

PEE

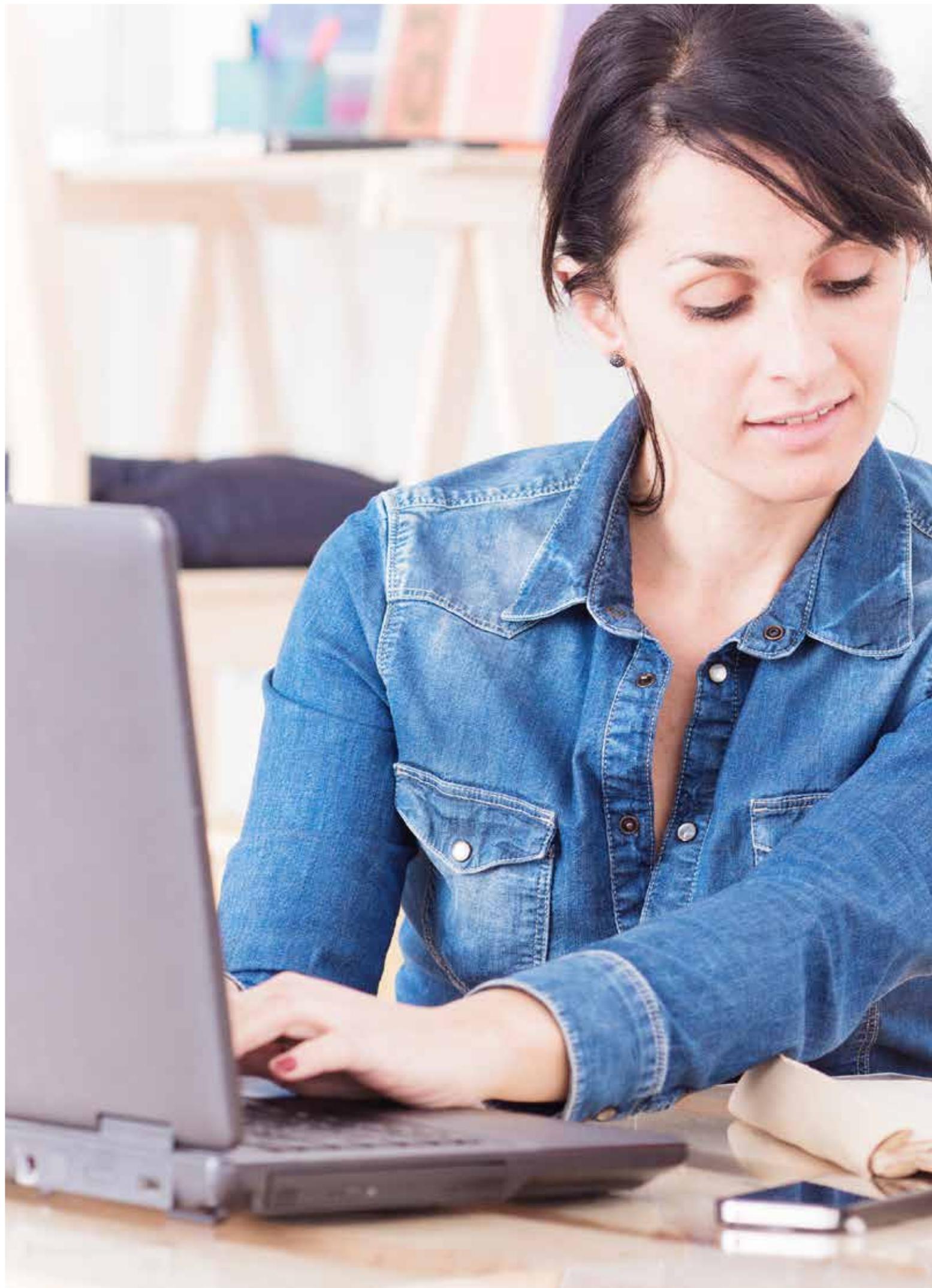
TOUT CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR SUR VOTRE ÉPARGNE SALARIALE



LIVRET D'ÉPARGNE SALARIALE



BNP PARIBAS
ÉPARGNE & RETRAITE ENTREPRISES



QU'EST-CE QUE L'ÉPARGNE SALARIALE ?

L'épargne salariale est un ensemble de dispositifs mis en place par l'entreprise pour vous associer à sa bonne marche et vous permettre de vous constituer une épargne à moyen ou long terme.

Ce document vous présente le(s) dispositif(s) (fonctionnement et avantages) mis en place par votre entreprise.

Bon à savoir

Retrouvez toutes les définitions des mots en italique dans le glossaire situé en fin de document.

SOMMAIRE

LE PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE (PEE) 6

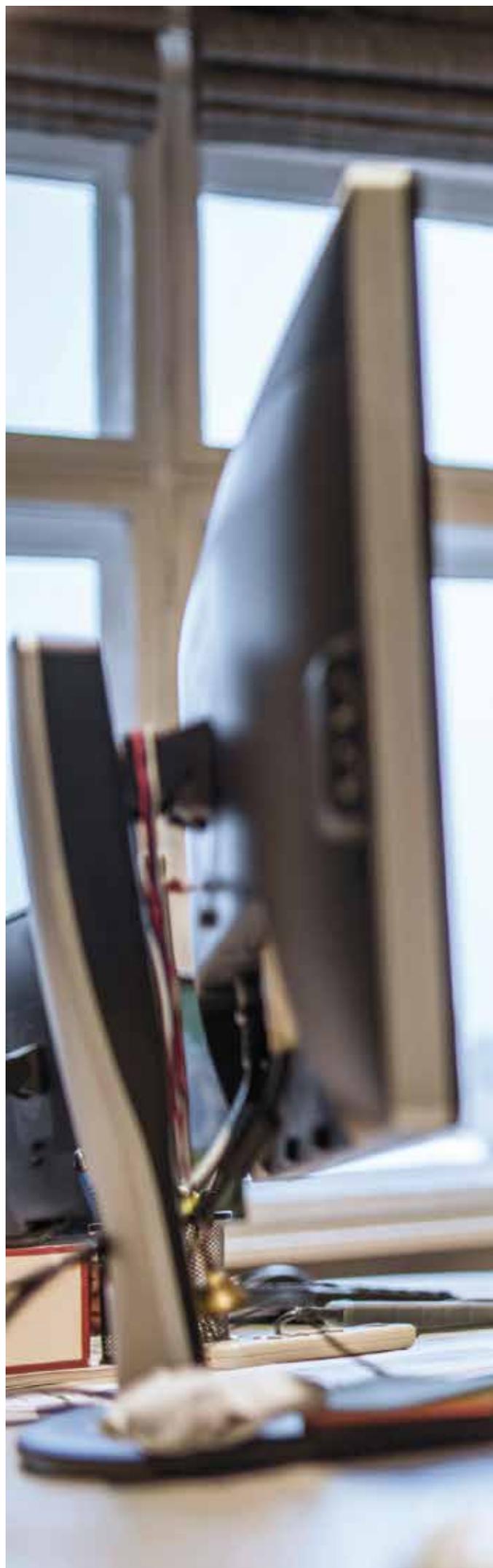
QU'EST-CE QU'UN PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE ?
COMMENT FONCTIONNE LE PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE ?
QUELS SONT LES AVANTAGES DU PEE ?

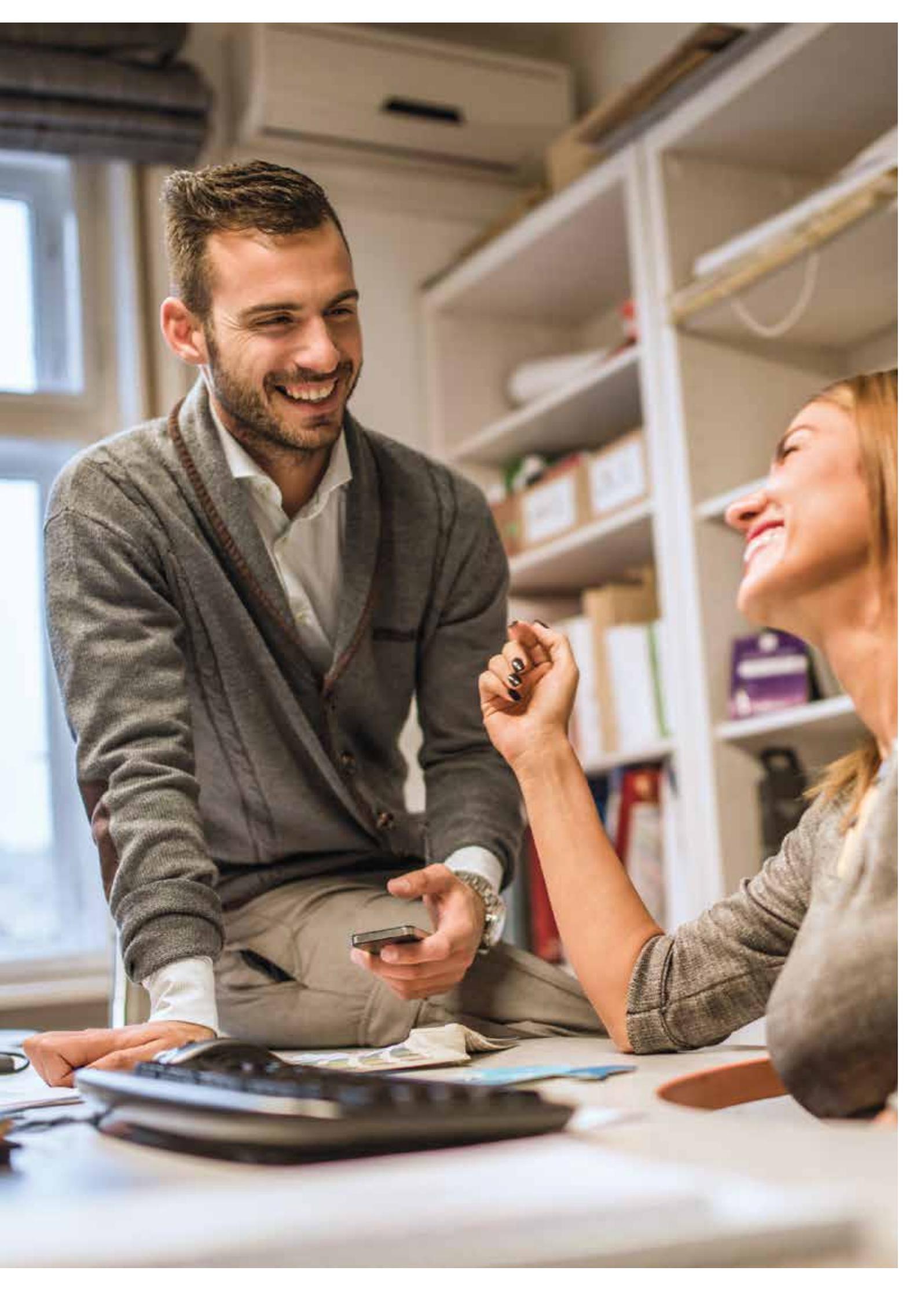
L'INTÉRESSEMENT 8

QU'EST-CE QUE L'INTÉRESSEMENT ?
COMMENT EST CALCULÉE LA PRIME D'INTÉRESSEMENT ?
COMMENT EST-ELLE RÉPARTIE ?
COMMENT FONCTIONNE LA PRIME D'INTÉRESSEMENT ?

GLOSSAIRE 10

DISPOSITIONS LÉGALES 11





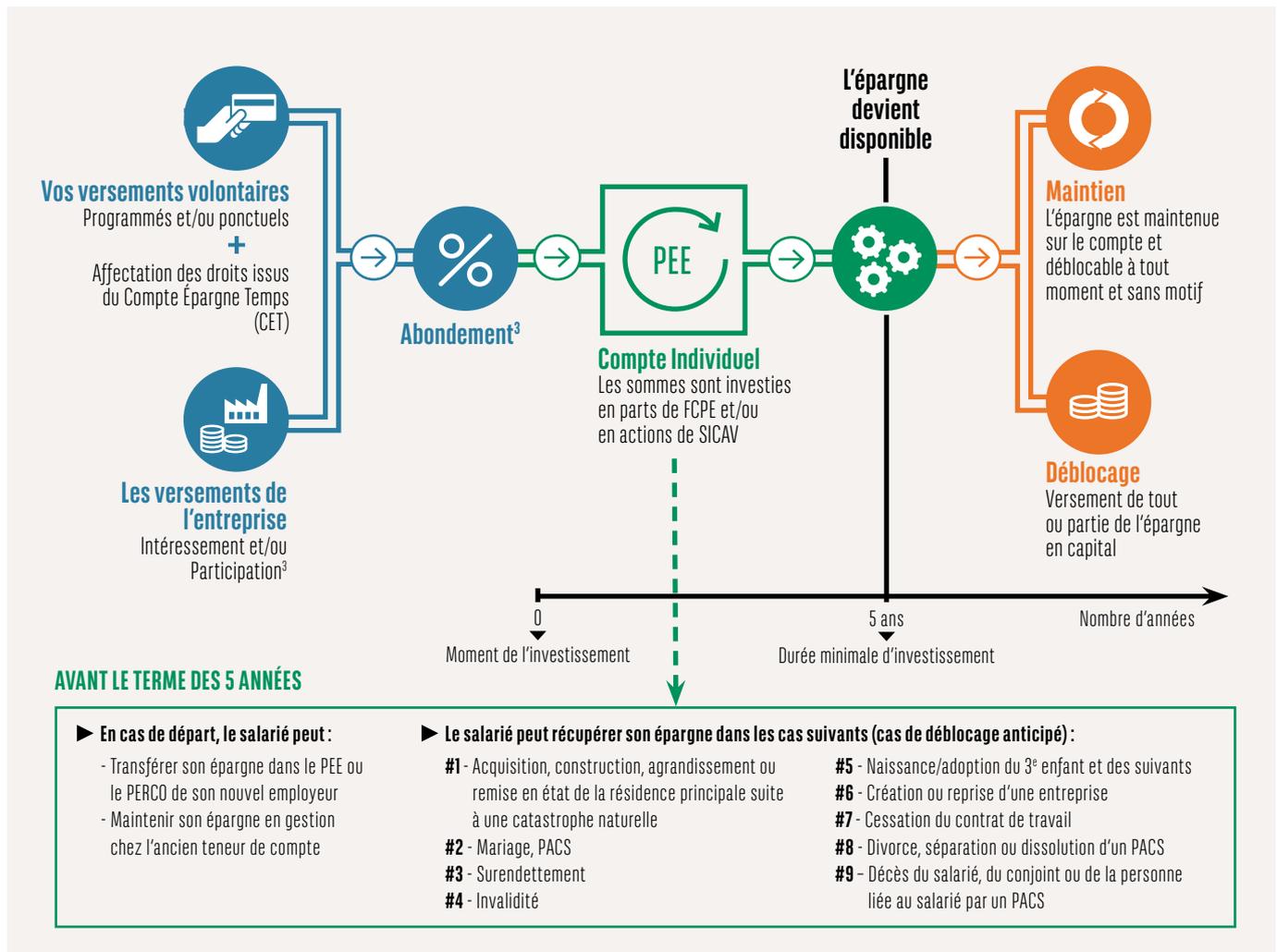
LE PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE (PEE)

QU'EST-CE QU'UN PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE ?

Le PEE est un dispositif collectif d'épargne salariale mis en place par l'entreprise facultativement¹ au profit de ses salariés² pour les aider à se constituer une épargne à moyen terme dans un cadre fiscal avantageux.

Vous disposez d'un compte d'épargne, individuel et indépendant de l'entreprise, que vous alimentez en effectuant des *versements volontaires*, sur les supports de placement de votre choix. L'épargne constituée fructifie et devient disponible au bout de 5 ans, ou plus tôt dans le cadre des cas de déblocage anticipé prévus par la loi.

COMMENT FONCTIONNE LE PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE ?



QUELS SONT LES AVANTAGES DU PEE ?

- Épargnez à votre rythme sans contrainte de régularité ou de montant⁴.
- Modifiez la répartition des investissements sans rallonger la durée de blocage³.
- Bénéficiez d'une exonération fiscale des sommes investies (Intéressement, Participation et *Abondement*³) et du capital à l'échéance.
- Maintenez votre épargne après la durée légale. Les sommes devenues disponibles peuvent être remboursées à tout moment.

¹ Dispositif obligatoire si il y a un accord de participation dans l'entreprise.

² Ainsi qu'aux dirigeants des entreprises de 1 à 250 salariés.

³ Selon accord dans l'entreprise.

⁴ Versements par an limités à 25 % de la rémunération brute annuelle du bénéficiaire (ou 25 % de son revenu professionnel imposé à l'IR), ou 25 % du plafond annuel de la Sécurité sociale pour les conjoints collaborateurs ou associés du chef d'entreprise et les salariés dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement (tous plans confondus).

POURQUOI UN PEE ?

Le PEE est un élément important de la politique sociale de l'entreprise, il vous permet de vous constituer une épargne dans des conditions avantageuses.

QUAND PUIS-JE RÉCUPÉRER MON ÉPARGNE ?

La durée de blocage (5 ans) débute dès la date de placement effective de chaque versement (Participation, Intéressement, Abondement ou versement volontaire). L'épargne placée l'année dernière sera disponible dans 4 ans et celle versée cette année dans 5 ans.

Un relevé de situation annuel vous est envoyé en début d'année. Il résume la situation de votre compte et vous donne la date limite de blocage des différentes sommes. Cependant la loi a prévu des cas de déblocage anticipé, sans remise en cause des avantages fiscaux.

QUELS SONT LES AVANTAGES FISCAUX DU PEE ?

1• Les sommes issues de la Participation, de l'Intéressement et de l'Abondement³ investies dans le PEE sont exonérées de l'impôt sur le revenu.

2• Les plus-values éventuelles produites par les sommes épargnées sont exonérées d'impôt sur le revenu au-delà de 5 ans de conservation. Elles restent toutefois soumises aux prélèvements sociaux.

**QUELS TYPES DE PLACEMENTS PUIS-JE EFFECTUER SUR MON PEE ?**

Les sommes sont investies selon votre choix :

- en *Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE)*
- en *Société d'Investissement à Capital Variable (SICAV)*

constitués de valeurs mobilières (actions, obligations, placements monétaires et titres "solidaires").

PUIS-JE MODIFIER LA RÉPARTITION DE MON ÉPARGNE ?

Si votre entreprise ne propose qu'un seul support de placement pour placer votre argent, vous n'avez pas de question à vous poser ! Sinon, vous avez la possibilité de transférer vos avoirs d'un support de placement à l'autre dans les limites fixées par le plan. Il se peut que vous ne puissiez pas dépasser un certain montant à arbitrer dans l'année. Les transferts peuvent également être limités en nombre.

L'INTÉRESSEMENT

QU'EST-CE QUE L'INTÉRESSEMENT ?

L'intéressement est un dispositif collectif qui permet d'associer les salariés aux résultats et/ou performances de l'entreprise, en leur versant une prime. Ce procédé, facultatif, peut être mis en place dans toutes les entreprises, et concerne tous les salariés. La répartition du montant global de l'intéressement dégagé s'effectue selon les modalités prévues par l'accord d'intéressement.

L'intéressement ne peut se substituer à un élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise au cours des 12 mois précédant la date d'effet de l'accord.

COMMENT EST CALCULÉE LA PRIME D'INTÉRESSEMENT ?

Les paramètres de la formule de calcul sont librement fixés et retenus par l'employeur et ses partenaires hors de tout modèle imposé par le code du travail.

Pendant la formule de calcul :

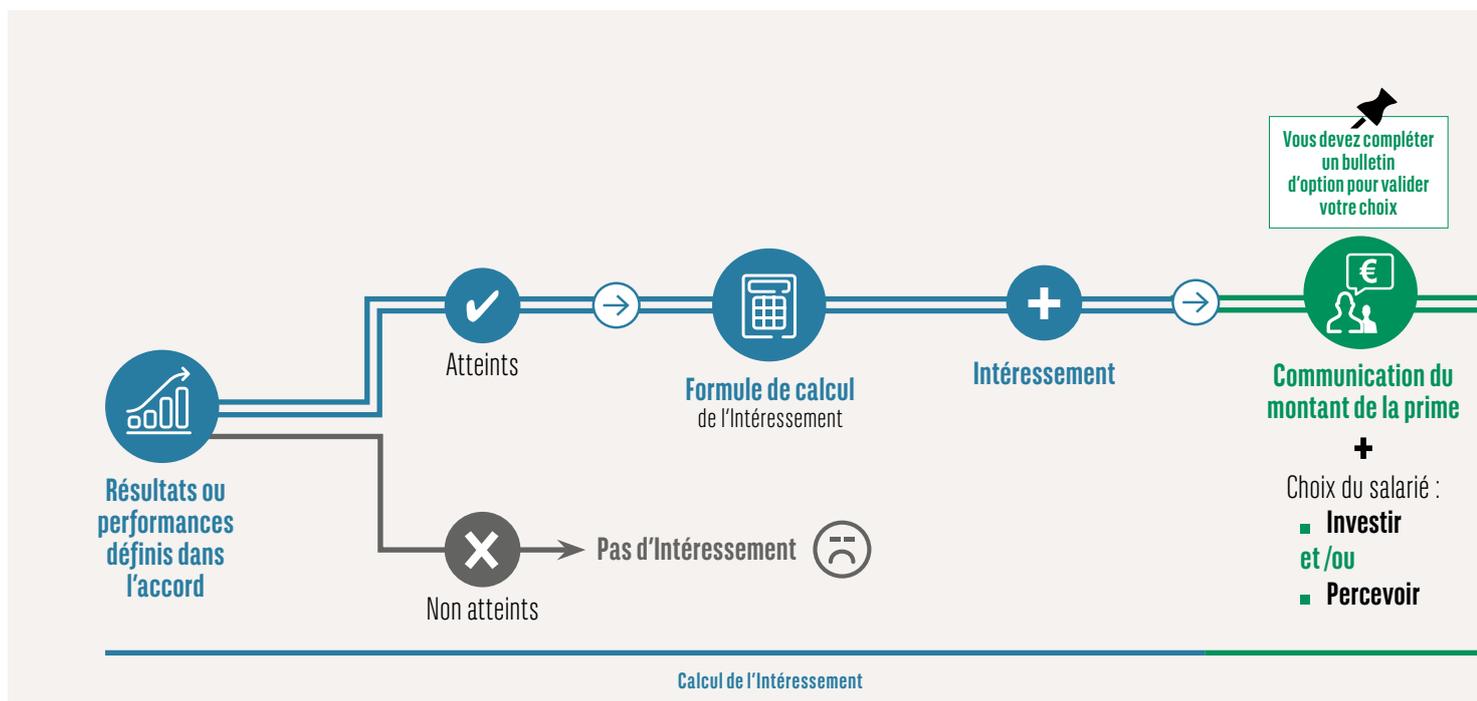
- doit être liée aux résultats et/ou aux performances de l'entreprise
- doit présenter un caractère collectif et aléatoire
- doit être attachée à des éléments objectifs et mesurables
- est calculée sur une période de 12 mois (ou au minimum 3 mois)
- peut varier selon les établissements ou les unités de travail

COMMENT EST-ELLE RÉPARTIE ?

L'entreprise a le choix entre les formules suivantes :

| |
|---|
| Répartition uniforme |
| OU |
| Répartition proportionnelle au salaire |
| OU |
| Répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice |
| OU |
| Répartition utilisant conjointement plusieurs de ces critères |

COMMENT FONCTIONNE LA PRIME D'INTÉRESSEMENT ?



¹ Selon accord dans l'entreprise.

QUI A DROIT À L'INTÉRESSEMENT ?

L'Intéressement est un avantage collectif consenti à tous les salariés présents dans l'entreprise au sens du Code du travail.

Une durée minimum d'ancienneté dans l'entreprise peut être exigée, 3 mois maximum.



QUE SE PASSE-T-IL SI JE NE COMPLÈTE PAS MON BULLETIN D'OPTION ?

À compter du 1^{er} janvier 2016, lorsque le **bénéficiaire d'un plan d'épargne d'entreprise** ne donne aucune instruction sur l'affectation de son intéressement, celui-ci sera intégralement investi dans le Plan d'Épargne d'Entreprise.

QUELS SONT LES AVANTAGES FISCAUX ET SOCIAUX DE L'INTÉRESSEMENT ?

1• L'Intéressement :

- est exonéré d'impôt sur le revenu lorsqu'il est investi dans un Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) ou dans un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO).
- est soumis à l'impôt sur le revenu lorsqu'il est versé immédiatement au *bénéficiaire*.

2• Les plus-values générées par les placements échappent aussi à l'impôt sur le revenu.

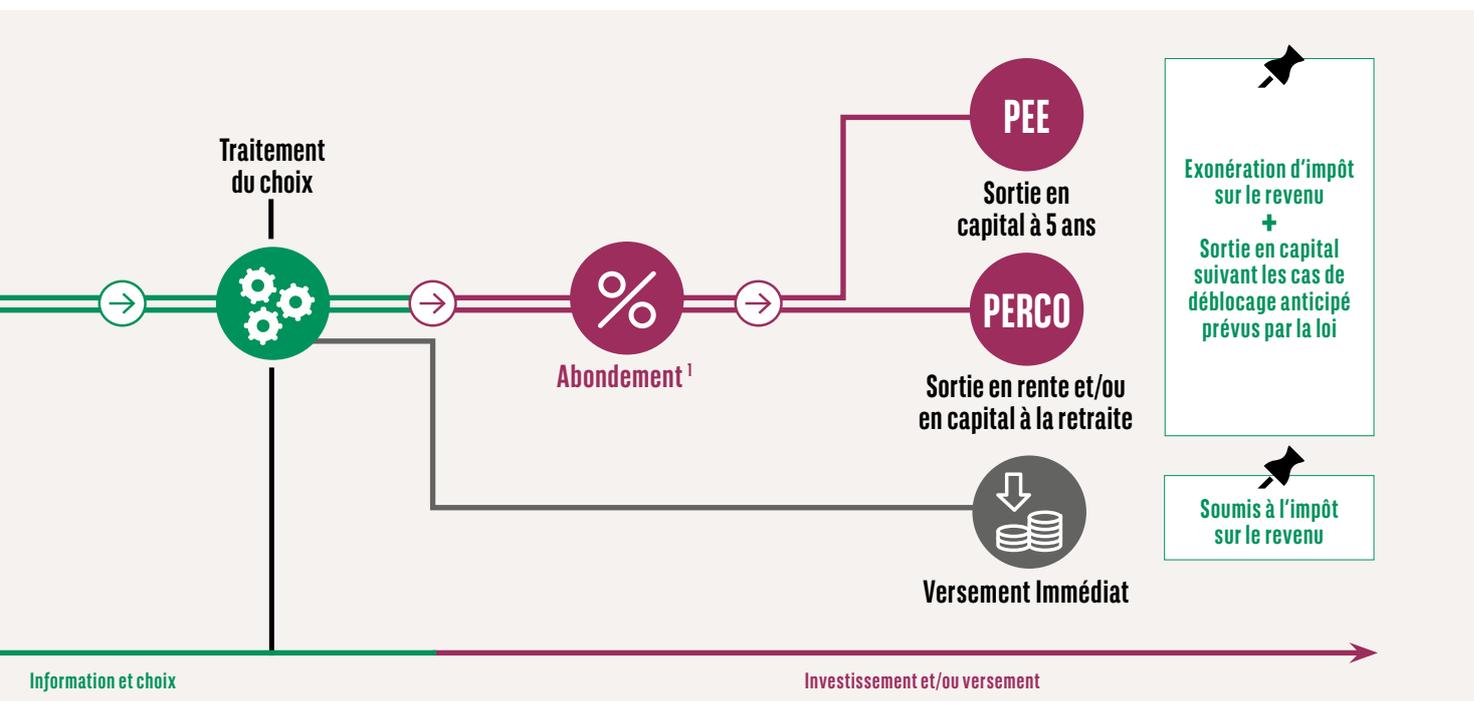
3• Les droits acquis au titre de l'Intéressement à la différence d'un salaire, sont exonérés des cotisations salariales de Sécurité sociale, d'assurance chômage, de retraite complémentaire.

4• La prime d'Intéressement est soumise à la CSG et la CRDS au titre des revenus d'activité peu importe qu'elle soit perçue directement ou placée dans un plan d'épargne salariale.

QUAND EST VERSÉE LA PRIME D'INTÉRESSEMENT ?

Le versement de l'Intéressement doit intervenir au plus tard le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice.

Les bénéficiaires peuvent demander le versement immédiat de leur prime d'intéressement dans un délai de 15 jours après avoir été informé de son montant.



GLOSSAIRE :

L'épargne salariale de A à Z

Abondement

L'abondement est une contribution financière de l'employeur complémentaire à l'effort d'épargne de ses collaborateurs. Celle-ci peut notamment porter sur tout ou partie des sommes issues des versements volontaires, de l'intéressement, de la participation, à condition qu'elles soient versées dans un plan d'épargne salariale. Le maximum de l'abondement est défini par l'entreprise dans le cadre d'un plafond légal.

Bénéficiaires

La participation, l'intéressement et les plans d'épargne salariale sont accessibles à tous les salariés de l'entreprise sous réserve le plus souvent d'une condition d'ancienneté mais également, sous certaines conditions à d'autres personnes que les salariés : le Chef d'entreprise et son conjoint collaborateur ou associé dans les entreprises de 1 à 250 salariés, les salariés d'un groupement d'employeurs, les agents commerciaux et les agents généraux d'assurance, si le règlement du plan le prévoit.

Compte épargne temps (CET)

Le CET est un outil permettant aux salariés d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE)

Un FCPE est un organisme de placement collectif (OPC) spécialisé qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille de valeurs mobilières. Le FCPE est réservé aux salariés des entreprises et destiné à recevoir et à investir leur épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.

Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS)

Montant servant de référence et/ou limite pour le calcul des charges sociales, fiscales, et de certains avantages consentis par les entreprises (notamment en matière de Participation, d'Intéressement, et de protection sociale).

Société d'Investissement à Capital Variable (SICAV)

Une SICAV est un organisme de placement collectif (OPC), société qui émet des actions et gère, pour l'ensemble de ses Actionnaires, un portefeuille de valeurs mobilières.

Transfert

Le transfert consiste à déplacer tout ou partie de votre épargne d'un dispositif vers un autre ou d'un support de placement vers un autre. Cette opération vous permet d'investir dans un dispositif plus adapté à vos objectifs sans avoir à effectuer un nouveau versement et/ou de diversifier votre portefeuille dans des supports de placement accessibles uniquement dans le dispositif cible.

Versements volontaires

Les versements volontaires sont les sommes que l'épargnant choisit d'investir sur un plan d'épargne salariale. Ils ne peuvent excéder sur une année (tous plans d'épargne salariale confondus, hors participation et intéressement) :

- pour les salariés, 25% de la rémunération annuelle brute de l'année en cours,
- pour les mandataires sociaux non-salariés, 25% du revenu professionnel de l'année précédente,
- pour les conjoints collaborateurs ou associés et pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu, 25% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) s'ils n'ont pas reçu de rémunération au titre de l'année de versement.

Ces versements peuvent faire l'objet d'un abondement (versement complémentaire) de l'employeur dans les limites définies par les règlements des Plans d'épargne salariale.

DISPOSITIONS LÉGALES ISSUES DU CODE DU TRAVAIL

Article L. 3332-10

Les versements annuels d'un salarié ou d'une personne mentionnée à l'article L. 3332-2 aux plans d'épargne d'entreprise auxquels il participe ne peuvent excéder un quart de sa rémunération annuelle 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 mentionné au 3° du même article et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement, les versements ne peuvent excéder le quart du montant annuel du plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Le montant des droits inscrits à un compte épargne-temps ainsi que le montant des sommes correspondant à des jours de repos non pris et qui sont utilisés pour alimenter un plan d'épargne pour la retraite collectif défini au chapitre IV ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond mentionné au premier alinéa. Il en est de même des droits utilisés pour alimenter un plan d'épargne d'entreprise, à condition qu'ils servent à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée au sens des articles L. 3344-1 et L. 3344-2, ou de parts ou d'actions de fonds d'épargne salariale mentionnés aux articles L. 214-165 et L. 214-166 du code monétaire et financier.

Article L. 3335-2

Les sommes détenues par un salarié, au titre de la réserve spéciale de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, dont il n'a pas demandé la délivrance au moment de la rupture de son contrat de travail, peuvent être affectées dans le plan d'épargne mentionné aux articles L. 3332-1, L. 3333-1 et L. 3334-1 de son nouvel employeur. Dans ce cas, le délai d'indisponibilité écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le plan d'épargne mentionné aux articles L. 3332-1 et L. 3333-1 sur lequel elles ont été transférées, sauf si ces sommes sont utilisées pour souscrire à une augmentation de capital prévue à l'article L. 3332-18.

Les sommes détenues par un salarié dans un plan d'épargne mentionné aux articles L. 3332-1 et L. 3333-1 peuvent être transférées, à la demande du salarié, avec ou sans rupture de son contrat de travail, dans un autre plan d'épargne mentionné aux mêmes articles, comportant dans son règlement une durée de blocage d'une durée minimale équivalente à celle figurant dans le règlement du plan d'origine. Dans ce cas, le délai d'indisponibilité déjà écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le plan sur lequel elles ont été transférées, sauf si ces sommes sont utilisées pour souscrire à une augmentation de capital prévue à l'article L. 3332-18.

Les sommes détenues par un salarié dans un plan d'épargne mentionné aux articles L. 3332-1, L. 3333-1 et L. 3334-1 peuvent être transférées, à la demande du salarié, avec ou sans rupture de son contrat de travail, dans un plan d'épargne mentionné à l'article L. 3334-1. Les sommes transférées ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond mentionné au premier alinéa de l'article L. 3332-10. Elles ne donnent pas lieu au versement complémentaire de l'entreprise prévu à l'article L. 3332-11, sauf si le transfert a lieu à l'expiration de leur délai d'indisponibilité ou si les sommes sont transférées d'un plan d'épargne mentionné aux articles L. 3332-1, L. 3333-1 vers un plan d'épargne mentionné à l'article L. 3334-1. Les sommes qui ont bénéficié du supplément d'abondement dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 3332-11 ne peuvent être transférées, sauf si le règlement du plan au titre duquel le supplément d'abondement a été versé l'autorise.

Article R. 3324-22

Dans le cas où le bénéficiaire n'a pas opté pour la disponibilité immédiate, les cas dans lesquels, en application de l'article L. 3324-10, les droits constitués au profit des bénéficiaires peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration des délais fixés au premier

alinéa de cet article et au deuxième alinéa de l'article L. 3323-5 sont les suivants :

1° Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé,

2° La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge,

3° Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé,

4° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle,

5° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité,

6° La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé,

7° L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production,

8° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel,

9° La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Article R. 3324-23

La demande du salarié de liquidation anticipée est présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement. Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être déblocués.

Article R. 3324-24

Le jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise, ou ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise rend immédiatement exigibles les droits à participation non échus en application de l'article L. 643-1 du code de commerce et de l'article L. 3253-10 du présent code.

Article R. 3334-4

Les cas dans lesquels, en application de l'article L. 3334-14, les droits constitués dans le cadre du plan d'épargne pour la retraite collectif au profit des salariés peuvent être, sur leur demande, exceptionnellement liquidés avant le départ à la retraite sont les suivants :

1° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son

conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80% et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois,

2° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits et les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code,

3° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel,

4° La situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé,

5° L'expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

Article R. 3334-5

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'intéressé, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être déblocués.

Article D. 3324-37

Lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date d'expiration du délai prévu soit à l'article L. 3323-5, soit à l'article L. 3324-10 selon le cas. Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L312-20 du code monétaire et financier.

Article D. 3324-38

La conservation des parts de fonds communs de placement et des actions de sociétés d'investissement à capital variable (SICAV) acquises en application du 1° de l'article L. 3323-2 continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L312-20 du code monétaire et financier.

Article D. 3324-39

En cas de décès du salarié, ses ayants droit demandent la liquidation de ses droits. Le régime fiscal prévu au 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts cesse de leur être attaché à compter du septième mois suivant le décès.

Article R. 3332-30

Les dispositions des articles D. 3324-37 à D. 3324-39 s'appliquent aux investissements réalisés au sein de plans d'épargne d'entreprise, selon les modalités précisées par le règlement de ces plans.

Article R. 3332-17

Les frais de tenue de compte-conservation des anciens salariés de l'entreprise lorsqu'ils ne sont pas pris en charge par l'entreprise peuvent être perçus par prélèvement sur les avoirs dans les conditions fixées par l'accord de participation ou par l'accord collectif instituant le plan d'épargne d'entreprise ou, à défaut, par le règlement du fonds.

Retrouvez toutes ces informations sur :

Le site public

www.epargne-retraite-entreprises.bnpparibas.com

Rubrique Débuter avec l'épargne d'entreprise

Votre espace privé Personeo

www.personeo.epargne-retraite-entreprises.bnpparibas.com

Rubrique Documentation



Votre Appli Mobile PERSONEO

vous permet de gérer
votre épargne salariale
en toute liberté !



ÉPARGNE & RETRAITE ENTREPRISES est un Métier de BNP Paribas SA
BNP PARIBAS - S.A. au capital de 2 496 865 996 euros - Siège social : 16, boulevard des Italiens - 75009 Paris
RCS Paris 662 042 449 - Identifiant C.E. FR 76662042449 - www.bnpparibas.com
Document non contractuel - studio BNP Paribas E&RE - 01-18-005 - PEE/INT - JANVIER 2018



BNP PARIBAS
ÉPARGNE & RETRAITE ENTREPRISES