiaire.
- **L'abondement annuel maximum déductible ne peut excéder le triple des versements du bénéficiaire.**

DANS LE CADRE D'UN DISPOSITIF D'ACTIONNARIAT SALARIÉ

- L'abondement peut être majoré de 80 % maximum en cas d'acquisition par le bénéficiaire de titres de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée.
- L'abondement unilatéral, et attribué de manière uniforme à tous les salariés, ne peut excéder 3 000 €, ou 6 000 € si l'entreprise dispose d'un accord d'intéressement ou de participation volontaire.
- Le plafond est porté à 16 % du PASS en cas d'abondement unilatéral de l'employeur destiné à l'acquisition de titres de l'entreprise.

Indisponibilité des avoirs

5 ans minimum.

Il est possible de demander le déblocage de ses avoirs dans les cas légaux de déblocage anticipé listés ci-dessous.



13 cas légaux de déblocage anticipé

- Cessation du contrat de travail.
- Acquisition / construction / agrandissement de la résidence principale.
- Remise en état de la résidence principale à la suite d'une catastrophe naturelle.
- Rénovation énergétique de la résidence principale.
- Mariage, conclusion d'un PACS.
- Naissance ou adoption d'un 3^e enfant et des suivants.
- Achat d'un véhicule « propre ».
- Divorce, séparation, dissolution d'un PACS, avec la garde d'au moins un enfant.
- Invalidité (du salarié, de son conjoint ou partenaire de PACS, de ses enfants).
- Situation de proche-aidant.
- Violences conjugales.
- Création ou reprise d'entreprise (du salarié, de son conjoint ou partenaire de PACS, de ses enfants) ou financement de levée de stock-options ou achat de parts d'entreprise.
- Décès (du salarié, de son conjoint ou partenaire de PACS).
- Surendettement.

Affectation des capitaux

Les supports de placement

Les sommes versées dans un PEE, PEG, PEI peuvent être employées à l'acquisition de :

- Parts de Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE)⁽¹⁾.
- Titres de l'entreprise ou d'une entreprise du même groupe.

Labels éligibles à l'Épargne Salariale & Retraite

Le PEE doit obligatoirement proposer un **FCPE disposant d'un label** au titre du financement de la transition énergétique et écologique ou de l'investissement socialement responsable, et un **FCPE solidaire**⁽²⁾.

Cinq labels ont été définis par la loi :



Amundi vous accompagne

Vous pouvez construire votre gamme de placements parmi une vaste offre de fonds multi-entreprises. Certains fonds sont sélectionnés pour répondre aux obligations réglementaires, tels que les fonds solidaires et les fonds labellisés. Cette offre couvre tous les profils d'épargnants, selon des critères de sensibilité au risque et d'horizon de placement recommandé. Vous pouvez également choisir de mettre en place des fonds dédiés pour répondre à des besoins plus spécifiques.



(1) Un FCPE est un support de placement collectif constitué de valeurs mobilières (produits monétaires, obligations et/ou actions).

(2) Un FCPE solidaire est un Fonds Commun de Placement d'Entreprise diversifié dont une quote-part comprise entre 5 % et 10 % de l'actif est investie en titres émis par des entreprises solidaires agréées, telles qu'elles sont définies par l'article L 3332-17-1 du Code du travail.

Un Portail Correspondant Entreprise

Avec le **Portail Correspondant Entreprise**, vous pouvez piloter votre dispositif entièrement en ligne.

- **Consulter** : les statistiques de vos dispositifs, les reportings d'opérations, les documents contractuels et les factures.
- **Agir** : mettre à jour le référentiel de vos salariés, gérer le versement des primes et suivre les opérations en cours.
- **Administrer** : habilitier des correspondants à qui déléguer tout ou partie des fonctionnalités.



Un compte personnel pour chaque bénéficiaire

Ce compte est accessible sur le web ou via l'application mobile « **Mon Épargne** » :

- Un **menu simple et intuitif** pour consulter son compte et réaliser toutes ses opérations en ligne.
- Des **fiches pratiques** et des tutos pour être accompagné dans la gestion de son épargne salariale et retraite.
- Des **outils d'aide à la décision** pour la réalisation de ses projets :
 - Choisir ses placements⁽¹⁾,
 - Déclarer ses revenus,
 - Optimiser sa fiscalité, en fonction de sa situation personnelle
 - Préparer sa retraite.



(1) Notre robo-advisor bénéficie du statut de CIF (Conseiller en Investissements Financiers). Ce statut induit un suivi et un contrôle par l'Autorité des marchés financiers (AMF).

Avantages pour l'entreprise

▶ Des charges allégées

- Abondement déductible du bénéfice imposable et exonéré de charges sociales patronales et de cotisations sociales (hors CSG-CRDS).
- Exonération de forfait social sur :
 - l'abondement et la participation versés par les entreprises de moins de 50 salariés ;
 - l'intéressement versé par les entreprises de moins de 250 salariés ;
- Forfait social à 10 % au lieu de 20 % sur l'abondement unilatéral versé par l'entreprise pour acquérir des actions ou certificats d'investissement de l'entreprise.

▶ Des salariés motivés

Fidélisation et motivation des salariés en leur permettant de se constituer une épargne dans des conditions préférentielles.

Avantages pour les bénéficiaires

▶ Un accès simple à l'épargne

- Possibilité d'alimenter un compte personnel d'épargne.
- Possibilité de maintenir l'épargne dans le PEE au-delà de la période de blocage, les avoirs devenus disponibles pouvant être remboursés à tout moment sur demande.

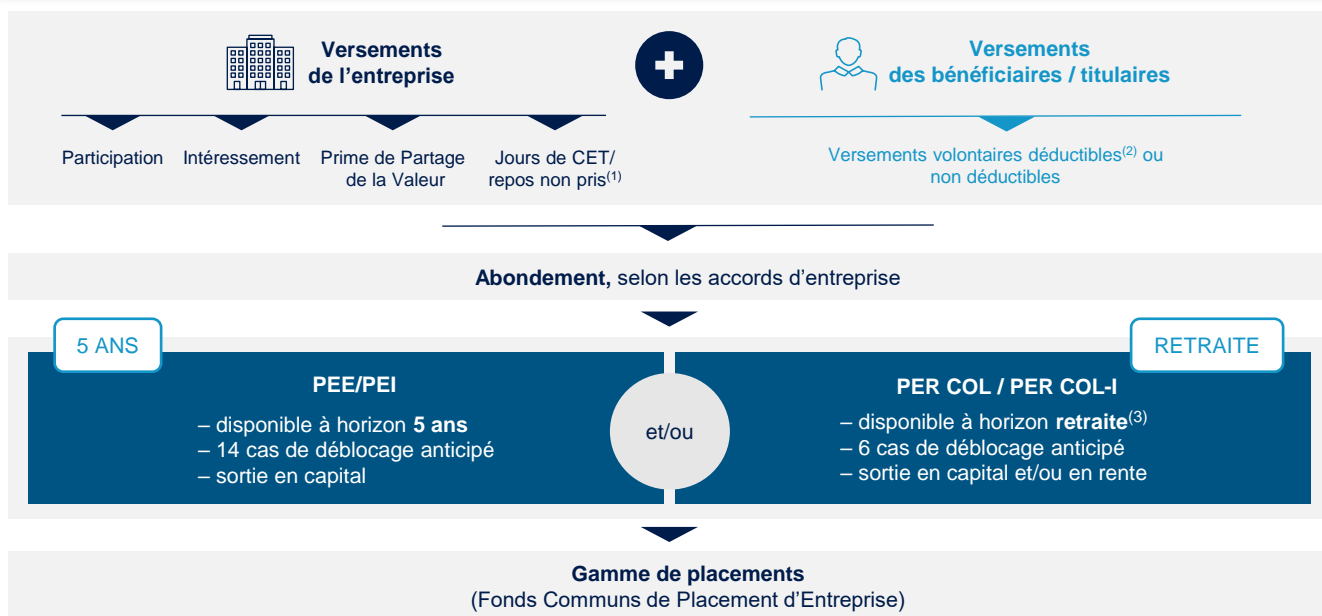
▶ Des conditions d'épargne optimisées

- Possibilité de bénéficier de l'abondement de l'entreprise, qui augmente l'épargne des salariés.
- Exonération d'impôt sur les plus-values et les revenus hors prélèvement sociaux.
- Prise en charge des frais de tenue de compte et, le cas échéant, des frais d'entrée par l'entreprise.

▶ Une fiscalité allégée

- Abondement non soumis à l'impôt sur le revenu dans le respect des plafonds d'exonération.

L'Épargne Salariale & Retraite en un coup d'œil



(1) Les jours de repos non pris peuvent être uniquement versés sur un PERCO / PERCO-I ou PER COL / PER COL-I. Les droits issus d'un CET, monétisés et versés dans un PEE/PEI, ne bénéficient pas des avantages sociaux et fiscaux applicables au PER COL / PER COL-I et restent soumis à l'intégralité des charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

(2) Chaque épargnant peut choisir de déduire de l'assiette de ses revenus imposables à l'impôt sur le revenu tout ou partie de ses versements volontaires effectués dans un PER COL / PER COL-I, dans le respect du Plafond Epargne Retraite de son foyer fiscal. La déductibilité maximale en année N s'élève à 10% des revenus professionnels nets de frais de l'année N-1, pris en compte dans la limite de 8 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) de l'année précédente ou de 10% du PASS N-1 si ce montant est plus élevé, et d'une enveloppe spécifique pour les Travailleurs Non-Salariés). Ce plafond est calculé selon les conditions définies sur le site impots.gouv.fr/particulier/epargne-retraite. A l'entrée, le traitement d'un versement volontaire déductible donnera lieu à des frais précisés dans le Guide tarifaire en vigueur. A la sortie, ces sommes seront fiscalisées en fonction de la réglementation fiscale en vigueur et de la situation personnelle de chaque épargnant au moment du retrait des sommes. Le versement volontaire déductible est intéressant dans l'hypothèse où le Taux Marginal d'Imposition (TMI) de l'épargnant, à échéance du PER ou en cas de déblocage anticipé pour l'acquisition de la résidence principale, est inférieur au TMI de l'année du versement.

(3) Les sommes sont payables au titulaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, soit 64 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1968.



Plus d'informations sur www.amundi-ee.com/entr/



Ce document est rédigé par Amundi Asset Management, Société de Gestion de Portefeuille agréée par l'AMF sous le n° GP 04000036. Société par actions Simplifiée au capital de 1 143 615 555 euros. Siège social : 91-93 boulevard Pasteur 75015 Paris - 437 574 452 RCS Paris. Les informations contenues dans ce document sont le reflet de l'opinion de la société de gestion et sont fondées, en février 2025, sur des sources réputées fiables. Du fait de leur simplification, les informations données dans ce document sont inévitablement partielles ou incomplètes et ne peuvent dès lors avoir une valeur contractuelle. Cette publication ne peut être reproduite, en totalité ou en partie, sans notre autorisation. Amundi Asset Management décline toute responsabilité en cas de pertes directes ou indirectes causées par l'utilisation des informations fournies dans ce document. Crédit photo : © Istock, © Getty.