

Extrait du Bulletin Officiel des Finances Publiques-Impôts

DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES PUBLIQUES

Identifiant juridique : BOI-BIC-PTP-20-30-10/03/2014

Date de publication : 10/03/2014

Date de fin de publication : 15/09/2014

BIC - Intéressement et participation - Régimes facultatifs - Plans d'épargne d'entreprise

Positionnement du document dans le plan :

BIC - Bénéfices industriels et commerciaux
Intéressement - participation
Titre 2 : Régimes facultatifs
Chapitre 3 : Plans d'épargne d'entreprise

Sommaire :

- I. Économie générale des plans d'épargne d'entreprise
 - A. Champ d'application
 - B. Modalités d'établissement
 - C. Caractéristiques des plans d'épargne d'entreprise
 - 1. Conditions de participation
 - a. Les salariés
 - b. Non salariés
 - 2. Nature et montant des versements
 - a. Versements des salariés
 - 1° Montant maximum des versements
 - 2° Montant minimum des versements
 - b. Versements complémentaires de l'entreprise (abondement)
 - 1° Nature des versements complémentaires
 - 2° Montant maximum de la contribution
 - 3. Indisponibilité des valeurs acquises pour le compte des salariés
 - a. Principe
 - b. Exceptions
 - 4. Modalités de gestion des plans d'épargne d'entreprise
 - a. Gestion des versements des salariés
 - b. Composition du portefeuille collectif
 - 1° Affectation des sommes versées à un plan d'épargne d'entreprise
 - 2° Augmentation de capital
 - 3° Transferts entre plans
- II. Régime fiscal des plans d'épargne d'entreprise
 - A. Situation au regard de l'entreprise

1. Impôt sur les sociétés et impôt sur le revenu

a. Déduction des sommes versées par l'entreprise

b. Régime fiscal des cessions de titres aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise

c. Déduction fiscale en cas d'émission d'actions au profit des salariés en application d'une augmentation de capital réservée aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise

2. Autres impôts et taxes

B. Situation au regard des salariés

1

Un plan d'épargne d'entreprise (PEE) est un système d'épargne collectif facultatif ouvrant aux salariés d'une entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières.

Le régime des plans d'épargne d'entreprise est régi par les dispositions figurant de l'[article L. 3332-1 du code du travail](#) à l'[article L. 3332-28 du code du travail](#) et aux [articles R. 3332-1 et suivants du code du travail](#).

10

Les plans d'épargne d'entreprise constituent l'une des modalités de gestion des droits reconnus aux salariés au titre de la participation aux résultats de l'entreprise.

Mais l'établissement dans une entreprise d'un plan d'épargne n'est pas lié à l'existence, dans cette entreprise, d'un tel régime de participation. Un plan d'épargne peut, en effet, être créé, soit à l'initiative de l'entreprise, soit en vertu d'un accord conclu avec le personnel selon une des modalités prévues à l'[article L. 3322-6 du code du travail](#).

En revanche, conformément aux dispositions de l'[article L. 3323-2 du code du travail](#), les accords de participation conclus à compter du 1^{er} janvier 2007 ne peuvent prévoir l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation qu'à des comptes ouverts au nom des intéressés en application d'un plan d'épargne salariale ou/et à un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements.

20

Les plans d'épargne doivent, en principe, remplir un certain nombre de conditions tenant notamment à l'emploi des sommes qui, conformément à l'[article L. 3332-15 du code du travail](#), peuvent être affectées à l'acquisition de :

- titres d'une société d'investissement à capital variable ;

- parts d'un fonds commun de placement ou des titres émis par des sociétés d'investissement à capital variable régis par les dispositions de l'[article L. 214-39 du code monétaire et financier \(CoMoFi\)](#) et de l'[article L. 214-40 du CoMoFi](#) ;

- actions émises par l'entreprise mentionnées au II de l'[article 83 bis du code général des impôts \(CGI\)](#) et à l'[article 220 quater A du CGI](#) ;

- actions émises par des sociétés créées dans les conditions prévues à l'[article 220 nonies du CGI](#).

30

On examinera successivement, dans deux parties :

- l'économie générale des plans d'épargne d'entreprise ;

- le régime fiscal des plans d'épargne d'entreprise.

I. Économie générale des plans d'épargne d'entreprise

A. Champ d'application

40

Aux termes de l'[article L. 3332-1 du code du travail](#), les plans d'épargne d'entreprise peuvent être établis, à titre facultatif, dans toute entreprise à l'initiative de celle-ci ou en vertu d'un accord avec le personnel.

Le plan d'épargne d'entreprise est donc un système d'épargne original puisqu'il combine un cadre collectif défini au niveau de l'entreprise et une initiative individuelle du salarié qui ne peut jamais être contraint de verser des sommes dans le PEE. Il effectue lui-même le choix des modes de placement de son épargne.

Les avoirs détenus par les salariés dans le cadre du plan d'épargne d'entreprise doivent être constitués de valeurs mobilières. L'[article L. 228-1 du code de commerce](#) définit les valeurs mobilières, comme étant les titres financiers au sens de l'[article L. 211-1 du CoMoFi](#) émis par des personnes morales, publiques ou privées, transmissibles par inscription en compte ou tradition, qui donnent accès, directement ou indirectement, au capital de la personne morale émettrice ou à un droit de créance général sur son patrimoine. Sont également des valeurs mobilières les parts de fonds communs de placement, les parts de fonds de placement immobilier et de fonds commun de titrisation.

50

Les comptes ouverts au nom des salariés en application d'un plan d'épargne d'entreprise peuvent être alimentés par :

- les versements volontaires des salariés (dont font partie les primes d'intéressement) ;
- l'abondement de l'entreprise ;
- les droits à participation des salariés aux résultats de l'entreprise ;
- les sommes venant d'un compte épargne-temps ;
- les actions gratuites attribuées aux salariés dans les conditions prévues à l'[article L. 225-197-1 du code de commerce](#), à l'[article L. 225-197-2 du code de commerce](#) et à l'[article L. 225-197-3 du code de commerce](#), dans la limite d'un montant égal à 7,5 % du plafond annuel de la sécurité sociale par adhérent, sous réserve d'une attribution à l'ensemble des salariés de l'entreprise ([code du travail \(C. trav.\)](#), [art. L. 3332-14](#)).

De tels plans peuvent également être institués au sein d'un groupe constitué d'entreprises juridiquement indépendantes, mais ayant établi entre elles des liens financiers et économiques.

B. Modalités d'établissement

60

Les plans d'épargne peuvent être établis :

- soit à l'initiative de l'entreprise ;
- soit en vertu d'un accord avec le personnel, notamment en vue de recevoir les versements effectués en application des titres I^{er} et II du livre III de la troisième partie du code du travail ([C. trav.](#), [art. L. 3311-1 et suivants](#)) relatifs à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Dans ce dernier cas, l'accord avec le personnel est conclu suivant l'une des procédures prévues à l'[article L. 3322-6 du code du travail](#), c'est-à-dire :

- soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail ;
- soit entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise au sens de l'[article L. 2122-1 du code de travail](#) ;
- soit au sein du comité d'entreprise ;
- soit à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet de contrat proposé par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au sens de l'article L. 2122-1 du code de travail ou un comité d'entreprise, la ratification doit être demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

C. Caractéristiques des plans d'épargne d'entreprise

70

Pour ouvrir droit au bénéfice des divers avantages fiscaux prévus par les dispositions figurant de l'[article L. 3332-1 du code du travail](#) à l'[article L. 3332-27 du code du travail](#), les plans d'épargne d'entreprise doivent remplir certaines conditions.

1. Conditions de participation

a. Les salariés

80

Les plans d'épargne d'entreprise sont essentiellement destinés à encourager les salariés à employer leur épargne liquide dans des placements en valeurs mobilières et à permettre aux employeurs de contribuer, en franchise d'impôt, à la formation de cette épargne à long terme.

Les plans d'épargne d'entreprise doivent donc ouvrir à tous les salariés la faculté de participer à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières. Toutefois, une durée minimum d'ancienneté au cours de l'exercice peut être exigée ; elle ne peut excéder trois mois ([C. trav., art. L. 3342-1](#)).

90

En outre, aucune discrimination ne doit être faite entre les salariés. Si le plan d'épargne d'entreprise prévoit plusieurs formules de placement, chaque salarié doit pouvoir exercer son choix entre toutes les formules de placement offertes.

100

Les anciens salariés de l'entreprise peuvent, à leur demande, rester adhérents du plan d'épargne d'entreprise. À cet égard, deux cas de figure doivent être distingués.

En application de l'[article L. 3332-2 du code du travail](#), les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements volontaires. Ils ne peuvent bénéficier des versements complémentaires effectués par les entreprises. L'intéressement peut être versé dans ces conditions sur le plan d'épargne d'entreprise sous réserve, bien entendu, que le retraité ait adhéré et effectué au moins un versement avant son départ de l'entreprise et qu'il n'ait pas demandé le déblocage de la totalité de ses avoirs lors de la cessation de son contrat de travail.

En revanche, les salariés dont le contrat de travail est rompu ou arrive à son terme pour une raison autre que le départ en retraite ou une préretraite peuvent rester adhérents du plan d'épargne. Ils ne peuvent,

par contre, plus effectuer de nouveaux versements. Toutefois, lorsque le versement de l'intéressement, ou de la participation, au titre de la dernière période d'activité du salarié intervient après son départ de l'entreprise, il peut affecter cet intéressement ou cette participation au plan d'épargne de l'entreprise qu'il vient de quitter. Le règlement du plan peut prévoir que ce versement fait l'objet d'un versement complémentaire de l'entreprise suivant les conditions prévues pour l'ensemble des salariés ([C. trav., art. R. 3332-13](#)).

110

Enfin, la constitution de plans communs à plusieurs entreprises est autorisée.

b. Non salariés

120

Conformément aux dispositions de l'[article L. 3332-2 du code du travail](#), dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre un et deux cent cinquante salariés, peuvent également participer aux plans d'épargne d'entreprise :

- les chefs de ces entreprises ;
- les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, s'il s'agit de personnes morales ;
- le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'[article L. 121-4 du code de commerce](#).

Le salarié d'un groupement d'employeurs peut bénéficier du plan d'épargne salariale mis en place dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition dans des conditions fixées par décret.

Les travailleurs non salariés visés à l'[article L. 134-1 du code de commerce](#) ou au titre IV du livre V du code des assurances ([C. assur., art. L. 540-1](#) à [C. assur., art. L. 540-2](#)) ayant un contrat individuel avec une entreprise dont ils commercialisent des produits peuvent bénéficier du plan d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise, si le règlement le prévoit, dans des conditions fixées par décret.

2. Nature et montant des versements

130

Les comptes ouverts au nom des salariés en application d'un plan d'épargne d'entreprise peuvent être alimentés :

- soit uniquement par le versement des sommes attribuées aux salariés au titre de la participation aux résultats de l'entreprise ou distribuées au titre de l'intéressement, l'aide de l'entreprise se limitant à la prise en charge des frais de gestion du plan d'épargne ;
- soit uniquement par des versements volontaires des salariés, l'aide de l'entreprise se limitant à la prise en charge des frais de gestion du plan d'épargne ;
- soit à la fois par le versement de tout ou partie des sommes attribuées aux salariés au titre de la participation ou de l'intéressement et par des versements complémentaires de l'entreprise ;
- soit à la fois par des versements volontaires des salariés et par des versements complémentaires de l'entreprise ;

- soit à la fois par le versement de tout ou partie des sommes attribuées aux salariés au titre de la participation aux résultats de l'entreprise ou au titre de l'intéressement, par des versements volontaires des salariés et par des versements complémentaires de l'entreprise.

Ils peuvent être également alimentés par des actions gratuites attribuées dans les conditions prévues à l'[article L. 3332-14 du code du travail](#) ainsi que par des droits inscrits sur un compte épargne-temps.

140

Enfin, la participation des salariés à la réalisation d'un plan d'épargne d'entreprise peut comprendre, en dehors des sommes provenant de la réserve spéciale de participation ou de l'intéressement et des versements volontaires que le personnel peut accepter de faire, le emploi des revenus des placements effectués. Des avantages fiscaux prévus au II de l'[article 163 bis B du CGI](#) ont d'ailleurs pour but d'encourager les salariés à effectuer ce emploi ([BOI-RSA-ES](#)).

Les versements effectués d'une part, par les salariés, soit à titre volontaire, soit au titre de la participation aux résultats de l'entreprise ou de l'intéressement d'autre part, par l'entreprise sont subordonnés à certaines conditions liées à leur montant.

a. Versements des salariés

1° Montant maximum des versements

150

L'[article L. 3332-10 du code du travail](#) limite le montant des versements faits par un même salarié ou une personne mentionnée à l'[article L. 3332-2 du code du travail](#) à un plan d'épargne d'entreprise au 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 \(CSS\)](#).

La rémunération du salarié doit s'entendre de la rémunération brute qui est déclarée par l'employeur pour être soumise à l'impôt sur le revenu établi au nom du salarié, avant déduction de la cotisation de sécurité sociale, des retenues pour retraites et de toute déduction forfaitaire pour frais professionnels.

Remarque : Le montant des droits inscrits à un compte-épargne temps et qui sont utilisés pour alimenter un plan d'épargne d'entreprise n'est pas pris en compte pour l'appréciation du plafond mentionné à l'[article L. 3332-10 du code du travail](#), à condition qu'ils servent à l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée au sens de l'[article L. 3344-1 du code du travail](#) et de l'[article L. 3344-2 du code du travail](#) ou de parts ou d'actions d'OPCVM mentionnés à l'[article L. 214-40 du CoMoFi](#).

160

Les sommes dues au titre de la participation pour lesquelles le salarié n'a pas demandé le versement immédiat en application de l'[article L. 3324-10 du code du travail](#) et affectées à un plan d'épargne d'entreprise dans les conditions prévues à l'[article L. 3324-12 du code du travail](#) ne sont pas prises en compte dans le plafond de 25 %. Il en est de même des sommes transférées sans délai à l'issue de la période de blocage de la participation vers le plan d'épargne d'entreprise.

2° Montant minimum des versements

170

Le règlement du plan d'épargne d'entreprise peut prévoir pour chaque versement volontaire des participants un montant minimum par support de placement. Celui-ci ne peut toutefois pas excéder une somme fixée par arrêté conjoint des ministres chargés de l'économie et du travail ([C. trav., art. R. 3332-9](#)).

Lorsque l'accord concernant la participation des salariés aux résultats de l'entreprise a prévu que les sommes revenant à ce titre aux salariés seront versées à des comptes ouverts en application d'un plan d'épargne d'entreprise, ces sommes doivent obligatoirement être portées à ces comptes, quel que soit leur montant et aucun minimum ne pourrait être prévu pour les sommes provenant de la réserve de participation.

Cette obligation ne s'applique toutefois pas aux sommes attribuées aux salariés et n'excédant pas 80 € par personne. Elles échappent en effet à la règle de l'indisponibilité et sont payées immédiatement à leurs bénéficiaires.

b. Versements complémentaires de l'entreprise (abondement)

1° Nature des versements complémentaires

180

En application de l'[article L. 3332-1 du code du travail](#), les plans d'épargne d'entreprise doivent comporter une aide apportée aux bénéficiaires par leur employeur en vue de faciliter la constitution à leur profit d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières. Le règlement du plan d'épargne doit donc préciser les modalités de cette aide.

La loi ne précise pas l'aide minimale obligatoire ; il a été envisagé que cette aide puisse consister en l'abondement. Mais cet abondement est par nature facultatif. Cependant, les entreprises qui ne versent pas d'abondement pendant une année et qui n'ont pas prévu de prise en charge des frais dans le règlement du plan d'épargne se retrouvent dans l'illégalité : leur PEE est dépourvu d'aide aux salariés alors que celle-ci est une condition impérative pour bénéficier des exonérations sociales et fiscales. Dans ces conditions, afin de sécuriser les plans d'épargne d'entreprise, et compte tenu des dispositions de l'[article L. 542-1 du CoMoFi](#), l'aide minimale consiste dans la prise en charge obligatoire par l'entreprise des prestations de tenue de compte-conservation suivantes :

- l'ouverture du compte du bénéficiaire ;
- les frais afférents à un versement annuel du salarié en plus du versement de la participation et de l'intéressement sur le plan ;
- l'établissement et l'envoi des relevés d'opérations prises en charge par l'entreprise ;
- une modification annuelle de choix de placement ;
- l'établissement et l'envoi du relevé annuel de situation ;
- l'ensemble des rachats à l'échéance et ceux qui sont effectués dans le cadre des cas prévus à l'[article R. 3324-22 du code du travail](#) et à l'[article R. 3334-4 du code du travail](#) à condition qu'ils soient effectués par virement sur le compte du salarié, y compris dans le cadre du traitement des cas de déblocage anticipé ;
- l'accès des bénéficiaires aux outils télématiques les informant sur leurs comptes.

Les prestations de tenue de compte-conservation prises en charge par l'entreprise sont précisées dans une annexe au règlement du plan.

190

L'aide de l'entreprise peut également consister facultativement dans des versements complémentaires.

L'[article L. 3332-12 du code du travail](#) rappelle le caractère général des règles relatives à l'abondement, ce qui exclut notamment toute individualisation de l'aide de l'entreprise.

En application des dispositions de l'[article L. 3332-11 du code du travail](#), un abondement peut être versé par l'entreprise au titre des versements effectifs des salariés et des sommes attribuées au titre de l'intéressement et de la participation et affectées au plan d'épargne d'entreprise.

Le versement des sommes que l'entreprise doit attribuer aux salariés au titre de la participation ne peut pas être considéré comme une aide fournie par l'entreprise. Ces sommes appartiennent en effet aux salariés et constituent une dette de l'entreprise en vertu de la loi.

200

De même, l'abondement ne peut pas être accordé au titre des versements faits par les retraités ou préretraités qui ne sont plus des salariés de l'entreprise.

Le plan d'épargne doit donc obligatoirement comporter d'autres engagements pris par l'entreprise.

2° Montant maximum de la contribution

210

Le versement complémentaire de l'entreprise est encadré par l'[article L. 3332-11 du code du travail](#). Les sommes versées annuellement par l'entreprise pour chaque salarié ou personne mentionnée à l'[article L. 3332-2 du code du travail](#) ne peuvent excéder un plafond fixé à 8 % du montant annuel du plafond prévu à l'[article L. 241-3 du CSS \(C. trav., art. R. 3332-8\)](#) sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire. Cette contribution peut être constituée des sommes provenant de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et des versements volontaires des bénéficiaires.

En outre, l'entreprise peut majorer son versement à concurrence du montant consacré par le salarié ou la personne mentionnée à l'article L. 3332-2 du code du travail à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise liée à celle-ci au sens de l'[article L. 225-180 du code de commerce](#), sans que cette majoration puisse excéder 80 %.

220

Exemple 1 :

- versement du salarié : 800 € ; aucune somme n'est affectée à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement de l'entreprise ;
- abondement maximum de l'entreprise : $800 \text{ €} \times 3 = 2\,400 \text{ €}$.

Exemple 2 :

- versement du salarié : 2 000 €, dont 500 € sont affectés à l'achat d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ;
- abondement maximum de l'entreprise : il est calculé, d'une part, sur les sommes affectées à l'achat d'actions, d'autre part, sur le solde :
 $500 \text{ €} \times 3 = 1\,500 \text{ €}$
 $1\,500 \text{ €} \times 3 = 4\,500 \text{ €}$ limité à 8 % du montant annuel du plafond de sécurité sociale soit pour 2012 : 2 909,76 € ;
- soit au total 4 409,76 €.

Exemple 3 :

- versement du salarié : 1 600 €, dont 900 € consacrés à l'achat d'actions ou de certificats d'investissement de l'entreprise ;
- l'investissement en actions de l'entreprise ouvre droit à une majoration de l'abondement égale au maximum à 80 % de 8 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale, soit pour 2012, 2 327,80 € ; dès lors qu'elle représente le triple de l'investissement, la majoration de 80 % correspond à la prise en compte d'un investissement en actions de 775,93 € ; l'investissement en actions de l'entreprise étant supérieur à ce chiffre, la majoration de 80 % peut être accordée ;
- le complément de l'investissement en actions de l'entreprise (soit 900 € - 775,93 €) est pris en compte au titre de l'abondement « normal » : il s'élève à 2 472,21 € : $[700 € + (900 € - 775,93 €)] \times 3 = 2 472,21 €$;
- au total, l'abondement maximum est de 4 800,01 €.

3. Indisponibilité des valeurs acquises pour le compte des salariés

a. Principe

230

En application de l'[article L. 3332-25 du code du travail](#), les actions ou parts acquises pour le compte des salariés et des anciens salariés ne pourront leur être délivrées ni leur être remboursées à l'expiration d'un délai minimum de cinq ans courant à compter de la date de l'acquisition. Les adhérents qui détiennent des titres en direct ne peuvent les céder qu'à l'expiration du même délai minimum de cinq ans. Il est possible au règlement du plan d'épargne d'entreprise de fixer une durée de blocage plus longue. Pour leur part, les salariés peuvent conserver leurs avoirs dans le plan d'épargne d'entreprise au-delà de la période de blocage des sommes.

Par mesure de simplification, il est admis, si le plan d'épargne le prévoit, que le délai de blocage des sommes parte pour toutes les acquisitions effectuées au cours d'une période d'un an au plus d'une date moyenne fixée au milieu de la période. Par exemple, toutes les actions ou parts acquises au cours d'une année civile pourront être rendues disponibles le 30 juin de la cinquième année suivant celle de l'acquisition. Si le plan d'épargne d'entreprise est partiellement alimenté par des sommes provenant de la réserve spéciale de participation, toutes les actions ou parts acquises au cours d'un exercice pourront être rendues disponibles le premier jour du cinquième mois du cinquième exercice annuel suivant celui de l'acquisition.

Dans le cas où la durée d'indisponibilité prévue par le plan d'épargne d'entreprise est supérieure à cinq ans et où il est prévu d'affecter la participation au plan d'épargne d'entreprise, l'accord de participation doit alors instituer un autre mode de placement dont la durée d'indisponibilité est conforme au régime de la participation (fixée à cinq ans, le régime dérogatoire de trois ans étant maintenu pour les accords conclus avant le 20 février 2001).

b. Exceptions

240

Aux termes des dispositions de l'[article R. 3332-28 du code du travail](#), les cas dans lesquels les actions ou parts acquises pour le compte des adhérents leur sont délivrées avant l'expiration du délai d'indisponibilité minimum de cinq ans sont énumérés à l'[article R. 3324-22 du code du travail](#).

Il est précisé que le déblocage anticipé des droits constitués au profit des salariés est une faculté. Ces droits sont donc liquidés ou transférés sur demande expresse des salariés concernés.

250

Conformément aux dispositions de l'[article L. 3332-25 du travail](#), le délai d'indisponibilité de cinq ans ne s'applique pas si la liquidation des avoirs acquis dans le cadre du plan d'épargne d'entreprise sert à lever des options consenties dans les conditions prévues à l'[article L. 225-177 du code de commerce](#) ou à l'[article L. 225-179 du code de commerce](#). Les actions ainsi souscrites ou achetées ne sont disponibles qu'à l'expiration d'un délai minimum de cinq ans.

260

Dans ce cas, aucun cas de déblocage anticipé ne trouve à s'appliquer. Toutefois, en cas de décès du bénéficiaire des options, il sera admis que ses héritiers aient la disposition des titres dès lors que la déclaration de succession aura été déposée auprès du service des impôts compétent.

4. Modalités de gestion des plans d'épargne d'entreprise

a. Gestion des versements des salariés

270

Les versements volontaires des salariés, les versements complémentaires de l'entreprise, les sommes attribuées au titre de l'intéressement et affectées volontairement par des salariés au plan d'épargne d'entreprise ainsi que les sommes attribuées aux salariés au titre de la participation aux résultats et affectées à la réalisation de ce plan d'entreprise doivent, dans un délai de quinze jours à compter du versement de ces sommes par les salariés ou de la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise, être employées à l'acquisition d'actions de sociétés d'investissement à capital variable ou de parts de fonds communs de placement d'entreprise ou de titres émis par l'entreprise ([C. trav., art. R. 3332-10](#)).

280

Les sommes versées au plan d'épargne sont immédiatement inscrites au crédit des comptes individuels ouverts au nom des salariés, soit dans les écritures de l'entreprise elle-même, soit dans celles de l'établissement chargé des opérations comptables relatives au plan d'épargne. Ces comptes sont débités du montant des sommes employées en titres émis par l'entreprise ou en actions de sociétés d'investissement à capital variable ou versées au dépositaire des avoirs d'un fonds commun de placement.

L'entreprise ou l'établissement mentionné ci-dessus établit un relevé des actions ou parts appartenant à chaque salarié. Une copie de ce relevé est adressée au moins une fois par an aux intéressés avec l'indication, s'il y a lieu, du solde de leur compte ([C. trav., art. R. 3332-16](#)).

Les salariés doivent également recevoir chaque année un compte rendu des opérations faites par l'entreprise en application du plan d'épargne ou, s'il a été constitué un fonds commun de placement, un compte rendu des opérations faites par le gérant de ce fonds.

b. Composition du portefeuille collectif

1° Affectation des sommes versées à un plan d'épargne d'entreprise

290

Les sommes versées à un plan d'épargne d'entreprise peuvent être affectées, en application des dispositions de l'[article L. 3332-15 du code du travail](#), l'[article L. 3332-16 du code du travail](#), l'[article L. 3332-17 du code du travail](#) et l'[article L. 3332-17-1 du code du travail](#) à l'acquisition de :

- titres émis par des sociétés d'investissement à capital variable (SICAV) régies par les dispositions de l'[article L. 214-7 du CoMoFi](#) à l'[article L. 214-7-4 du CoMoFi](#) ;
- parts de fonds communs de placement (FCP) [ou des titres émis par des sociétés d'investissement à capital variable (SICAV)] régis par l'[article L. 214-39 du CoMoFi](#) et par l'[article L. 214-40 du CoMoFi](#) ;
- actions émises par des sociétés mentionnées au II de l'[article 83 bis du CGI](#) et à l'[article 220 quater A du CGI](#) ;
- actions émises par des sociétés créées dans les conditions prévues à l'[article 220 nonies du CGI](#) (sociétés constituées exclusivement pour le rachat de tout ou partie d'une société) ;
- parts de fonds investis, dans les limites prévues à l'article L. 214-39 du CoMoFi, dans les entreprises solidaires au sens de l'article L. 3332-17-1 du code du travail.

2° Augmentation de capital

300

Conformément aux dispositions de l'[article L. 3332-18 du code du travail](#) à l'[article L. 3332-24 du code du travail](#), les sociétés peuvent procéder à des augmentations de capital réservées aux salariés adhérents au plan d'épargne d'entreprise.

Ces dispositions s'appliquent aux cessions par une société de ses titres, dans la limite de 10 % du total des titres qu'elle a émis, aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprises.

Les sociétés peuvent procéder à ces augmentations de capital par l'intermédiaire d'un fonds commun de placement. Dans ce cas, le bulletin de souscription est signé par le gestionnaire du fonds ([C. trav., art. R. 3332-24](#)).

La société émettrice notifie au gérant du fonds le nombre d'actions souscrites. Le gérant informe chaque salarié du nombre de parts souscrit et lui adresse un relevé nominatif mentionnant la date de cessibilité de ces parts.

L'article L. 3332-18 du code du travail est le cadre unique des augmentations de capital réservées aux salariés bénéficiant d'un régime spécifique. Toutefois, il demeure possible d'effectuer des augmentations de capital réservées à un ou plusieurs investisseurs (notamment les salariés) dans les conditions de droit commun prévues à l'[article L. 225-138 du code de commerce](#).

Toutes les sociétés anonymes cotées et non cotées peuvent procéder à des augmentations de capital réservées aux adhérents au PEE.

Les modalités de réalisation des augmentations de capital réservées aux adhérents des plans d'épargne d'entreprise sont prévues par l'[article L. 225-138-1 du code de commerce](#).

310

En application des dispositions de l'[article L. 3332-19 du code du travail](#), si l'augmentation de capital coïncide avec une première introduction sur un marché réglementé, le prix de souscription est déterminé par référence au prix d'admission sur le marché, à condition que la décision du conseil d'administration ou du directoire (ou le cas échéant de leur délégué) fixant la date de souscription intervienne au plus tard dix séances de bourse après la date de la première cotation. Le prix de souscription ne peut être supérieur à ce prix d'admission sur le marché.

Si l'augmentation de capital est réalisée par une société déjà cotée, le prix de souscription ne peut être supérieur à la moyenne des cours cotés aux vingt séances de bourse précédant le jour de la décision fixant la date d'ouverture de la souscription.

En outre, dans les deux cas, le prix de souscription ne peut être inférieur de plus de 20 % à ce prix d'admission ou à cette moyenne, selon le cas. Les sociétés disposent donc de la possibilité d'accorder une décote sur le prix allant de 0 à 20 % : cette décote peut être fixée par l'Assemblée Générale (AG) ou bien par le conseil d'administration ou le directeur dans les limites prévues par l'assemblée générale. La décote peut toutefois atteindre 30 % si le plan, ou l'un de ses compartiments dans lequel sont inscrites les actions, a une durée d'indisponibilité supérieure ou égale à dix ans. A cet égard, il convient de préciser qu'un PEE peut être composé de plusieurs compartiments de durées d'indisponibilité différentes.

320

Lorsque la société n'est pas cotée, le prix de cession est déterminé conformément aux méthodes objectives retenues en matière d'évaluation d'actions en tenant compte, selon une pondération appropriée à chaque cas, de la situation nette comptable, de la rentabilité et des perspectives d'activité de l'entreprise. Ces critères sont appréciés le cas échéant sur une base consolidée ou, à défaut, en tenant compte des éléments financiers issus de filiales significatives. A défaut, le prix de cession est déterminé en divisant par le nombre de titres existants le montant de l'actif net réévalué d'après le bilan le plus récent. Le prix de souscription étant fixé par rapport au jour de la décision fixant la date d'ouverture de la souscription lorsque les titres de capital de la société sont cotés, par parallélisme, il est souhaitable de retenir la valorisation des titres non cotés d'une entreprise à cette même date (et non au jour de la souscription effective). Celui-ci doit être ainsi déterminé à chaque exercice sous le contrôle du commissaire aux comptes.

Le prix de souscription ne peut être ni supérieur au prix de cession ainsi déterminé ni inférieur de 20 % à celui-ci ou de 30 % lorsque la durée d'indisponibilité prévue par le plan est supérieure ou égale à dix ans. Les sociétés non cotées disposent donc de la faculté d'accorder un rabais sur leurs actions, sur le modèle de la décote possible pour les actions de sociétés cotées (C. trav., art. L. 3332-20).

Conformément aux dispositions de l'article L. 3332-15 du code du travail, l'entreprise dont les titres ne sont pas admis aux négociations sur un marché réglementé et qui a proposé ses titres aux adhérents de son plan d'épargne d'entreprise sans déterminer le prix de cession conformément aux dispositions légales relatives à l'évaluation de ses titres ne bénéficie pas, au titre de cette opération, des exonérations fiscales et sociales prévues à l'article L. 3332-22 du code du travail et à l'article L. 3332-27 du code du travail.

330

En application des dispositions de l'article L. 3332-21 du code du travail, l'assemblée générale qui décide l'augmentation de capital peut prévoir l'attribution gratuite d'actions ou d'autres titres donnant accès au capital.

Des actions gratuites, ou d'autres titres donnant accès au capital, peuvent être accordées en substitution partielle ou totale à la décote ou au rabais maximal de 20 % ou 30 % selon le cas. Ainsi, par exemple, une société peut accorder soit 20 % de décote ou attribuer 1 action gratuite pour 4 actions souscrites ou encore accorder une décote de 10 % et 1 action gratuite pour 9 actions souscrites. Les actions gratuites peuvent être attribuées dès la souscription des actions. Leur attribution peut également être conditionnée par une certaine durée de détention.

Par ailleurs, l'assemblée générale peut également prévoir une attribution gratuite d'actions ou d'autres titres donnant accès au capital sous réserve que la prise en compte de leur contre-valeur pécuniaire, évaluée au prix de souscription n'ait pas pour effet de dépasser le plafond d'abondement prévu à l'article L. 3332-11 du code du travail.

Les adhérents retraités et préretraités peuvent bénéficier d'attribution d'actions gratuites en substitution totale ou partielle de la décote, mais pas des actions gratuites dont la contre-valeur s'impute sur l'abondement dès lors qu'ils ne peuvent bénéficier d'aucun abondement.

Remarque : Une entreprise peut attribuer des options sur titres aux salariés qui souscrivent des actions à l'occasion d'une augmentation de capital réalisée dans le cadre des articles L. 3332-18 et suivants du code du travail ; les options ainsi

3° Transferts entre plans

340

Le transfert consiste à transférer des avoirs (disponibles ou non) d'un plan d'épargne (ou de la participation) à un autre plan sans demander la délivrance de ces avoirs. L'opération de transfert doit être distinguée de celle résultant d'un nouveau placement de sommes devenues disponibles. Elle est régie par les dispositions de l'[article L. 3335-1 du code du travail](#) et de l'[article L. 3335-2 du code du travail](#). Pour plus de précisions sur les plans d'épargne d'entreprise, il convient de se reporter à la [circulaire interministérielle du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale](#) et, plus particulièrement, au dossier consacré à ce thème.

II. Régime fiscal des plans d'épargne d'entreprise

350

Les plans d'épargne d'entreprise qui remplissent les conditions fixées par les [articles L. 3332-1 et suivants du code du travail](#) bénéficient des avantages fiscaux.

Ces avantages fiscaux ne trouvent évidemment à s'appliquer que dans la mesure où l'entreprise effectue des versements complémentaires s'ajoutant, soit au montant de la participation, soit à des versements des salariés.

Pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales, les règlements des plans d'épargne d'entreprise doivent être déposés dans les conditions prévues à l'[article L. 3332-9 du code du travail](#) (C. trav., art L. 3332-27).

A. Situation au regard de l'entreprise

1. Impôt sur les sociétés et impôt sur le revenu

a. Déduction des sommes versées par l'entreprise

360

Aux termes de l'[article 237 ter du CGI](#), les sommes versées par l'entreprise au plan d'épargne (abondements) sont admises en déduction du bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu selon le cas.

(370)

b. Régime fiscal des cessions de titres aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise

380

Conformément aux dispositions de l'[article L. 3332-24 du code du travail](#), une société peut procéder à une cession de ses titres, dans la limite de 10 % du total des titres qu'elle a émis, aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise.

Ce dispositif s'applique dans les mêmes conditions, notamment de prix, que les augmentations de capital réservées aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise prévues à l'[article L. 3332-18 du code du travail](#)

390

Il est rappelé notamment que la société peut pratiquer une décote sur le prix de cession de ses titres aux adhérents du plan d'épargne d'entreprise, égale au plus à 20 % ou 30 % lorsque la durée d'indisponibilité prévue par le plan est supérieure ou égale à dix ans.

400

Lorsque la société pratique une décote sur le prix de cession de ses titres, telle qu'autorisée par les dispositions du code du travail, elle subit alors une moins-value résultant de la différence entre le prix effectif de cession des titres aux adhérents du plan d'épargne d'entreprise tenant compte de la décote accordée et la valeur d'origine de ces titres qui correspond à leur valeur de rachat.

Cette moins-value suit le régime de droit commun des moins-values prévu à l'[article 39 duodecimes du CGI](#). En particulier, les dispositions du 6 de cet article s'appliquent normalement.

410

En revanche, les éventuelles moins-values supplémentaires correspondant à la différence entre la valeur réelle des titres lors de leur acquisition par les adhérents du plan d'épargne d'entreprise et leur prix d'acquisition ne sauraient en aucun cas être prises en compte.

Il est par ailleurs rappelé que, comme pour les options de souscription ou les attributions gratuites d'actions à émettre, aucune moins-value n'est susceptible d'être dérogée par une société qui procède à une augmentation de capital réservée aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise en application des [articles L. 3332-18 et suivants du code du travail](#) dès lors qu'une telle opération est sans incidence sur les résultats de la société.

420

S'agissant des charges pouvant être exposées par une société qui cède ses titres aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise dans les conditions prévues aux [articles L. 3332-18 et suivants du code du travail](#), celles-ci sont admises en déduction du résultat imposable de la société, sous réserve du respect des conditions générales de déduction des charges prévues au 1° du 1 de l'[article 39 du CGI](#). Il en est notamment ainsi des frais de rachat des titres destinés à être cédés aux adhérents du plan ou des frais de gestion des titres rachetés sous réserve que l'entreprise n'ait pas opté en application de l'[article 38 quinquies de l'annexe III au CGI](#) pour l'incorporation des frais d'acquisition au prix de revient des titres immobilisés et des titres de placement (pour plus de précisions, il convient de se reporter au [I-D § 140 à 170 du BOI-BIC-CHG-20-20-10](#)).

430

En cas d'augmentation de capital réservée aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise réalisée dans les conditions prévues à l'[article L. 3332-18 du code du travail](#), les frais d'augmentation de capital exposés à cette occasion par une société ainsi que les éventuels frais de gestion des titres destinés à être remis aux adhérents du plan peuvent être déduits du résultat imposable de la société, sous réserve du respect des conditions générales de déduction des charges prévues au 1° du 1 de l'[article 39 du CGI](#).

440

En cas de cession de titres réservée aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise mis en place au sein d'un groupe d'entreprises liées au sens de l'[article L. 3344-1 du code du travail](#) et de l'[article L. 3344-2 du code du travail](#), la société qui cède ses titres peut déduire les charges exposées et les moins-values subies à l'occasion de cette cession, sous réserve de leur refacturation à la société liée en cause dont les salariés adhérents au plan d'épargne d'entreprise acquièrent lesdits titres.

Cette refacturation doit préciser la date et la valeur d'acquisition des titres.

Pour plus de précisions sur les modalités pratiques de cette refacturation, il convient de se reporter au [I-C-1 § 60 à 120 du BOI-BIC-PTP-20-70](#).

450

Ne peuvent en revanche être refacturées les charges générales de l'entreprise cédante, ou toute quote-part de ces charges générales, telles que les frais financiers liés au portage des titres, ni les frais d'augmentation de capital en cas de réalisation d'une augmentation de capital réservée aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise de groupe dans les conditions prévues aux [articles L. 3332-18 et suivants du code du travail](#).

c. Déduction fiscale en cas d'émission d'actions au profit des salariés en application d'une augmentation de capital réservée aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise

460

En application des dispositions du II de l'[article 217 quinquies du CGI](#), les entreprises peuvent pratiquer, sous certaines conditions, une déduction égale au montant de la décote dont les salariés ont bénéficié, au titre de l'exercice au cours duquel elles ont émis des actions au profit de leurs salariés dans le cadre d'une augmentation de capital réservée aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise.

2. Autres impôts et taxes

470

L'abondement étant exonéré de cotisations sociales, les entreprises sont exonérées de la taxe sur les salaires ainsi que de la taxe d'apprentissage, de la participation à la formation continue et de la participation construction.

En outre, l'avantage constitué par l'écart entre le prix de souscription et la moyenne des cours mentionnés à l'[article L. 3332-19 du code du travail](#), par l'écart entre le prix de souscription et le prix de cession déterminé en application de l'[article L. 3332-20 du code du travail](#) et, le cas échéant, par l'attribution gratuite d'actions ou de titres donnant accès au capital est également exonéré des taxes assises sur les salaires précitées ([C. trav., art. L. 3332-22](#))

480

En ce qui concerne les opérations de gestion des OPCVM et des FCP au regard des règles relatives à la TVA, il convient de se reporter au [VI § 330 à 340 du BOI-TVA-SECT-50-10-10](#).

B. Situation au regard des salariés

490

Il convient sur ce point de se reporter au [BOI-RSA-ES-10-30](#).