

Le Plan Épargne Entreprise (PEE)

Le plan d'épargne entreprise (PEE) est un système collectif d'épargne.

Il permet de fidéliser les collaborateurs et de leur **constituer une épargne** avec l'aide de l'entreprise, en **bénéficiant de conditions sociales et fiscales attractives**. Ce système combine un cadre collectif défini au niveau de l'entreprise et une initiative individuelle du salarié de verser dans les plans.



CIBLE CLIENT

Pour toutes les **Entreprises** ayant pour objectif l'**implication des collaborateurs dans le développement de l'entreprise**.

Et Plus précisément les entreprises familiales ou les entreprises déjà équipées.

LES OBJECTIFS CLIENTS ENTREPRISES

Grâce au PEE, l'entreprise a la possibilité d'aider ses salariés à épargner dans des conditions fiscales et sociales avantageuses.



Optimiser la
rémunération des
collaborateurs



Convertir la trésorerie
en épargne
personnelle



Transférer son dispositif
existant



Attirer & Fidéliser
Collaborateurs

LES ATOUTS



CADRE FISCAL & SOCIAL

Cadre FISCAL très AVANTAGEUX

Au niveau de l'entreprise :

- + Exonération de charges sociales (participation & abondement)
- + Déductibilité du bénéfice imposable

Pour le bénéficiaire du PEE :

- + Exonération d'IR
- + Exonération de charges sociales (sauf CSG/CRDS)



VALORISER SON EPARGNE

Capitaliser avec un univers d'investissement riche

- + pour **dynamiser l'épargne** sur les marchés financiers avec les unités de comptes (potentiel de performance)
- + profiter des règles d'abondement et des primes de participation et d'intéressement



EPARGNER AVEC SOUPLESSE

Une solution **accessible**

- + avec une simplicité de mise en place pour l'entreprise et les bénéficiaires
- + pour **se constituer une épargne** à son propre rythme, sans condition de montant ni de périodicité

Le PEE peut recevoir des sommes issues de la participation, de l'intéressement, de la prime de partage de la valeur, de versements volontaires, de l'abondement de l'entreprise

LE FONCTIONNEMENT

MISE EN PLACE & Fiscalité	<p>La possibilité de créer un PEE appartient à toute entreprise (1salarié minimum distinct du dirigeant), quel que soit son secteur d'activité ou sa forme juridique. La mise en place d'un PEE est obligatoire dans toutes les entreprises proposant un dispositif de participation.</p> <p>A l'entrée :</p> <ul style="list-style-type: none"> + Avantage fiscal pour le collaborateur si versement participation/intéressement & abondement => non soumis à l'IR du collaborateur + Avantage social pour l'entreprise sur participation & abondement <p>A la sortie :</p> <ul style="list-style-type: none"> + Capital exonéré d'IR et de contributions sociales + Intérêts exonérés d'IR MAIS soumis aux prélèvements sociaux
LIQUIDITE	Indisponibilité de l'épargne pendant 5 ans (sauf cas de déblocage anticipé : modification de la situation familiale, modification des conditions de travail, acquisition ou agrandissement de la résidence principale)
GESTION	Large gamme d'Unités de comptes et possibilité de modifier la répartition de son épargne via des arbitrages, en fonction du profil d'investisseur et des fluctuations de marché Différentes gestions possibles : Gestion libre ou Pilotée
TRANSMISSION	Versement d'un capital valorisé à la date de décès aux héritiers. Le PEE fait partie de la succession.

REGIME FISCAL ET SOCIAL pour L'ENTREPRISE

Type de versement	Charges patronales	Forfait social	Impôt sur les sociétés
Intéressement	Exonération <i>Dans la limite des plafonds de versements autorisés</i>	De 0 à 249 salariés : Exonération	Deductible du bénéfice imposable
Prime de partage de la Valeur		+ 250 salariés : 20 %	
Participation		De 0 à 49 salariés : Exonération	
Abondement		+ 50 salariés : 20 %	

Exemple : Un entrepreneur hésite entre verser une prime à ses salariés ou faire un versement sur leur PEE (abondement) pour un montant de 2 000 €. Après comparaison, il ressort un taux d'efficacité de 90 % pour l'abondement contre 31 % pour la prime.

		Prime	Abondement
Pour l'entreprise	Montant brut distribué	2 000 €	2 000 €
	Cotisations patronales 45 %	900 €	exonéré
	Cout global pour l'employeur	2 900 €	2 000 €
Pour le salarié épargnant <i>(hypothèse TMI 30%)</i>	Montant brut perçu	2 000 €	2 000 €
	Cotisations sociales 15 %	300 €	Exonéré
	CSG/CRDS 9,7 %	194 €	194 €
	Impôt sur le revenu TMI 30 %	600 €	Exonéré
	Total net perçu par le salarié	906 €	1 806 €