

Liuret d'Épargne Salariale

Mai 2017



Pour savoir l'essentiel sur l'épargne salariale

Il existe différents dispositifs collectifs
d'épargne salariale pouvant être mis en place
dans l'entreprise :

la participation, l'intéressement,
le Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) ou Interentreprises (PEI)
et le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO)

La participation

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

Lors de l'attribution de la quote-part de participation, les bénéficiaires ont la liberté de percevoir immédiatement tout ou partie de ces sommes ou de les placer dans un plan d'épargne salariale (PEE, PEI ou PERCO).

Dans les entreprises proposant un PERCO, lorsqu'un bénéficiaire ne demande pas le versement immédiat des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ou ne se prononce pas sur leur affectation, ces sommes sont affectées au PERCO, à hauteur de 50% au moins du résultat issu de la formule légale. Le solde est investi conformément aux modalités prévues par l'accord de participation.

L'intéressement

L'intéressement est une rémunération collective permettant d'associer financièrement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise sur la base de critères objectifs librement choisis. Sa mise en place est facultative.

Lors de l'attribution de la prime, les bénéficiaires ont la liberté de la percevoir immédiatement ou de la placer dans un plan d'épargne salariale (PEE, PEI ou PERCO).

À compter du 1^{er} janvier 2016, lorsqu'un bénéficiaire ne demande pas le versement immédiat des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement ou ne se prononce pas sur leur affectation, ces sommes sont affectées au plan d'épargne salariale existant, dans les conditions prévues par l'accord d'intéressement.

Le Plan d'Épargne Entreprise

Le Plan d'Épargne d'Entreprise (PEE) est une formule d'épargne volontaire ouverte à tous les salariés ainsi qu'aux dirigeants des entreprises comprenant habituellement au moins un salarié en plus du dirigeant lui-même et au plus 250 salariés (décomptés selon les modalités prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1111-3 CT). Il permet à chaque bénéficiaire de se constituer, avec l'aide de son entreprise, une épargne investie dans des supports financiers (Fonds Communs de Placement d'Entreprise), devenant disponible au bout de 5 ans, ou plus tôt dans certains cas de déblocage anticipé. Sa mise en place est facultative.

Le Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) est une forme de PEE mis en place au niveau d'une branche ou entre plusieurs entreprises prises individuellement, pour faciliter ainsi l'accès des petites et moyennes entreprises à l'épargne salariale. Ses caractéristiques sont les mêmes que le PEE.

Le Plan d'Épargne Retraite Collectif

Le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO) est une formule d'épargne volontaire ouvert à tous les salariés ainsi qu'aux dirigeants des entreprises comprenant habituellement au moins un salarié en plus du dirigeant lui-même et au plus 250 salariés (décomptés selon les modalités prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1111-3 CT). 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 déblocage anticipé), sous forme d'un capital ou d'une rente viagère. Sa mise en place par l'entreprise est facultative mais subordonnée à l'existence d'un plan d'épargne salariale de plus courte durée (PEE ou PEI).

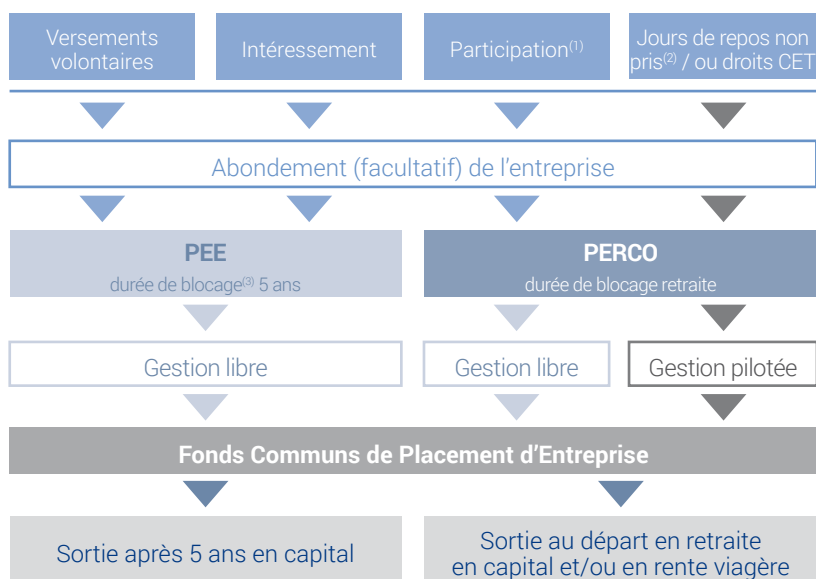
Votre entreprise vous fait bénéficier des dispositifs suivants :

Participation
Intéressement
PEE
PERCO

Comment transférer vers Natixis Interépargne l'épargne salariale que je détiens chez le gestionnaire de mon ancien employeur ?

Vous pouvez transférer vos avoirs, disponibles ou non, détenus sur un plan d'épargne salariale, sans en demander le remboursement. Vous conservez ainsi les bénéfices fiscaux liés à ces plans. Rapprochez-vous de votre correspondant RH en charge de l'épargne salariale ou appelez Fructi Ligne au 02 31 07 74 00 (coût d'un appel téléphonique non surtaxé)

Schéma des dispositifs d'épargne salariale



Les cas de déblocage anticipé prévus par la loi

	PEE	PERCO
Acquisition, construction, agrandissement(*) ou remise en état suite à une catastrophe naturelle de la résidence principale	X	X
Mariage ou PACS	X	
Naissance ou adoption d'un 3 ^{ème} enfant ou plus	X	
Divorce, séparation, dissolution du PACS	X	
Décès du bénéficiaire, de son conjoint, ou de la personne liée par un PACS	X	X
Cessation du contrat de travail ou du mandat social	X	
Création ou reprise d'entreprise	X	
Surendettement du bénéficiaire	X	X
Invalidité du bénéficiaire, de son conjoint, de la personne liée par un PACS	X	X
Expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire		X

* Uniquement pour le PEE

La retraite ne constitue pas un cas de déblocage anticipé du PERCO mais la date à partir de laquelle vos avoirs placés sur le PERCO deviennent disponibles. Pour en obtenir le règlement, il suffit de nous adresser une attestation d'admission à la retraite accompagnée de vos références (n° d'entreprise et de compte).

Les versements volontaires :

Ce sont les sommes (autres que celles issues de la participation et l'intéressement) que l'épargnant investit sur un plan d'épargne salariale. Ces versements ne peuvent excéder sur une année :

- 25 % de la rémunération annuelle brute pour un salarié
- 25 % du revenu professionnel de l'année précédente pour les mandataires sociaux non salariés
- 25 % du plafond annuel de la Sécurité Sociale pour le conjoint collaborateur ou associé ou le salarié dont le contrat de travail est suspendu, et qui n'a perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement.

Le montant des droits issus de la participation, de l'intéressement et ceux inscrits à un Compte Épargne Temps et qui sont utilisés pour alimenter un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (et/ou dans certains cas, un Plan d'Épargne Entreprise) n'est pas pris en compte pour l'appréciation du plafond mentionné ci-dessus.

(1) En plus des FCPE, la participation peut être également investie en Compte Courant Bloqué si l'accord le prévoit.

(2) Uniquement sur le PERCO, dans la limite de 10 jours par an et par salarié.

(3) Sauf cas de déblocage anticipé.

Que devient mon épargne salariale si je quitte l'entreprise ?

Trois possibilités s'offrent à vous :

Dans tous les cas, l'épargnant quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses droits épargnés ou transférés au titre de l'intéressement, de la participation ou des plans d'épargne salariale.

Conserver votre épargne :

C'est la solution par défaut. Vous n'avez aucune démarche à effectuer. Vos avoirs continuent à être investis ; vous conservez les avantages fiscaux de l'épargne salariale. Natixis Interépargne demeure votre teneur de comptes. Vous conservez la même qualité de services et d'information.

Vous pouvez retirer vos avoirs ultérieurement.

En cas de départ à la retraite, vous pouvez continuer à verser sur vos plans d'épargne salariale, dans certaines conditions.

Demander le remboursement de votre épargne

Si vous changez d'employeur, pour cause de démission ou de licenciement, vous pouvez demander le déblocage anticipé de tout ou partie des avoirs investis sur votre PEE à compter de la date de la rupture de votre contrat de travail.

Si vous partez à la retraite, vous pouvez demander la liquidation de tout ou partie de vos avoirs investis sur votre PERCO et/ou le déblocage des avoirs investis sur votre PEE à compter de la cessation du contrat de travail.

Transférer votre épargne

Si vous quittez votre entreprise pour une autre, vous pouvez transférer votre épargne – disponible ou non – chez le gestionnaire de votre nouvel employeur si ce dernier vous fait bénéficier d'un plan d'épargne salariale

Vous conservez ainsi les bénéfices fiscaux liés à ces plans.

Le PERCO est transférable uniquement vers le PERCO du nouvel employeur. S'il n'existait pas de PERCO chez le nouvel employeur, l'adhérent conserverait ses avoirs indisponibles sur le PERCO de l'ancien employeur.

Le transfert des sommes entraîne la clôture du compte du salarié dans le plan.

Pour en savoir plus

**sur l'épargne salariale,
n'hésitez pas à consulter Thomas,
notre conseiller virtuel :**

www.simplecommeleparagnesalariale.com



Les 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 et qui sont utilisés pour alimenter un plan d'épargne pour la retraite collectif défini au chapitre IV n'est 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 d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières mentionnés aux articles L. 214-40 et L. 214-41 du code monétaire et financier.

Article L. 3335-2

Les sommes détenues par un salarié, au titre de la réserve spéciale de 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'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 débloqués.

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 débloqués.

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 du délai prévu au 10° bis de l'article L. 135-3 du code de la sécurité sociale.

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 du délai prévu au 10° bis de l'article L. 135-3 du code de la sécurité sociale.

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.



30 avenue Pierre Mendès France
75013 Paris
Tél. : +33 1 58 32 30 00
www.interepargne.natixis.com