

LE LIVRET D'ÉPARGNE SALARIALE

H0369 - TFCM



LA PARTICIPATION
L'INTÉRÉSSEMENT
LE PEE/PEI
LE PERECOL/PERECOLI
LES CAS DE DÉBLOCAGE
SI VOUS QUITTEZ L'ENTREPRISE
LES DISPOSITIONS LÉGALES DU
CODE DU TRAVAIL

La loi du 30/12/2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié a instauré la mise en place d'un livret d'épargne salariale qui doit être remis par l'entreprise à tous ses salariés lors de la conclusion du contrat de travail et qui présente les différents dispositifs d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise.

LA PARTICIPATION



Article L3321-1 et suivants du code du travail

La participation est un dispositif qui permet de distribuer aux salariés une partie des bénéfices de l'entreprise, qu'ils ont contribué à générer. Le montant de la participation (dite Réserve Spéciale de Participation) est subordonné aux résultats de l'entreprise.

La réserve spéciale de participation (RSP) constitue la partie du bénéfice de l'entreprise qui revient aux salariés. Elle est définie par une formule de droit commun :

$$RSP = 1/2 (B - 5\% C) X (S/VA)$$

B = bénéfice net fiscal

C = capitaux propres

S = salaires

VA= valeur ajoutée

NB : Une formule dérogatoire peut être en place dans l'entreprise.

Quand est-elle mise en place ?

Sa mise en place est obligatoire dans les entreprises employant plus de 50 salariés et facultative dans les autres.

Qui en bénéficie ?

Tous les salariés de l'entreprise bénéficient de la participation, sous réserve de l'existence d'une condition d'ancienneté n'excédant pas 3 mois.

Comment est-elle répartie ?

La répartition de la participation est effectuée sur la base d'un critère ou d'une combinaison des critères suivants :

- Une répartition proportionnelle au temps de présence
- Une répartition proportionnelle au salaire brut perçu
- Une répartition uniforme

Le montant perçu par le salarié ne peut être supérieur aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS).

Comment est-elle versée ?

Le bénéficiaire a le choix, pour tout ou partie de la participation versée par l'entreprise, entre :

- la percevoir directement
- l'investir dans le ou les FCPE du PEE et/ou du PERCO, le cas échéant
- la placer en Comptes Courants Bloqués (CCB) dans l'entreprise si l'accord le prévoit. Le CCB est rémunéré par l'entreprise. Le taux de rémunération du CCB doit être au moins égal au taux moyen des obligations (TMO) du secteur privé.

A défaut de réponse aux choix proposés, la participation sera bloquée 5 ans, sauf durée de blocage particulière. En cas d'existence d'un PERECOL, 50 % de cette somme sera bloquée jusqu'à la retraite.

Par dérogation, le bénéficiaire peut demander le rachat des droits qui correspondent à ce versement dans un délai d'un mois à compter de la notification de son affectation au plan.

La fiscalité :

- Exonération des cotisations sociales (sauf CSG et CRDS)
- Exonération de l'impôt sur le revenu si la participation est versée sur un Plan d'Epargne Salariale ou Retraite ou sur un CCB.
- Exonération d'impôt sur les plus-values lors de la sortie (sauf CSG, CRDS et prélèvements sociaux complémentaires)

L'INTÉRESSEMENT



Article L3311-1 et suivants du code du travail

L'intéressement permet à l'entreprise, quelle que soit sa taille, d'associer financièrement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. L'intéressement est calculé sur la base de critères objectifs mesurables (bénéfices d'exploitation, productivité, satisfaction clients...) prévus dans l'accord. Sa mise en place est facultative.

Quand est-il mis en place ?

L'accord d'intéressement est conclu pour une durée de 3 ans et peut prévoir une tacite reconduction.

Qui en bénéficie ?

Tous les salariés de l'entreprise bénéficient de l'intéressement, sous réserve de l'existence d'une condition d'ancienneté n'excédant pas 3 mois.

Comment est-il réparti ?

La répartition de l'intéressement est effectuée sur la base d'un critère ou d'une combinaison des critères suivants :

- Une répartition proportionnelle au temps de présence
- Une répartition proportionnelle au salaire brut perçu
- Une répartition uniforme

Le montant global d'intéressement distribué est plafonné légalement à 20 % du total des salaires bruts.

Le montant de la prime individuelle ne peut être supérieur à 3/4 du montant du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS).

Comment est-il versé ?

Le bénéficiaire a le choix, pour tout ou partie de la prime d'intéressement versée par l'entreprise, entre :

- la percevoir directement
- l'investir dans le ou les FCPE du PEE et/ou du PERECOL, le cas échéant

A défaut de réponse aux choix proposés, la prime d'intéressement sera automatiquement investie sur le fonds par défaut prévu dans le plan d'épargne. La prime d'intéressement sera alors indisponible pendant 5 ans.

La fiscalité :

- Exonération des cotisations sociales (sauf CSG et CRDS)
- Exonération de l'impôt sur le revenu si l'intéressement est versé sur un Plan d'Epargne Salariale ou Retraite
- Exonération d'impôt sur les plus-values lors de la sortie (sauf CSG, CRDS et prélèvements sociaux complémentaires)

LE PLAN EPARGNE ENTREPRISE (PEE) OU INTERENTREPRISES (PEI)



Qu'est qu'un PEE/PEI ?

Article L 3332-1 et suivants du Code du Travail

Le PEE (ou PEI) est un système d'épargne collectif permettant aux salariés d'une entreprise de participer avec l'aide de celle-ci à la constitution d'une épargne investie dans des supports financiers (Fonds Communs de Placement d'Entreprise) tout en bénéficiant de conditions fiscales et sociales attractives. Par ailleurs, l'entreprise prend en charge les frais de tenue de compte des salariés.

Qui en bénéficie ?

Tous les salariés de l'entreprise peuvent bénéficier du PEE. Une condition d'ancienneté n'excédant pas 3 mois peut être exigée. L'adhésion est facultative et volontaire. Dans les entreprises employant de 1 à moins de 250 salariés, les chefs d'entreprise et leur conjoint collaborateur (ou associé), les artisans, les commerçants, les professions libérales, et s'agissant des personnes morales, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire peuvent également être bénéficiaires d'un PEE.

Quels sont les avantages fiscaux et sociaux ?

- Exonération des cotisations sociales sur les sommes versées au titre de l'abondement (sauf CSG et CRDS)
- Exonération de l'impôt sur le revenu pour les sommes versées au plan au titre de la participation, de l'intéressement et de l'abondement.
- Exonération d'impôt sur les plus-values lors de la sortie (sauf CSG, CRDS et prélèvements sociaux complémentaires)

Quand l'épargne est-elle disponible ?

L'épargne devient disponible 5 ans après son versement sauf dans 9 cas prévus par la loi présentés en fin de document (sans remise en cause des avantages fiscaux) permettant le déblocage anticipé de ces avoirs. A l'issue des 5 années de blocage, l'épargnant peut laisser ses avoirs disponibles fructifier sur son PEE.

Quels sont les supports d'investissement proposés ?

Le salarié peut investir son épargne sur les placements suivants :

- 1440 : AVENIR MONETAIRE
- 1620 : SOLIDAIR TEMPERE
- 3800 : AVENIR ACT. EUROPE
- 3801 : AVENIR OBLIG
- 3803 : AVENIR TEMPERE

Les performances et documents d'information sont disponibles sur le site internet dédié à l'épargne salariale du CIC.

Quelles sont les sources d'alimentation du Plan ?

Le PEE peut recevoir les sommes issues de :

- La participation
- L'intéressement
- Versements volontaires (limités à 25 % de la rémunération annuelle brute)
- Transferts d'avoirs en provenance d'autres plans (sauf du PERCO/PERECOL)

LE PLAN D'EPARGNE RETRAITE COLLECTIF (PERECOL) OU INTERENTREPRISES (PERECOLI)



Qu'est-ce qu'un PERECOL/PERECOLI ?

Article L 224-1 et suivants du Code du Monétaire et Financier

Le PERECOL (ou PERCOLI) est une formule d'épargne volontaire ouverte à tous les salariés. Il permet à chaque bénéficiaire de se constituer, avec l'aide de son entreprise, une épargne retraite investie dans des supports financiers (FCPE), qui devient disponible à la date de départ en retraite (ou plus tôt dans certains cas de déblocages anticipés) sous forme d'un capital ou d'une rente viagère. Sa mise en place est facultative. Par ailleurs, l'entreprise prend en charge les frais de tenue de compte des salariés.

Qui en bénéficie ?

Tous les salariés de l'entreprise peuvent bénéficier du PERECOL. Une condition d'ancienneté n'excédant pas 3 mois peut être exigée. L'adhésion est facultative et volontaire. Dans les entreprises employant de 1 à moins de 250 salariés, les chefs d'entreprise et leur conjoint collaborateur (ou associé), les artisans, les commerçants, les professions libérales, et s'agissant des personnes morales, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire peuvent également être bénéficiaires d'un PERECOL.

Quelles sont les sources d'alimentation du Plan ?

Le PERECOL peut recevoir :

- L'épargne personnelle (Versements volontaires)
- Les sommes issues d'épargne salariale (Intéressement, Participation, jours de CET ou de repos non pris)
- Les versements obligatoires issus d'un transfert d'un ancien dispositif « article 83 »

Ces différentes alimentations peuvent être issues de versements directs (à l'exception des versements obligatoires), mais aussi de transferts individuels issus d'autres dispositifs retraite tels que le PERP, le contrat Madelin, l'article 83, le PERCO dans lesquels le salarié pourrait détenir de l'épargne retraite.

Le PERECOL permet ainsi à chacun de regrouper son épargne retraite au sein d'un seul Plan d'Epargne Retraite (PER). Il convient de noter qu'il est possible de demander le transfert des avoirs du PERECOL vers une autre PER au maximum tous les 3 ans et/ou après avoir quitté l'entreprise.

Zoom sur la fiscalité des versements volontaires

Il est possible d'effectuer des versements volontaires de 2 natures fiscales différentes :

- des versements volontaires déductibles de votre revenu imposable, dans la limite de l'enveloppe de déductibilité d'épargne retraite. Il convient toutefois de noter que ces versements seront fiscalisés à la sortie (capital + plus-values).
 - des versements non déductibles de votre revenu imposable. Dans ce cas, seules les plus-values sont fiscalisées à la sortie.

Le choix de la nature du versement doit être mentionné de façon expresse lors de chaque versement. Il est irrévocabile. A défaut d'information sur la nature fiscale des versements volontaires communiquée lors de chaque versement, ils sont traités comme des versements volontaires déductibles.

Quand l'épargne est-elle disponible ?

A l'échéance :

L'épargne devient disponible lors du départ en retraite de l'épargnant ou à l'âge légal de départ en retraite.

L'épargne peut être restituée sous forme de capital (en une ou plusieurs fois) et/ou sous forme de rente viagère, au choix de l'épargnant au terme de la période de blocage. Seuls les versements obligatoires (issus du transfert d'un contrat Article 83 ou d'un PER Obligatoire) conservent une sortie uniquement en rente.

Avant terme :

L'épargnant peut demander le déblocage anticipé de son épargne pour acheter sa résidence principale ou dans l'un des cas d'accident de la vie prévu par le législateur (décès, invalidité, surendettement, fin de droits à l'assurance chômage ou mandataires sociaux sans activité depuis au moins 2 ans ou lors d'une liquidation judiciaire pour les TNS).

Il convient de noter que les sommes débloquées pour accident de la vie ou les sommes issues de l'Epargne Salariale (hors versements volontaires) le sont en exonération fiscale (seulement prélèvements sociaux au taux de 17,2% sur les plus-values). Les versements volontaires déductibles débloqués pour achat de la résidence principale donnent lieu à imposition sur le revenu sur le capital et les plus-values, ainsi qu'aux prélèvements sociaux sur les plus-values.

Fiscalité du PERCOL

	Versements Volontaires du salarié			Versements Obligatoires (employeur et salarié)
Modalités de sortie	Capital et/ou rente			Rente uniquement
Fiscalité à l'entrée	Versements Volontaires déductibles	Versements Volontaires non déductibles	Exonération de l'impôt sur le revenu	Exonération de l'impôt sur le revenu
	Sommes déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu dans le respect du Plafond Epargne Retraite		CSG au taux en vigueur (9.7%)	CSG au taux en vigueur (9.7%)
Sortie en Capital	Capital : Impôt sur le revenu Plus-values : Prélèvement Forfaitaire Unique : IR à 12.8% (ou option barème progressif) + Prélèvements sociaux 17.2%)	Capital : Exonéré d'impôt sur le revenu Plus-values : Prélèvement Forfaitaire Unique : IR à 12.8% (ou option barème progressif) + Prélèvements sociaux 17.2%)	Capital : Exonéré d'impôt sur le revenu Plus-values : Prélèvements sociaux (17.2%)	
Sortie en Rente	Rente Viagère à Titre Gratuit : impôt sur le revenu après abattement 10%	Rente Viagère à Titre Onéreux : taxation partielle à impôt/revenu en fonction âge bénéficiaire (*)	Rente Viagère à Titre Onéreux : taxation partielle à impôt/revenu en fonction âge bénéficiaire (*)	Rente Viagère à Titre Gratuit : impôt sur le revenu après abattement 10%
Déblocages anticipés « Aléas de la vie »	Capital : Exonéré d'impôt sur le revenu Plus-values : Prélèvements sociaux (17.2%)	Capital : Exonéré d'impôt sur le revenu Plus-values : Prélèvements sociaux (17.2%)	Capital : Exonéré d'impôt sur le revenu Plus-values : Prélèvements sociaux (17.2%)	Capital : Exonéré d'impôt sur le revenu Plus-values : Prélèvements sociaux (17.2%)
Déblocages anticipés « Résidence principale »	Capital : Impôt sur le revenu Plus-values : Prélèvement Forfaitaire Unique : IR à 12.8% (ou option barème progressif) + Prélèvements sociaux 17.2%)	Capital : Exonéré d'impôt sur le revenu Plus-values : Prélèvement Forfaitaire Unique : IR à 12.8% (ou option barème progressif) + Prélèvements sociaux 17.2%)	Capital : Exonéré d'impôt sur le revenu Plus-values : Prélèvements sociaux (17.2%)	

* : 70 % de la rente si -50 ans, 50 % si entre 50 et 59 ans, 40 % si entre 60 et 69 ans, 30 % à partir de 70 ans.

Ces informations sont fournies à titre indicatif et susceptibles de varier fonction de l'actualité législative, réglementaire et fiscale

Quel est son mode de gestion?

Il existe deux formules de gestion du PERECOL :

Une gestion libre :

L'épargnant choisit lui-même la répartition de son épargne entre les supports proposés. L'épargnant a, à tout moment, la possibilité d'arbitrer pour modifier la répartition de son épargne.

Le salarié peut investir son épargne sur les placements suivants :

1440 : AVENIR MONETAIRE

1620 : SOLIDAIR TEMPERE

3800 : AVENIR ACT. EUROPE

3801 : AVENIR OBLIG

3803 : AVENIR TEMPERE

4605 : CONVICTION PME-ETI

Les performances et documents d'information sont disponibles sur le site internet dédié à l'épargne salariale du CIC.

Une gestion pilotée :

La gestion pilotée est un mécanisme de gestion automatisée permettant de sécuriser progressivement l'épargne de chaque adhérent en fonction de son horizon de placement, c'est-à-dire le nombre d'années le séparant de son départ en retraite.

La sécurisation des avoirs a pour objectif, sans engagement contractuel, d'éviter qu'au terme d'une épargne longue, des mouvements de marchés (baisse des actions notamment) viennent entamer le capital de l'adhérent à quelques années de son départ à la retraite.

Chaque adhérent a le choix entre 3 profils d'investissement selon son niveau de sensibilité au risque : DYNAMIQUE A. HORIZON RETRAITE, EQUILIBRE A. HORIZON RETRAITE, PRUDENT A. HORIZON RETRAITE.

A chaque profil d'investissement est attachée une grille d'allocation d'actifs définie.

- **Profil DYNAMIQUE A. HORIZON RETRAITE**

Nombre d'années précédant la retraite (R)	AVENIR MONETAIRE 1440	AVENIR ACT. EUROPE 3800	AVENIR OBLIG 3801	CONVICTION PME-ETI 4605
R - 99 ans	0,00 %	75,00 %	10,00 %	15,00 %
R - 29 ans	0,00 %	74,70 %	10,30 %	15,00 %
R - 28 ans	0,00 %	74,50 %	10,60 %	14,90 %
R - 27 ans	0,00 %	74,10 %	11,10 %	14,80 %
R - 26 ans	0,00 %	73,80 %	11,50 %	14,70 %
R - 25 ans	0,00 %	73,30 %	12,10 %	14,60 %
R - 24 ans	0,00 %	72,80 %	12,70 %	14,50 %
R - 23 ans	0,00 %	72,10 %	13,50 %	14,40 %
R - 22 ans	0,00 %	71,30 %	14,40 %	14,30 %
R - 21 ans	0,00 %	70,50 %	15,40 %	14,10 %
R - 20 ans	0,00 %	69,50 %	16,60 %	13,90 %
R - 19 ans	0,00 %	68,40 %	17,90 %	13,70 %
R - 18 ans	0,00 %	67,10 %	19,50 %	13,40 %
R - 17 ans	0,00 %	65,60 %	21,30 %	13,10 %
R - 16 ans	0,00 %	63,80 %	23,40 %	12,80 %
R - 15 ans	0,00 %	61,80 %	25,80 %	12,40 %
R - 14 ans	0,00 %	59,50 %	28,60 %	11,90 %
R - 13 ans	0,00 %	56,90 %	31,70 %	11,40 %
R - 12 ans	0,20 %	54,00 %	35,00 %	10,80 %
R - 11 ans	1,10 %	50,80 %	38,00 %	10,10 %
R - 10 ans	2,70 %	47,10 %	40,80 %	9,40 %
R - 9 ans	5,40 %	43,00 %	43,00 %	8,60 %
R - 8 ans	9,30 %	38,70 %	44,30 %	7,70 %
R - 7 ans	14,80 %	33,90 %	44,50 %	6,80 %
R - 6 ans	22,30 %	28,70 %	43,20 %	5,80 %
R - 5 ans	32,00 %	23,40 %	40,00 %	4,60 %
R - 4 ans	44,00 %	17,90 %	34,50 %	3,60 %
R - 3 ans	59,20 %	12,20 %	26,10 %	2,50 %
R - 2 ans	77,40 %	6,60 %	14,70 %	1,30 %
R - 1 an	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %

• **Profil EQUILIBRE A. HORIZON RETRAITE**

Nombre d'années précédant la retraite (R)	AVENIR MONETAIRE 1440	AVENIR ACT. EUROPE 3800	AVENIR OBLIG 3801	CONVICTION PME-ETI 4605
R - 99 ans	0,00 %	47,00 %	40,00 %	13,00 %
R - 29 ans	0,00 %	46,80 %	40,30 %	12,90 %
R - 28 ans	0,00 %	46,60 %	40,50 %	12,90 %
R - 27 ans	0,00 %	46,30 %	40,90 %	12,80 %
R - 26 ans	0,00 %	46,00 %	41,20 %	12,80 %
R - 25 ans	0,00 %	45,70 %	41,70 %	12,60 %
R - 24 ans	0,00 %	45,30 %	42,20 %	12,50 %
R - 23 ans	0,00 %	44,90 %	42,70 %	12,40 %
R - 22 ans	0,00 %	44,30 %	43,40 %	12,30 %
R - 21 ans	0,00 %	43,70 %	44,20 %	12,10 %
R - 20 ans	0,00 %	43,00 %	45,10 %	11,90 %
R - 19 ans	0,00 %	42,10 %	46,20 %	11,70 %
R - 18 ans	0,00 %	41,20 %	47,40 %	11,40 %
R - 17 ans	0,00 %	40,10 %	48,80 %	11,10 %
R - 16 ans	0,00 %	38,80 %	50,50 %	10,70 %
R - 15 ans	0,00 %	37,40 %	52,30 %	10,30 %
R - 14 ans	0,00 %	35,70 %	54,40 %	9,90 %
R - 13 ans	0,00 %	33,80 %	56,80 %	9,40 %
R - 12 ans	0,40 %	31,70 %	59,10 %	8,80 %
R - 11 ans	1,70 %	29,40 %	60,80 %	8,10 %
R - 10 ans	4,10 %	26,80 %	61,70 %	7,40 %
R - 9 ans	7,70 %	24,00 %	61,60 %	6,70 %
R - 8 ans	12,70 %	21,00 %	60,50 %	5,80 %
R - 7 ans	19,30 %	17,90 %	57,90 %	4,90 %
R - 6 ans	27,70 %	14,50 %	53,70 %	4,10 %
R - 5 ans	38,10 %	11,10 %	47,70 %	3,10 %
R - 4 ans	50,70 %	7,70 %	39,40 %	2,20 %
R - 3 ans	65,60 %	4,30 %	28,90 %	1,20 %
R - 2 ans	84,00 %	0,00 %	16,00 %	0,00 %
R - 1 an	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %

- **Profil PRUDENT A. HORIZON RETRAITE**

Nombre d'années précédant la retraite (R)	AVENIR MONETAIRE 1440	AVENIR ACT. EUROPE 3800	AVENIR OBLIG 3801	CONVICTION PME-ETI 4605
R - 99 ans	0,00 %	20,00 %	70,00 %	10,00 %
R - 29 ans	0,00 %	19,90 %	70,10 %	10,00 %
R - 28 ans	0,00 %	19,80 %	70,20 %	10,00 %
R - 27 ans	0,00 %	19,70 %	70,30 %	10,00 %
R - 26 ans	0,00 %	19,60 %	70,40 %	10,00 %
R - 25 ans	0,00 %	19,50 %	70,50 %	10,00 %
R - 24 ans	0,00 %	19,30 %	70,70 %	10,00 %
R - 23 ans	0,00 %	19,10 %	70,90 %	10,00 %
R - 22 ans	0,00 %	18,80 %	71,20 %	10,00 %
R - 21 ans	0,00 %	18,50 %	71,50 %	10,00 %
R - 20 ans	0,00 %	18,10 %	71,90 %	10,00 %
R - 19 ans	0,00 %	17,70 %	72,30 %	10,00 %
R - 18 ans	0,00 %	17,10 %	72,90 %	10,00 %
R - 17 ans	0,00 %	16,40 %	73,60 %	10,00 %
R - 16 ans	0,00 %	15,60 %	74,40 %	10,00 %
R - 15 ans	0,00 %	15,00 %	75,40 %	9,60 %
R - 14 ans	0,00 %	14,20 %	76,70 %	9,10 %
R - 13 ans	0,00 %	13,40 %	78,10 %	8,50 %
R - 12 ans	0,60 %	12,20 %	79,30 %	7,90 %
R - 11 ans	2,30 %	11,10 %	79,50 %	7,10 %
R - 10 ans	5,20 %	9,90 %	78,50 %	6,40 %
R - 9 ans	9,50 %	8,60 %	76,40 %	5,50 %
R - 8 ans	15,30 %	7,10 %	73,00 %	4,60 %
R - 7 ans	22,70 %	5,70 %	68,00 %	3,60 %
R - 6 ans	31,70 %	4,20 %	61,40 %	2,70 %
R - 5 ans	42,40 %	2,70 %	53,10 %	1,80 %
R - 4 ans	55,00 %	1,40 %	42,70 %	0,90 %
R - 3 ans	69,40 %	0,00 %	30,60 %	0,00 %
R - 2 ans	84,00 %	0,00 %	16,00 %	0,00 %
R - 1 an	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %

LES CAS DE DÉBLOCAGE

SI VOUS QUITTEZ L'ENTREPRISE

Lorsque vous quittez votre entreprise suite à la

Cas de déblocage anticipé PEE/PEI/PEG/CCB *
Article R3324-22 du Code du Travail

La demande doit être effectuée dans un délai de 6 mois à compter du fait génératrice à l'exception de l'invalidité, du décès du conjoint, de la cessation du contrat de travail ou du surendettement pour lesquels elle peut intervenir à tout moment.

- Mariage, divorce, séparation, conclusion ou dissolution d'un PACS
- Naissance ou adoption du troisième enfant et des suivants, dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à charge
- Invalidité du salarié, ses enfants, son conjoint, ou de la personne qui lui est liée par un PACS
- Décès du salarié, du conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS
- Rupture du contrat de travail, cessation d'activité, fin de mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.
- Création ou reprise d'une entreprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS
- Acquisition, construction de la résidence principale
- Agrandissement de la résidence principale
- Surendettement du salarié
- Catastrophe naturelle
- Violences commises contre le salarié par son conjoint, concubin, partenaire lié par pacs ou ex conjoint, concubin ou partenaire

Cas de déblocage anticipé PERECOL/PERECOLI *
Article L224-4 du Code Monétaire et Financier

- Invalidité du salarié, ses enfants, son conjoint, ou de la personne qui lui est liée par un PACS
- Décès du salarié, du conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS
- Surendettement du salarié
- Expiration des droits à l'assurance chômage ou fin de mandat social depuis au moins deux ans sans reprise d'activité
- Cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire ou en cas de procédure de conciliation
- Acquisition de la résidence principale
- Perte du statut du conjoint collaborateur ou de conjoint associé/ fin du mandat social

cessation de votre contrat de travail (départ à la retraite, licenciement, départ volontaire) et que vous possédez des avoirs en épargne salariale, 3 possibilités vous sont offertes :

Vous conservez votre épargne

Même parti, vous pouvez conserver votre épargne dans le dispositif de l'entreprise quittée. Votre épargne continue à fructifier. Vous bénéficiez toujours des services du teneur de comptes (envoi d'un relevé annuel, accès à l'espace personnel internet pour le suivi des avoirs, de l'actualité...). Cependant, les frais de tenue de compte peuvent passer à votre charge si cela a été prévu dans le règlement du Plan Epargne Salariale ou du PERECOL. Les frais de tenue de compte sont alors prélevés sur vos avoirs détenus. En cas de départ à la retraite, vous pouvez continuer à verser sur votre PEE et/ou PERECOL de votre ancienne entreprise si vous respectez certaines conditions (versements effectués sur le plan avant votre départ en retraite, avoirs non retirés en totalité à la date de cessation d'activité. Dans ce cas, les versements ne donnent pas lieu à abondement).

Vous transférez votre épargne

Vous pouvez demander le transfert de votre épargne bloquée et disponible vers le dispositif de votre nouvel employeur (article L3335-2 du code du travail). Vous pouvez demander le transfert de votre PERECOL vers un autre Plan d'Epargne Retraite.

L'opération de transfert individuel concerne obligatoirement la totalité des avoirs investis en FCPE. Cette opération est facturée. Cette opération est facturée, sauf en cas de transfert sortant d'un PERECOL et sous réserve que le premier versement date de plus de 5 ans. Les conditions tarifaires sont accessibles sur le site internet du teneur de compte. Le transfert des avoirs d'un PERECOL vers un PEE n'est pas autorisé. Si vous ne disposez pas d'un PERCO/PERECOL dans votre nouvelle entreprise, vos avoirs resteront dans celui de votre ancien employeur. Vous pourrez continuer à y effectuer des versements volontaires. Ces derniers ne sont pas abondés.

Vous retirez vos avoirs

Vous pouvez à la suite de la cessation de votre contrat de travail, retirer tout ou partie des fonds de votre PEE. Ce motif peut être invoqué sans limite de temps mais sous forme d'un déblocage unique. La mutation au sein d'un même groupe n'est pas assimilée à une cessation du contrat de travail et ne permet pas un déblocage anticipé des avoirs. Le déblocage de votre PERECOL ne peut intervenir que pour le départ en retraite.

(*) *Précisions et modalités de déblocage sont disponibles sur le site internet dédié à l'épargne salariale du CIC.*

CONSERVATION DES AVOIRS

Lorsque le bénéficiaire d'avoirs gérés en CCB 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. Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire. Lorsque l'adhérent ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, et à défaut de manifestation de ce dernier, la conservation des parts de fonds commun de placement et des actions de SICAV continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé jusqu'aux délais prévus au I de l'article L312-20 du code monétaire et financier (10 ans et 3 ans en cas de titulaire décédé). Les sommes correspondantes à ces parts seront ensuite transférées à la Caisse des Dépôts et Consignations qui les détiendra respectivement 20 ans et 27 ans (III de l'article L312-20 du code monétaire et financier) pour le comptes des titulaires ou de leurs ayants droit. A l'issue de ces délais, les sommes seront acquises à l'Etat.

LES DISPOSITIONS LÉGALES DU CODE DU TRAVAIL

Article R3324-22

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'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 R3334-4

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

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 collective 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 ministériel ;

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 L3335-2

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 D3324-38

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 du délai prévu au III de l'article L.312-20 du code monétaire et financier.

Article R3332-30

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

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.