

# Epargne salariale

Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) depuis la loi du 19 février 2001

## FICHE N° 4 : PLAN EPARGNE INTER-ENTREPRISES (PEI)

La loi du 19 février 2001, dite loi FABIUS, permet aux partenaires sociaux ou à plusieurs employeurs, agissant individuellement d'instituer un Plan d'Epargne commun à plusieurs entreprises : le Plan d'Epargne Interentreprises (PEI). Ce plan est conçu essentiellement pour les PME dont les salariés disposent rarement d'un PEE.

### CHAMP D'APPLICATION

#### Les entreprises concernées :

- toutes entreprises, établissements ou groupes du secteur privé,
- les entreprises individuelles, artisanales, les associations et le secteur coopératif,
- pas de conditions d'effectifs.

#### Les bénéficiaires :

- tous les salariés : si une ancienneté est requise, elle ne peut excéder 3 mois,
- anciens salariés (retraités, préretraités),
- chef d'entreprise et représentants des personnes morales dans les établissements de moins de 100 salariés.

*Le PEI est mis en place par un accord collectif ; tous les salariés entrant dans le champ d'application professionnel et/ou géographique dudit plan pourront y effectuer des versements volontaires, même si leur entreprise n'a pas adhéré individuellement à l'accord.*

### LES PARTENAIRES DE LA MISE EN OEUVRE

#### Le PEI peut être mis en place par un accord collectif conclu :

- avec une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou plusieurs employeurs agissant individuellement,
- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues représentatives.

Cet accord peut concerner un secteur géographique, une branche d'activité ou simplement plusieurs entreprises,

#### *Dans chaque entreprise l'accord doit être approuvé :*

- par les représentants des organisations syndicales,
- par le Comité d'Entreprise,
- ou à la suite de la ratification du règlement du plan à la majorité des deux tiers de leur personnel.

Si l'accord concerne plusieurs entreprises prises individuellement, l'accord doit être approuvé dans les mêmes termes au sein de chaque entreprise.

### LES CLAUSES DE L'ACCORD

#### L'accord instituant le PEI doit comprendre les clauses suivantes :

- le champ d'application professionnel et géographique du plan ou les entreprises signataires,
- son objet, sa durée, les salariés bénéficiaires,
- les sources d'alimentation du plan,
- les modalités d'information des salariés,
- la prise en charge des frais de gestion et des frais de tenue de compte,
- les différentes formules de placement et le choix du gestionnaire,
- les conditions de désignation des membres des conseils de surveillance des fonds communs de placement.

L'accord doit impérativement être déposé auprès de la DDTEFP du lieu où il a été établi, pour que les entreprises concernées puissent obtenir les exonérations fiscales et sociales.

## LES MODALITES

Les PEI peuvent recevoir, comme les PEE :

- le montant de l'intéressement des salariés de l'entreprise,
- la participation des salariés aux résultats,
- les versements volontaires des salariés (qui ne peuvent excéder le \_ de leurs rémunérations brutes annuelles),
- les revenus des placements effectifs.

**Les abondements de l'entreprise accompagnant les versements des salariés (limités au triple de la contribution salariée plafonnée à 2300 euros / an).**

Le montant des versements volontaires des salariés et de l'abondement de l'entreprise sont plafonnés selon les mêmes modalités que pour les PEE (voir fiche n°3).

*Remarque : lorsque le PEI prévoit une possibilité d'affectation des sommes issues de la participation, les entreprises adhérentes sont dispensées de conclure un accord de participation, à condition que le règlement du PEI inclue les clauses obligatoires d'un accord de participation (voir fiche n°1).*

### Gestion des droits des salariés :

Les versements effectués par les salariés et l'abondement éventuellement versé par l'entreprise sont indisponibles pendant au moins 5 ans. Le cas de déblocage anticipé du PEI sont identiques à ceux du PEE (invalidité du salarié, cessation d'activité, mariage... voir article L442-7 du Code du Travail).

Non substitution au salaire : Le PEI ne doit pas se substituer à la rémunération du salarié.

Le règlement du PEI offre les mêmes modes de placement que les PEE (voir fiche n°3). Toutefois le PEI ne peut prévoir l'acquisition des parts de fonds communs de placement d'actionnariat salarié.

## AVANTAGES SOCIAUX ET FISCAUX

### Pour le salarié :

l'abondement est non soumis à cotisations sociales (sauf CSG et CRDS), et exonéré d'impôt sur le revenu.

### Pour l'entreprise :

l'abondement et la prise en charge des frais viennent en déduction du bénéfice imposable et ne sont pas soumis à cotisations sociales et taxes sur les salaires.

## TRANSFERT DES DROITS

Sans rupture de son contrat de travail, le salarié a la possibilité sous certaines conditions de transférer ses droits vers un autre plan.

## **DEPART DU SALARIE**

Tout salarié quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées dans l'entreprise par accord de participation, et plan d'épargne dans lesquels il a effectué des versements.

D'autre part, le salarié a la possibilité soit de transférer ses avoirs vers un plan dont il bénéficie au titre d'un nouvel emploi, soit de liquider ses avoirs.