

Investir dans un PEE

Objectifs	Réponses apportées
<ul style="list-style-type: none"> • Se constituer un patrimoine, • Réduire son imposition. 	<p><u>Alimenter un PEE permet :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • De constituer une épargne en valeurs mobilières à moyen terme en franchise d'impôt, • De bénéficier d'une exonération d'impôt sur le revenu et des cotisations sociales sur les sommes versées.

1. Avantages et inconvénients

1.1. D'un point de vue économique et juridique

Avantages	Inconvénients
Simplicité de mise en place : en accord avec le personnel ou sur décision unilatérale de l'employeur	Indisponibilité de l'épargne pendant au moins 5 ans
Versements libres, sans condition de périodicité	
Bénéfice ouvert au dirigeant de l'entreprise et à son conjoint, dans les mêmes conditions que pour les salariés	
Cumul possible avec un PERCO	
Possibilité de transférer le plan en cas de changement d'employeur	
Effet de levier avec l'abondement de l'employeur (au minima la prise en charge des frais de tenue de compte)	

Avantages	Inconvénients
Choix entre plusieurs formes de supports	
Nombreuses possibilités de sortie anticipée	
Bénéfice de la garantie de l'AGS (assurance garantie des salaires) en cas de redressement ou liquidation judiciaire de l'entreprise	

1.2. D'un point de vue fiscal

Avantages	Inconvénients
L'intéressement et la participation aux résultats versés sur le plan, ainsi que l'abondement de l'entreprise sont exonérés d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales (hors CSG-CRDS pour le bénéficiaire). Le forfait social reste dû pour les entreprises de plus de 50 salariés pur la participation et l'abondement, tandis que le seuil d'assujettissement est porté à 250 salariés pour l'intéressement.	Les versements volontaires ne sont pas déductibles du revenu imposable.
La prime partage de la valeur (PPV) est exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales (dont CSG-CRDS si l'entreprise emploie moins de 50 salariés ET que le bénéficiaire a une rémunération annuelle inférieure à 3 SMIC). Le forfait social reste dû dans les entreprises de plus de 250 salariés.	Les actifs immobiliers détenus dans le plan sont soumis à l'IFI (sauf cas particuliers).
La prime de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE) est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de 3,75 % du plafond annuel de la Sécurité sociale. Les primes versées en 2026, 2027 et 2028 sont exonérées de toutes les cotisations sociales, du forfait social. Toutefois, une contribution patronale de 20 % au profit de la CNAV est due.	
Les gains générés par le plan sont exonérés d'impôt sur le revenu (mais restent soumis aux prélèvements sociaux au taux global de 17,2 %).	
Les avoirs du compte épargne temps (CET) versés sur le PEE bénéficient d'une imposition étalée sur 4 ans.	
Au niveau de l'entreprise :	

Avantages	Inconvénients
<ul style="list-style-type: none"> • baisse des charges du fait de l'exonération des charges sociales ; • déductibilité de l'abondement et de la participation du résultat imposable ; • implication des collaborateurs dans le développement de l'entreprise. 	

2. Rappel des principales caractéristiques du dispositif

2.1. Qu'est-ce qu'un PEE ?

Parmi les différentes formules d'épargne possibles au sein de l'entreprise se trouvent les plans d'épargne salariale telle que le PEE (Plan d'Épargne Entreprise) qui permet à ses bénéficiaires de se constituer une épargne en valeurs mobilières avec l'aide de l'entreprise.

Les versements sur PEE sont facultatifs, sans condition de montant ni de périodicité.

Le bénéficiaire profite d'avantages fiscaux et sociaux immédiats sur les sommes versées par l'entreprise (intéressement, participation, abondement), qui sont exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales (hors CSG-CRDS). Le forfait social reste dû pour les entreprises de plus de 50 salariés pur la participation et l'abondement, tandis que le seuil d'assujettissement est porté à 250 salariés pour l'intéressement.

Lorsque le salarié décide de placer les sommes issues de la prime de partage de la valeur (PPV) sur un PEE, celui-ci est exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite de 3 000 € (ou 6 000 € sous certaines conditions) et de cotisations sociales (dont CSG-CRDS si l'entreprise emploie moins de 50 salariés ET que le bénéficiaire a une rémunération annuelle inférieure à 3 SMIC). Le forfait social reste dû dans les entreprises de plus de 250 salariés.

Enfin, lorsque le salarié décide de placer les sommes issues de la prime de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE) sur un PEE, celui-ci est exonéré d'impôt sur le revenu dans la limite de 3,75 % du plafond annuel de la Sécurité sociale. Les primes versées en 2026, 2027 et 2028 sont exonérées de toutes les cotisations sociales, du forfait social. Toutefois, une contribution patronale de 20 % au profit de la CNAV est due.

2.2. Qui peut bénéficier d'un PEE ?

Le PEE peut être mis en place dans toutes les entreprises.

Il doit être ouvert à l'ensemble des salariés, sans discrimination possible. Une condition d'ancienneté dans l'entreprise peut être prévue, sans pouvoir néanmoins dépasser 3 mois.

Les chefs d'entreprise, leur partenaire de pacte, conjoint collaborateur ou associé, et les mandataires sociaux peuvent également en bénéficier si l'entreprise emploie entre 1 et 249 salariés (moins de 250 salariés).

Les avantages fiscaux sont fonction du TMI du contribuable, car il s'agit de bénéficier d'une exonération d'impôt sur le revenu sur une partie de sa rémunération (intéressement, participation, prime de partage de la valeur (PPV), prime de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE) et abondements sur le plan). L'avantage fiscal sera donc d'autant plus important que le client soit fortement imposé et pourra constituer une contrepartie intéressante à l'immobilisation du capital. Cet avantage fiscal, par sa nature, n'entre pas dans le plafonnement des niches fiscales.

2.3. Comment fonctionne le PEE ?

Le PEE peut être alimenté par :

- des versements volontaires et l'intéressement du salarié,
- la participation aux résultats de l'entreprise,
- la prime de partage de la valeur (PPV) et la prime de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE),
- des droits issus du compte épargne temps ou des jours de repos non pris.

Chaque salarié peut verser jusqu'à 25 % de sa rémunération brute annuelle, tous plans d'épargne salariale confondus.

L'entreprise peut, dans une certaine limite, compléter les versements de l'épargnant par un abondement. Elle prend en charge, dans tous les cas, les frais de tenue de compte.

Les sommes versées dans les plans d'épargne salariale sont investies dans des valeurs mobilières devant respecter certaines conditions de diversité et de liquidité.

Remarque :

Depuis le 10 octobre 2024, il est impossible d'inscrire les bons de souscription de parts de créateur attribués (BSPCE), ni les titres souscrits en exercice de ces bons sur un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO).

Pour les titres souscrits en exercice de BSPCE figurant dans le PEE avant le 10 octobre 2024, le titulaire du plan peut les retirer de ce plan en réalisant un versement compensatoire en numéraire d'un montant égal à la valeur de ces droits appréciée à la date du retrait dans un délai de 2 mois de l'événement.

Ce versement compensatoire n'est pas pris en compte pour l'appréciation du plafond des versements volontaires autorisés.

[Loi de finances pour 2025, 14 février 2025, n° 2025-127 art. 92](#)

2.4. Quelle est la durée d'investissement ?

Les actions ou parts acquises dans le cadre du PEE sont indisponibles pendant une durée légale de 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé autorisé (modification de la situation familiale, modification des

conditions de travail, activité de proche aidant, acquisition d'un véhicule "propre" et acquisition, agrandissement ou travaux de rénovation énergétique de la résidence principale).

L'épargne devenue disponible est délivrée sous forme de capital.

2.5. Quels sont les avantages fiscaux et sociaux pour le salarié ou le dirigeant ?

Lors du versement

Les sommes versées par le salarié et émanant de sa prime d'intéressement, de sa participation aux résultats, de sa prime de partage de la valeur (PPV), de sa prime de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE), ainsi que l'abondement accordé par l'entreprise, sont exonérées d'impôt sur le revenu et exonérés de cotisations sociales (hors CSG-CRDS) dans la limite de certains plafonds et sous conditions.

Type de versement	Avantages fiscaux et sociaux
Primes d'intéressement	<ul style="list-style-type: none"> Exonération d'IR dans la limite des 3/4 du PASS À condition que l'affectation soit faite dans les 15 jours (Au-delà de cette limite : imposition au titre des traitements et salaires). Exonération de cotisations sociales mais les sommes restent soumises à la CSG au taux de 9,2 % et à la CRDS au taux de 0,5 %
Participation	<ul style="list-style-type: none"> Exonération d'IR Exonération de cotisations sociales mais les sommes restent soumises à la CSG au taux de 9,2 % et à la CRDS au taux de 0,5 %
Prime de partage de la valeur (PPV)	<ul style="list-style-type: none"> Exonération d'IR Exonération de cotisations sociales mais les sommes restent soumises à la CSG au taux de 9,2 % et à la CRDS au taux de 0,5 % <p><u>Exception</u> : lorsque l'entreprise emploie moins de 50 salariés ET que le bénéficiaire a une rémunération annuelle inférieure à 3 SMIC, il bénéficie d'une exonération de cotisations sociales DONT la CSG et la CRDS.</p>
Prime de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE)	<ul style="list-style-type: none"> Exonération d'IR dans la limite de 3,75 % du PASS Les primes versées au cours des exercices 2026 à 2028 sont exonérées de cotisations sociales mais restent soumises à la CSG au taux de 9,2 % et à la CRDS au taux de 0,5 % lors de leur

Type de versement	Avantages fiscaux et sociaux
	versement. De plus, les primes restent soumises à une contribution d'assurance vieillesse au taux de 20 %.
Abondement de l'entreprise et attribution d'actions gratuites	<ul style="list-style-type: none"> Exonération d'IR et de cotisations sociales à condition de ne pas excéder le triple des versements effectués par le bénéficiaire ni de dépasser à 8 % du PASS. Ce plafond peut être majoré de 80 % en cas d'acquisition par le salarié de titres de son entreprise ou d'une entreprise liée. L'abondement et l'attribution d'actions gratuites sont soumis à la CSG au taux de 9,2 % et à la CRDS au taux de 0,5 %.
Versements volontaires et droits CET	Aucun avantage fiscal ou social.

Pendant la vie du PEE

Les revenus et gains nets de cession des titres détenus dans le cadre d'un plan d'épargne salariale sont exonérés d'impôt sur le revenu dès lors qu'ils sont réemployés dans le plan et frappés de la même indisponibilité que les titres auxquels ils se rattachent.

Attention :

Les actifs immobiliers détenus dans le plan sont soumis à l'IFI, sauf cas particuliers :

- si le titulaire détient moins de 10 % de l'organisme propriétaire de l'immeuble
- ou si l'OPC propriétaire de l'immeuble détient moins de 20 % d'actifs immobiliers
- ou si les actifs immobiliers sont affectés à l'activité opérationnelle de la société qui les détient.

Au dénouement du PEE

Les sommes délivrées sous forme de capital, soit à l'issue de la période d'indisponibilité, soit en cas de déblocage anticipé autorisé, sont exonérées d'impôt sur le revenu en totalité.

Les gains générés par le plan restent assujettis aux prélèvements sociaux au taux global de 17,2 %.

Remarque :

En cas de décès du bénéficiaire, ses ayants-droits doivent demander la liquidation des avoirs du défunt dans les 6 mois du décès. Passé ce délai, l'exonération de l'impôt sur le revenu attachée aux plus-values constatées (depuis le décès) cesse de s'appliquer.

2.6. Quels sont les avantages fiscaux et sociaux pour l'entreprise ?

Déductibilité des sommes versées

Les sommes versées par l'entreprise au titre de la participation ou de l'abondement sont déductibles du résultat et sont exonérées de charges patronales et de taxes et participations sur les salaires, à l'exception de la taxe sur les salaires.

Les primes versées au titre de l'intéressement, de la prime de partage de la valeur (PPV) et de la prime de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE) sont également déductibles du résultat.

La décote ou le rabais constaté en cas d'émission d'actions nouvelles est déductible du résultat de l'entreprise à condition que l'attribution profite à l'ensemble des salariés, proportionnellement aux salaires et/ou au temps de présence.

Régime social

Les sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation et de l'abondement sont exonérées de charges patronales et de taxes et participations sur les salaires, et sont exonérées de forfait social pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour les entreprises entre 50 et 250 salariés, le forfait social n'est pas dû sur l'intéressement.

Les sommes versées au titre de la prime de partage de la valeur (PPV) sont exonérées de cotisations patronales, de la contribution au titre de la formation et de la participation-construction. Elles sont également exonérées du forfait social pour les entreprises de moins de 250 salariés.

Enfin, les sommes versées au titre de la prime de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE) au cours des exercices 2026 à 2028 sont exonérées de cotisations sociales, de forfait social, de la participation-construction, de la contribution au titre de la formation. En revanche, elles restent soumises à une contribution d'assurance vieillesse au taux de 20 %.

Attention :

Les abondements versés dans le cadre d'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement sont exonérés de forfait social au titre des années 2021, 2022 et 2023.

[Loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021](#), art 207

À noter : cette exonération temporaire ne concerne pas les versements unilatéraux qui bénéficient du taux réduit.

Le montant de l'abondement qui excède les plafonds susvisés (le triple des versements du bénéficiaire et 8% ou 16 % du PASS) est soumis à cotisations sociales.

Ces sommes sont comprises dans l'assiette de la taxe sur les salaires pour les entreprises qui y sont soumises (c'est-à-dire celles non assujetties à TVA l'année du versement des rémunérations ou qui ne l'ont pas été sur au moins de 90 % de leur chiffre d'affaires réalisé l'année avant le versement des rémunérations).

L'attribution d'actions gratuites (AGA) est soumise à une contribution patronale. Cette contribution s'applique sur la valeur des actions attribuées, à la date de leur acquisition par le bénéficiaire. Le taux de la contribution est de

- 20 % pour les attributions autorisées par AGE entre le 1^{er} janvier 2018 et le 28 février 2025 ;

- 30 % pour les attributions autorisées par AGE à compter du 1er mars 2025.

3. Points pratiques

3.1. Sur la mise en place d'un PEE

Entreprises pouvant mettre en place un plan d'épargne collectif

Principes	<p><u>Sont concernées :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Toutes les entreprises de droit privé, quel que soit leur statut juridique (sociétés anonymes, SARL, entrepreneurs individuels, associations, professions libérales...); • Les succursales françaises des entreprises ayant leur siège social à l'étranger ; • Les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC). <p>Le plan peut être mis en place <u>au niveau de l'entreprise</u> ou au sein d'un groupe d'entreprises entre lesquelles il existe des liens financiers et économiques stables (PEG), ou encore être mis en place <u>entre différentes entreprises conjointement (PEI)</u>.</p> <p>Le plan peut être mis en place au sein d'une holding si celle-ci comporte au moins un salarié en plus du dirigeant (voir infra), et ce même si aucun plan n'a été mis en place au sein de la société opérationnelle.</p>
Point d'alerte / Conseil	Toute entreprise qui dispose d'un PEE depuis plus de trois ans est dans l'obligation d'engager des négociations avec le personnel pour la mise en place d'un PERCO.

Personnes bénéficiaires

Salarié ou ancien salarié	<p>Lorsqu'un PEE est mis en place au sein d'une entreprise, il doit être <u>ouvert à l'ensemble des salariés</u>, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, y compris les apprentis.</p> <p>Aucune discrimination possible, que ce soit à l'entrée ou dans le choix des supports.</p> <p><u>Les plans d'épargne groupe peuvent être ouverts aux salariés de filiales ou succursales étrangères</u> (dont le contrat de travail est régi par le droit local). Dans cette hypothèse, les conditions d'accès pour ces salariés ont uniquement une base contractuelle. Les avantages du plan (abondement, déblocages anticipés, etc.) sont soumis aux conditions fiscales et sociales du pays de résidence.</p> <p><u>En cas de rupture du contrat de travail</u> : un ancien salarié peut conserver le bénéfice du PEE mais il ne peut plus l'alimenter (sauf intéressement ou participation versés postérieurement au départ).</p> <p>Les avoirs peuvent faire l'objet d'un transfert chez le nouvel employeur sans fiscalité et sans interruption de délai.</p> <p><u>Cas de certains travailleurs non salariés</u></p> <p>Les agents commerciaux ou les agents généraux d'assurance ayant un contrat</p>
---------------------------	--

	<p>individuel avec une entreprise dont ils commercialisent des produits peuvent bénéficier des plans d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise si le règlement du plan le prévoit.</p>
Retraité ou préretraité	<p>Une personne retraitée ou préretraitee peut continuer à bénéficier du PEE et poursuivre ses versements à condition qu'elle n'ait pas liquidé ses avoirs lors de son départ en retraite ou préretraite et qu'elle ait effectué au moins un versement pendant son activité.</p>
Dirigeant d'entreprise et conjoint de dirigeant	<p>Le PEE est ouvert aux chefs d'entreprise à condition que l'entreprise comprenne <u>entre 1 salarié (a priori même à temps partiel) en sus du dirigeant lui-même, et 249 salariés (moins de 250 salariés).</u></p> <p>Sont donc concernés les entrepreneurs individuels, les professions libérales, les mandataires sociaux (présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire) au sein d'une entreprise dont l'effectif habituel comprend entre un et 249 salariés (moins de 250 salariés).</p> <p><u>Notion d'effectif habituel</u> : le seuil de 250 salariés est considéré comme réalisé quand il est atteint pendant 6 mois, consécutifs ou non, au cours de l'exercice considéré. Pour les entreprises saisonnières, le seuil sera considéré comme dépassé s'il l'est pendant au moins la moitié de la durée de l'activité saisonnière.</p> <p>La condition doit être satisfaite au titre de chaque année du plan. Si tel n'est plus le cas, l'épargne constituée par le chef d'entreprise ou le mandataire social demeure investie dans le plan mais ne peut plus être complétée par de nouveaux versements.</p> <p><u>Le bénéfice du PEE est ouvert au conjoint du dirigeant</u> à condition que ce dernier ait le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.</p> <p><u>Rappel</u> : Le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé est réservé au conjoint, partenaire ou concubin :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'un commerçant, d'un artisan ou d'un professionnel libéral (exploitant individuel) ; • de l'associé unique d'une EURL ; • du gérant majoritaire d'une SARL ou SELARL ; • du gérant associé unique ou majoritaire d'une SELARL ;
Profession libérale	<p>Les professionnels libéraux <u>exerçant dans une SCP ou exerçant à titre individuel en employant du personnel par l'intermédiaire d'une société civile de moyens (SCM),</u> qu'ils soient gérants ou associés, ont la possibilité d'adhérer au plan mis en place dans la SCP ou dans la SCM.</p>

Modalités de mise en place

Principe	<p>Les plans sont mis en place <u>en vertu d'un accord avec le personnel.</u></p> <p>Néanmoins, en l'absence de délégué syndical et de comité d'entreprise, ou en cas d'échec des négociations avec ces derniers, les plans peuvent être mis en place par décision</p>
----------	--

	unilatérale de l'employeur. En l'absence de délégué syndical et de comité d'entreprise, le PEE peut également être mis en place par ratification des deux tiers des salariés.
Formalités	<p>Le règlement est ensuite déposé sur la plateforme électronique de téléprocédure du ministère du travail. Antérieurement, il était déposé à l'antenne compétente de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). L'autorité administrative compétente dispose d'un délai de 4 mois pour en contrôler la légalité.</p> <p><u>L'information des salariés</u> sur l'existence et le contenu du plan est obligatoire : à défaut la responsabilité de l'employeur peut être actionnée pour perte de chance de la possibilité d'investir. Les modalités de cette information sont définies dans le règlement du plan.</p>

3.2. Sur l'alimentation du PEE

Versements des participants

Le PEE peut être alimenté à tout moment par des versements volontaires des participants, ou par leur prime d'intéressement, dans la limite de 25 % de leur rémunération brute, tous plans d'épargne salariale confondus.

Le plan peut prévoir un minimum annuel de versement pour chaque support de placement, lequel ne peut excéder 160 €.

Bénéficiaires	Rémunération de référence à prendre en compte
Salariés	<p>Montant de la rémunération brute perçue au cours de l'année de versement, avant déduction des cotisations sociales et toute déduction pour frais professionnels.</p> <p>Il est admis de se référer à la rémunération brute à laquelle le salarié peut prétendre en vertu de son contrat de travail en début d'année civile, sous réserve d'un ajustement à la hausse. Cette pratique permet d'éviter la remise en cause de versements déjà effectués du fait de la baisse de la rémunération en cours d'année (arrêt de travail, rupture du contrat, etc.)</p> <p><i>Attention :</i> Pour les salariés dont le contrat est suspendu voir infra.</p>
Retraités ou préretraités	Sommes perçues au titre des prestations de retraite ou préretraite
Chefs d'entreprise ou mandataires sociaux	Rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant est soumis à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires (rémunération au titre du mandat social et jetons de présence spéciaux)
Chefs d'entreprise individuelle et professionnels libéraux	Montant du revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de leur activité sur l'année précédente, provenant de l'entreprise ayant mis en place le plan.
Partenaires de PACS, conjoints collaborateurs ou associés,	Ne recevant aucune rémunération, leurs versements individuels sont limités à 25 % du PASS,.

Bénéficiaires	Rémunération de référence à prendre en compte
Salariés dont le contrat est suspendu	

Le plan peut également être alimenté par :

- l'affectation de la participation ;
- la prime de partage de la valeur (PPV) et la prime de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE) ;
- le transfert de droits détenus sur un autre plan d'épargne salariale (voir infra) ;
- le transfert de droits affectés au compte épargne temps (CET) ;
- les actions gratuites attribuées aux salariés.

Ces différents modes de versement ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond de 25 % (sous certaines conditions en ce qui concerne les droits inscrits à un CET).

Le PEE peut prévoir le versement de tout ou partie de la participation dont le salarié ne demande pas le versement immédiat.

Remarque :

Depuis le 10 octobre 2024, il est impossible d'inscrire les bons de souscription de parts de créateur attribués (BSPCE), ni les titres souscrits en exercice de ces bons sur un plan d'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO).

Pour les titres souscrits en exercice de BSPCE figurant dans le PEE avant le 10 octobre 2024, le titulaire du plan peut les retirer de ce plan en réalisant un versement compensatoire en numéraire d'un montant égal à la valeur de ces droits appréciée à la date du retrait dans un délai de 2 mois de l'événement.

Ce versement compensatoire n'est pas pris en compte pour l'appréciation du plafond des versements volontaires autorisés.

[Loi de finances pour 2025, 14 février 2025, n°2025-127 art. 92](#)

Contributions de l'entreprise

L'aide de l'entreprise est obligatoire.

Il pourra s'agir de la prise en charge des frais liés au fonctionnement, à laquelle peut s'ajouter un versement complémentaire (abondement). Le mode de calcul de l'abondement doit résulter de règles à caractère général.

L'abondement du PEE ne doit pas excéder le triple des versements effectués par l'adhérent, et est limité tous plans d'épargne salariale confondus à 8 % du PASS.

L'abondement du PEE peut également être unilatéral (= en l'absence de versement du salarié). Le plafond d'abondement unilatéral sur le PEE pour l'acquisition de titres de l'entreprise ou certificats

d'investissement émis par l'entreprise (actionnariat salarié) est de 3 000 €. Ce plafond est porté à 6 000 € si l'une des conditions suivantes est remplie :

- l'entreprise a mis en place un dispositif d'intéressement (si elle est soumise à l'obligation de participation),
- l'entreprise a mis en place un dispositif d'intéressement ou de participation (si elle n'est pas soumise à l'obligation de participation),
- le versement est réalisé par un organisme d'intérêt général,
- le versement est réalisé au bénéfice de travailleurs handicapés relevant d'un ESAT.

Il est compris dans le plafond global d'abondement du PEE qui est relevé à 16 % du PASS (soit 7 536 € en 2025) dans ce cas de figure.

Remarque :

Ce plafond s'apprécie par année civile.

La prise en charge par l'employeur des frais de fonctionnement du compte ne s'impute pas sur ces plafonds.

L'avantage résultant de l'attribution gratuite d'actions s'impute sur ces plafonds.

Le dépassement de ces plafonds entraîne l'assujettissement de l'excédent aux charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

3.3. Sur la gestion financière du PEE

Les sommes versées dans un PEE doivent être uniquement consacrées à l'acquisition de valeurs mobilières :

- par l'intermédiaire de SICAV, FCPE ou SICAVAS (avec possibilité d'acquérir des parts de fonds investis dans les entreprises solidaires) ;
- directement de titres émis par l'entreprise ;
- rachat de tout ou partie du capital de la société RES.

Le plan doit offrir au moins un OPCVM à vocation générale, c'est-à-dire composé de titres cotés ou de parts d'OPCVM eux-mêmes principalement investis en titres cotés.

Depuis le 1^{er} juillet 2024, les PEE doivent proposer au moins un fonds satisfaisant à des critères de financement de la transition énergétique et écologique ou d'investissement socialement responsable, en complément du fonds solidaire qui doit déjà être proposé dans ces plans.

3.4. Sur la durée de placement

<p>Durée d'indisponibilité des sommes épargnées (PEE)</p>	<ul style="list-style-type: none">• Les avoirs ne peuvent être débloqués qu'à l'expiration d'un <u>délai minimum de 5 ans</u> à compter de la date d'acquisition (ou à compter de la date fixée par le plan).• Le règlement du PEE peut fixer une durée de blocage plus longue.• Le délai de blocage de 5 ans ne s'applique pas si la liquidation des avoirs détenus sert à lever des options. Les actions ainsi souscrites ou achetées doivent être versées dans le PEE et demeurent indisponibles pendant 5 ans. <p><u>Attention</u> : En cas de liquidation des avoirs pour lever des options, les prélèvements sociaux sont exigibles sur le gain net constaté.</p>
<p>Cas de débloages anticipés (PEE)</p>	<p>Il n'est possible de débloquer des avoirs encore indisponibles <u>que dans l'une des situations suivantes, strictement énumérées par la loi (article R3324-22 du Code du travail)</u> :</p> <ul style="list-style-type: none">• décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de son partenaire pacsé (pas de délai, demande possible à tout moment, mais à faire dans les 6 mois du décès du titulaire pour échapper à l'impôt sur les plus-values) ;• invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire pacsé (pas de délai) ;• en cas de modification de la situation familiale : mariage ou PACS, naissance ou adoption d'un 3ème enfant ou plus, divorce séparation ou dissolution du PACS à condition de conserver la garde d'au moins un enfant (demande dans les 6 mois de l'évènement) ;• en cas de rupture du contrat de travail ou du mandat social quelle que soit la cause de cette rupture, ou perte du statut de conjoint collaborateur ou associé (pas de délai) ;• en cas de création ou reprise d'entreprise, d'installation en vue d'une profession non salariée ou acquisition de parts de SCOP, par l'intéressé, son conjoint ou partenaire pacsé, ou ses enfants (demande dans les 6 mois de l'évènement) ;• situation de surendettement du participant (pas de délai) ;• affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou l'agrandissement de la résidence principale, ou à sa remise en état à la suite d'une catastrophe naturelle (demande dans les 6 mois de l'évènement) ;• affectation des sommes épargnées à des dépenses de rénovation énergétique pour la résidence principale (demande dans les 6 mois de l'évènement) ;

	<ul style="list-style-type: none"> • affectation des sommes épargnées à l'acquisition d'un véhicule propre : voiture, camionnette, moto ou vélo neuf <u>électrique et/ou hydrogène</u> (demande dans les 6 mois de l'évènement) ; • en cas d'activité de proche aidant du bénéficiaire, de son conjoint ou de son partenaire pacsé (pas de délai). <p><u>Rappel</u> : Sous certaines conditions, la loi sur le pouvoir d'achat a permis de demander, <u>entre le 18 août 2022 et le 31 décembre 2022</u>, le déblocage exceptionnel, dans la limite de 10 000 € par personne, des sommes investies (avant le 1er janvier 2022) au titre de la participation et de l'intéressement sur un plan d'épargne salariale (PEE, PEI ou compte courant bloqué si l'entreprise n'a pas mis en place de participation bien qu'elle remplisse les conditions au sens de l'article L. 3323-5 du code du travail).</p>
--	--

3.5. Sur le transfert du plan

Principe	<p>Le transfert des avoirs acquis sur un PEE peut intervenir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • après la rupture du contrat de travail, pour transférer les droits acquis vers les plans d'épargne du nouvel employeur. Ce type transfert entraîne la clôture du compte ouvert sur le plan de l'ancien employeur et peut être réalisé sans condition de délai. • en l'absence de rupture du contrat de travail, les transferts n'entraînent pas la clôture du compte. <p><u>Remarque</u> : Les avoirs transférés ne sont pas pris en compte dans le plafond de versement individuel de 25 % de la rémunération brute.</p> <p>Sont autorisés les transferts suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • PEE vers PEE, • PEE vers PERCO. <p>Il n'est pas possible de transférer les sommes acquises sur un PERCO vers un PEE.</p> <p>Il n'est pas non plus possible de transférer un PEE vers un PERE.</p>
Conséquences du transfert sur la disponibilité des fonds	<ul style="list-style-type: none"> • En principe, si les sommes transférées sont en cours d'indisponibilité, les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul du blocage restant à courir, sauf concernant les transferts d'un PEE sur PERCO qui rendent les sommes indisponibles jusqu'au départ à la retraite. • Les transferts de sommes disponibles rendent ces sommes indisponibles pour la durée du nouveau plan, voire jusqu'à la retraite pour le PERCO.

Abondement	<p>Les sommes transférées peuvent, dans certains cas, ouvrir droit à abondement de l'employeur.</p> <p>Ainsi, ouvrent droit à abondement de l'employeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le transfert d'un PEE vers un PEE de sommes disponibles, • le transfert d'un PEE vers un PERCO.
Fiscalité	<p>Les transferts constituent <u>des opérations intercalaires</u> : les sommes transférées ne sont pas imposables à l'impôt sur le revenu ni soumises aux prélèvements sociaux.</p>

4. Devoir de conseil – Information sur les risques de l'opération

4.1. Information sur les conditions à respecter pour la mise en place

- Information sur les modalités de mise en place et les formalités requises ;
- Information sur les conditions à respecter pour que le plan puisse bénéficier au dirigeant d'entreprise et à son conjoint.

4.2. Information sur les modes d'alimentation du plan

- Information sur les différents modes d'alimentation envisageables et sur les plafonds à respecter ;
- Information sur l'aide obligatoire de l'entreprise.

4.3. Information sur le fonctionnement du PEE

- Information sur les modalités de gestion financière ;
- Information sur les possibilités de transfert ;
- Information sur l'indisponibilité de l'épargne et sur les cas de sortie anticipée autorisés ;
- Information sur les modalités de dénouement.

4.4. Information sur le régime social et fiscal

- Information sur les plafonds à respecter par le bénéficiaire pour être exonéré d'impôt sur le revenu pour les primes d'intéressement, de participation, la prime de partage de la valeur (PPV), la prime de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE), les droits CET, etc ;
- Information sur la déductibilité des versements par l'entreprise et les plafonds à respecter ;
- Information sur les conditions à respecter pour bénéficier d'un abattement sur l'assiette (détention des titres par les salariés ou les mandataires sociaux).