



BNP PARIBAS
ÉPARGNE & RETRAITE ENTREPRISES

LIVRET D'ÉPARGNE SALARIALE

Tout ce que vous devez savoir
sur les dispositifs d'épargne salariale



Sommaire

Les dispositifs de participation et d'intéressement	3
LA PARTICIPATION.....	3
L'INTÉRESSEMENT.....	3
Les plans d'épargne salariale : PEE / PERCO.....	4
LE PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE (PEE)	4
LE PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF (PERCO)	5
Ma situation professionnelle évolue, que devient mon épargne salariale ?.....	6
Les cas de déblocage anticipé prévus par la loi	8
Vos outils de suivi et de gestion.....	8
VOTRE SITE INTERNET	8
VOTRE SERVEUR VOCAL INTERACTIF	8
VOTRE APPLICATION MOBILE	8
Glossaire : l'épargne salariale de A à Z	9
Dispositions légales issues du Code du Travail	10



IMPORTANT

Conformément aux articles L.3341-6 et R. 3341-5 du Code du Travail, ce document a pour objet de vous présenter le fonctionnement de l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale.

L'épargne salariale ...

L'épargne salariale est un ensemble de dispositifs que l'entreprise peut mettre en place pour vous associer à la bonne marche de l'entreprise et vous constituer une épargne à moyen ou long terme. Il existe quatre types de dispositifs : la Participation, l'Intéressement, le Plan d'Epargne Entreprise (PEE) et le Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO). Ce document vous présente ces dispositifs ainsi que leurs modalités de fonctionnement. Pour connaître les dispositifs d'épargne salariale dont vous bénéficiez, contactez la personne en charge de l'épargne salariale dans votre entreprise.

Bon à savoir : Retrouvez toutes les définitions des mots en italique dans le glossaire.

Les dispositifs de participation et d'intéressement

La participation et l'intéressement sont les principales sources d'alimentation des dispositifs d'épargne salariale (PEE /PERCO).

LA PARTICIPATION

(articles L.3321-1 et suivants du Code du travail)

Définition

La participation est un dispositif collectif permettant aux salariés de percevoir une part des bénéfices annuels de l'entreprise.

Elle est obligatoire pour les entreprises employant au moins 50 salariés et facultative pour les autres. Une fois calculée, la réserve spéciale de participation est redistribuée aux salariés selon des modalités de répartition prévues par l'accord de participation.

Choix entre la perception immédiate et/ou l'affectation de la participation à un plan d'épargne salariale (PEE/PERCO)

Lors de chaque répartition de la réserve spéciale de participation, les *bénéficiaires* choisissent entre le blocage et le versement immédiat de tout ou partie de leur participation¹. Lorsqu'elles sont bloquées, les sommes sont exonérées d'impôt sur le revenu.

A l'inverse, les sommes versées immédiatement aux *bénéficiaires* sur leur demande sont soumises à l'impôt sur le revenu.

Les sommes bloquées sont essentiellement investies dans des parts de FCPE et/ou actions de *SICAV* dans un plan d'épargne salariale (PEE/PERCO), avec un *abondement* de l'employeur si le règlement du plan le prévoit, ou placées sur des comptes courants bloqués (CCB).

Elles ne deviennent disponibles qu'à l'issue d'une période de cinq ans (CCB/PEE) ou lors du départ à la retraite (PERCO) à compter de l'ouverture des droits, sauf cas de déblocage anticipé prévus par la loi (cf. tableau page 8).

A défaut de choix exprimé par les *bénéficiaires*, les sommes sont affectées pour moitié, dans le PERCO (lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise) dans la limite du montant résultant d'une formule légale et pour moitié, dans les conditions prévues par l'accord de participation.

A défaut de disposition conventionnelle, les sommes sont affectées dans le support le moins risqué du PERCO.

L'INTÉRESSEMENT

(articles L.3311-1 et suivants du Code du travail)

Définition

L'intéressement est un dispositif collectif facultatif, présentant un caractère aléatoire, permettant d'associer les salariés aux résultats et/ou performances de l'entreprise par le versement d'une prime immédiatement disponible.

L'intéressement ne peut se substituer à d'autres formes de rémunération.

Choix entre la perception immédiate et/ou l'affectation de l'intéressement à un plan d'épargne salariale (PEE/PERCO)

Lorsqu'il est versé, l'intéressement est soumis à l'impôt sur le revenu, sauf si les *bénéficiaires* décident de l'affecter à un plan d'épargne salariale (PEE/PERCO) lorsque ces dispositifs existent dans l'entreprise¹.

A défaut de choix exprimé par les *bénéficiaires*, les sommes sont directement versées aux intéressés.

Les sommes versées sur un plan d'épargne salariale (PEE/PERCO) donnent lieu à un *abondement* de l'employeur si le règlement du plan le prévoit. Elles sont investies dans des parts de FCPE et/ou actions de *SICAV*.

Ces sommes ne deviennent disponibles qu'à l'issue d'une période de cinq ans (PEE) ou lors du départ à la retraite (PERCO) à compter de l'ouverture des droits, sauf cas de déblocage anticipé, prévus par la loi (cf. tableau page 8).

¹ En fonction des accords en vigueur dans l'entreprise.

Les plans d'épargne salariale : PEE / PERCO

Le choix du plan d'épargne salariale : PEE et/ou PERCO, s'effectue essentiellement par rapport à vos objectifs et à votre horizon de placement : épargne à moyen ou long terme.



Il est nécessaire de veiller à diversifier vos placements et sécuriser votre épargne à l'approche de la date prévue de retrait des fonds ou de l'âge de la retraite : différents modes de gestion sont possibles à l'intérieur de vos plans d'épargne salariale : PEE et/ou PERCO. **Pour en savoir plus sur vos supports de placement**, rendez-vous dans votre espace personnel Internet dans la rubrique « Mes supports & outils » → « Supports de placement ».

LE PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE (PEE)

(Articles L.3332-1 et suivants du Code du travail)

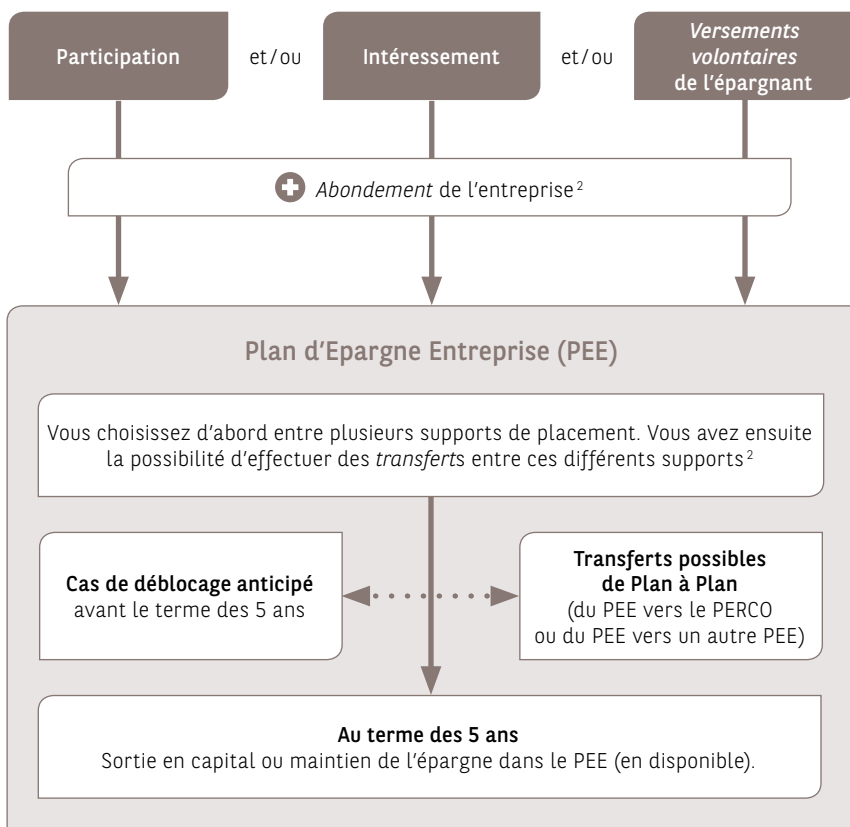
Le Plan d'Epargne Entreprise (PEE) est un dispositif collectif d'épargne salariale, dont les sources d'alimentation sont mentionnées dans le règlement du Plan, disponible auprès de votre correspondant entreprise. Sa mise en place est obligatoire si l'entreprise a par ailleurs mis en place un accord de participation.

Le salarié peut notamment y affecter sa participation et son intéressement et effectuer des *versements volontaires* qui peuvent faire l'objet d'un *abondement* de l'employeur dans la limite définie par le règlement du Plan d'épargne salariale.

Le Plan d'Epargne Entreprise (PEE) permet aux salariés d'une entreprise de se constituer une épargne à moyen terme investie dans des parts de FCPE et/ou actions de SICAV avec l'aide de l'employeur (l'entreprise prend à sa charge les frais de tenue de compte et peut éventuellement compléter, c'est-à-dire abonder, les sommes versées par les salariés), dans un cadre social et fiscal favorable.

En contrepartie, comme pour la participation, les sommes versées sont indisponibles pendant cinq ans, sauf cas de déblocage anticipé prévus par la loi (cf. tableau page 8).

A la sortie du plan, l'épargne est versée sous forme de capital, exonéré d'impôt sur le revenu¹.



BON À SAVOIR

Effectuez des *versements volontaires*² sur votre PEE en choisissant la périodicité qui vous convient (ponctuelle ou périodique : abonnement mensuel ou trimestriel...).

Vous constituerez ainsi une épargne à votre rythme, en modulant la fréquence et l'importance de votre effort d'épargne en fonction de votre situation.

De plus, vous profiterez, éventuellement de l'aide financière complémentaire de votre entreprise (*abondement*).

¹ Hors prélèvements sociaux sur les plus values.

² En fonction des accords en vigueur dans l'entreprise.

LE PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF (PERCO)

(Articles L.3334-1 et suivants du Code du travail)

Le Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO) est un dispositif collectif, facultatif d'épargne salariale, dont les sources d'alimentation (participation, intéressement, *versements volontaires*, etc.) sont mentionnées dans le règlement du Plan, disponible auprès de votre correspondant entreprise.

Le salarié peut notamment y affecter sa participation et son intéressement et effectuer des *versements volontaires* qui peuvent faire l'objet d'un *abondement* de l'employeur dans les limites définies par le règlement du Plan d'épargne salariale.

La mise en place du PERCO dans l'entreprise est conditionnée à l'existence d'un PEE.

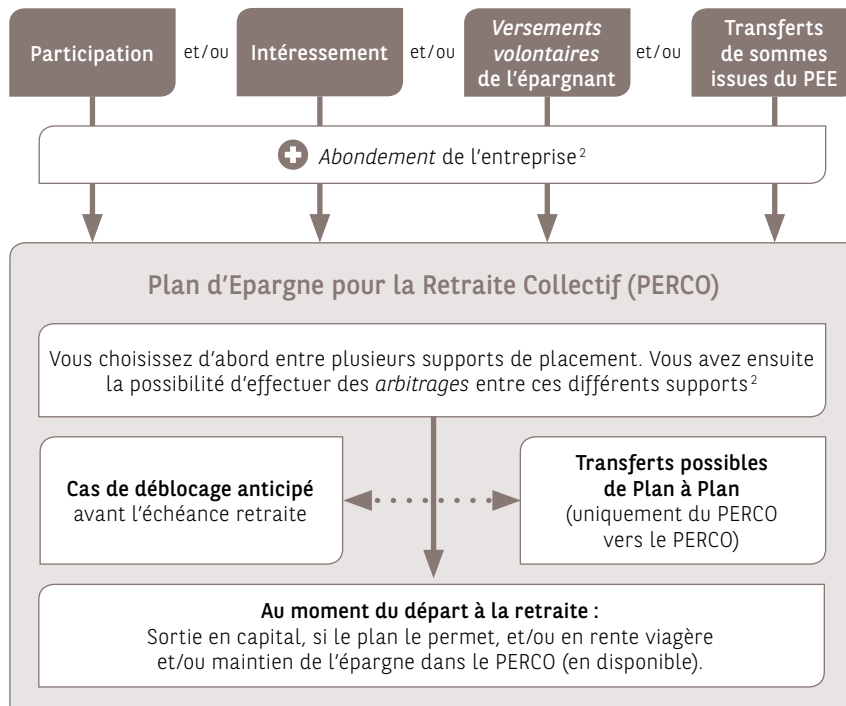
Il permet aux salariés d'une entreprise de se constituer une épargne-retraite investie dans des parts de FCPE et/ou actions de SICAV avec l'aide de l'employeur (l'entreprise prend à sa charge les frais de tenue de compte et peut éventuellement compléter, c'est-à-dire abonder, les sommes versées par les salariés), dans un cadre social et fiscal favorable.

Les sommes versées dans le PERCO sont indisponibles jusqu'au départ à la retraite, sauf cas de déblocage anticipé prévus par la loi (cf. tableau page 8).

La sortie s'effectue, au choix de l'épargnant, sous forme de rente viagère et/ou, si le règlement du Plan le prévoit, sous forme de capital. Le capital constitué est exonéré d'impôt sur le revenu¹. La rente viagère est fiscalisée en fonction de l'âge à partir duquel elle est versée (date d'entrée en jouissance de la rente).

BON À SAVOIR

Les plans d'épargne salariale sont accessibles sous certaines conditions à d'autres personnes que les salariés : le Chef d'entreprise et son conjoint collaborateur ou associé dans les entreprises de 1 à 250 salariés, les salariés d'un groupement d'employeurs, les agents commerciaux et les agents généraux d'assurance, si le règlement du plan le prévoit.



BON À SAVOIR

Effectuez des versements volontaires² sur votre PERCO en choisissant la périodicité qui vous convient (ponctuelle ou périodique : abonnement mensuel ou trimestriel...).

Vous constituerez ainsi une épargne à votre rythme, en modulant la fréquence et l'importance de votre effort d'épargne en fonction de votre situation.

De plus, vous profiterez, éventuellement de l'aide financière complémentaire de votre entreprise (*abondement*).

DROITS ISSUS DU CET / JOURS DE REPOS

- Les droits issus du Compte Epargne Temps (*CET*) hors *abondement* en temps ou en argent de l'employeur, peuvent bénéficier d'un cadre fiscal et social privilégié lorsqu'ils sont versés dans le PERCO, dans la limite de 10 jours par an. Ces droits ne rentrent pas dans le calcul du plafond du quart de la rémunération annuelle brute ou du PASS selon le statut du *bénéficiaire*.
- Les droits issus du *CET* correspondant à un *abondement* en temps ou en argent de l'employeur versés dans le PERCO ont le même régime fiscal et social que l'*abondement* de l'employeur dans le PERCO.
- En l'absence de *CET* dans l'entreprise, le salarié peut verser dans le PERCO les sommes correspondant à des jours de repos non pris et bénéficier également d'un cadre fiscal et social privilégié, dans la limite de 5 jours par an. Les jours de congé payé peuvent être versés à compter de la cinquième semaine de congés payés. Ce versement est considéré comme un *versement volontaire*, il est par conséquent pris en compte pour le calcul du plafond du quart de la rémunération annuelle brute ou du PASS selon le statut du *bénéficiaire*.

¹ Hors prélèvements sociaux sur les plus values.

² En fonction des accords en vigueur dans l'entreprise.

Ma situation professionnelle évolue, que devient mon épargne salariale ?

Est-ce que je peux...	... conserver mon épargne salariale acquise sur mon compte BNP Paribas Epargne & Retraite Entreprises ?	... conserver mon épargne salariale acquise sur mon compte BNP Paribas Epargne & Retraite Entreprises et participer au(x) dispositif(s) d'épargne salariale mis en place par mon nouvel employeur ?	... continuer à effectuer des versements volontaires dans les dispositifs d'épargne salariale mis en place par mon ancien employeur ?
Je change d'employeur / Je démissionne / Je suis licencié	Oui	Oui s'il(s) existe(nt) chez mon nouvel employeur	Non sur le PEE Oui sur le PERCO s'il n'y a pas de PERCO chez mon nouvel employeur
Je crée mon entreprise	Oui	Oui si j'emploie au moins 1 salarié et 250 salariés au plus et si je mets en place de tels dispositifs	Non sur le PEE Oui si je n'ai pas mis en place de PERCO
Je pars à la retraite	Oui	-	Oui sur le PEE et le PERCO dans les conditions prévues par le règlement du plan

Vous pouvez la conserver :

- Vous avez la possibilité de laisser vos avoirs d'épargne salariale sur votre compte BNP Paribas Epargne & Retraite Entreprises et/ou de les récupérer ultérieurement.
- Ces avoirs deviennent disponibles à l'issue de la période de blocage du dispositif. Vous avez la possibilité de demander leur remboursement anticipé dans certains cas.



Votre épargne continuera à fructifier et vous conserverez les avantages fiscaux et sociaux du dispositif.

Les frais de tenue de compte peuvent ne plus être pris en charge par votre ancien employeur et être directement prélevés sur vos avoirs (article R. 3332-17 du Code du travail).

¹ Si votre ancienneté minimale requise dans l'entreprise est respectée.

² Se référer aux cas de déblocage anticipé prévus par la loi.

... percevoir de mon ancien employeur la participation, l'intéressement au titre de l'exercice écoulé, malgré mon départ ?	... continuer à recevoir l'abondement de mon ancien employeur sur mes versements ?	... obtenir le remboursement de mon épargne salariale cumulée disponible ?	... obtenir le remboursement de mon épargne salariale cumulée bloquée ? ²		... transférer mon épargne salariale acquise dans le(s) dispositif(s) d'épargne salariale mis en place par mon nouvel employeur ?
Oui au prorata du temps de présence ¹	Non	Oui	Intéressement Participation/PEE : Oui	PERCO : Non	Oui s'il(s) existe(nt) chez mon nouvel employeur
Oui au prorata du temps de présence ¹	Non	Oui	Intéressement Participation/PEE : Oui	PERCO : Non	Oui si j'emploie au moins 1 salarié et 250 au plus et si je mets en place de tels dispositifs
Oui au prorata du temps de présence ¹	Non	Oui	Intéressement Participation/PEE : Oui	PERCO : Oui	Non (excepté en cas de cumul emploi/retraite si l'entreprise offre des dispositifs d'épargne salariale)

Vous pouvez obtenir son remboursement :

- Soit à l'échéance prévue par le dispositif d'épargne salariale,
- Soit de manière anticipée, dans les cas de déblocage anticipé prévus par la loi.

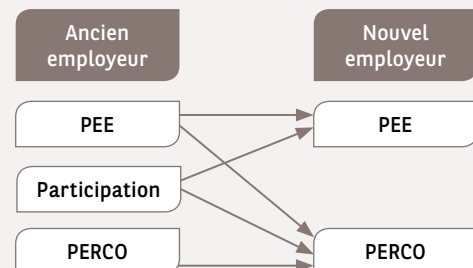


Comment faire pour obtenir le remboursement de votre épargne ?

Vous pouvez saisir votre opération directement sur votre espace privé PERSONEO depuis la rubrique «Mes opérations»
➔ «Remboursement».

Vous pouvez la transférer

- Vous pouvez transférer vos avoirs si votre nouvel employeur a mis en place un dispositif d'épargne salariale.
- Ce transfert s'effectue dans les conditions prévues par ces dispositifs selon le schéma suivant.



- Un transfert d'épargne du PEE vers le PERCO est également possible au sein de la même entreprise.



Si vous transférez votre épargne

Dans tous les cas :

- les prélèvements sociaux ne sont pas perçus lors du transfert, mais à l'issue de la période d'indisponibilité de vos avoirs,
- le plafond de 25% de la rémunération ne s'applique pas, et il n'y a pas de versement complémentaire de l'employeur sauf si le règlement du plan le prévoit,
- si vos avoirs sont indisponibles, les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte.

Comment faire pour transférer votre épargne ?

Prenez contact avec votre interlocuteur «épargne salariale» au sein de votre nouvelle entreprise, qui vous indiquera la marche à suivre.

Les cas de déblocage anticipé prévus par la loi

(Articles R.3324-22 à R.3324-24 et R.3334-4 du Code du travail)

Les cas de déblocage anticipé présentés ci-dessous vous permettent de disposer sous certaines conditions de tout ou partie de votre épargne salariale avant les délais légaux prévus par les Plans tout en conservant le bénéfice de leurs exonérations fiscales.

CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ	PEE	PERCO
Mariage, PACS	●	
Naissance ou adoption d'un 3ème enfant et des suivants	●	
Divorce, séparation, dissolution d'un PACS avec garde d'au moins un enfant	●	
Création ou reprise d'entreprise par le <i>bénéficiaire</i> , son conjoint ou ses enfants	●	
Cessation du contrat de travail ¹ (licenciement, démission, départ à la retraite, fin de contrat)	●	
Agrandissement de la résidence principale	●	
Acquisition de la résidence principale ou remise en état suite à une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel	●	●
Invalidité du <i>bénéficiaire</i> , de son conjoint, de la personne liée par un PACS ou d'un de ses enfants	●	●
Décès du <i>bénéficiaire</i> , de son conjoint ou de la personne liée par un PACS	●	●
Surendettement de l'épargnant	●	●
Expiration des droits à l'assurance chômage		●

Vos outils de suivi et de gestion

Pour vous permettre d'accéder sans délai aux informations les plus complètes sur vos dispositifs d'épargne salariale, vous bénéficiez des outils suivants :



VOTRE SITE INTERNET

www.epargne-retraite-entreprises.bnpparibas.com



VOTRE SERVEUR VOCAL INTERACTIF

Reportez-vous au numéro indiqué sur votre dernier relevé de compte/d'opération.



VOTRE APPLICATION MOBILE

Téléchargez gratuitement « Mon Epargne » depuis l'AppStore ou Google Play.

¹ La cessation de l'activité par l'entrepreneur individuel, la cessation du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé sont assimilés à une rupture du contrat de travail.

Glossaire : L'épargne salariale de A à Z

Abondement

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

Bénéficiaires

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

Compte épargne temps (CET)

Le *CET* est un outil permettant aux salariés de capitaliser des droits à congés ou de bénéficier d'une rémunération complémentaire immédiate.

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE)

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

Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS)

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

Société d'Investissement à Capital Variable (Sicav)

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

Transfert

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

Versements volontaires

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

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

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

Dispositions légales issues du Code du Travail¹

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

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

Les sommes détenues par un salarié dans un plan d'épargne mentionné aux articles L. 3332-1, L. 3333-1 et L. 3334-1 peuvent être transférées, à la demande du salarié, avec ou sans rupture de son contrat de travail, dans un plan d'épargne mentionné à l'article L. 3334-1.

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

Article R. 3324-22

Dans le cas où le *bénéficiaire* n'a pas opté pour la disponibilité immédiate, les cas dans lesquels, en application de l'article L. 3324-10, les droits constitués au profit des *bénéficiaires* peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration des délais fixés au premier alinéa de cet article et au deuxième alinéa de l'article L. 3323-5 sont les suivants :

- 1° Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé,
- 2° La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge,
- 3° Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'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.

¹ En vigueur à la date d'impression du présent document.

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.

Article R. 3332-17

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



BNP PARIBAS

BNP Paribas Epargne & Retraite Entreprises est un Métier de BNP Paribas SA
BNP Paribas SA - Société Anonyme au capital de 2 488 925 578 euros
Siège social : 16, bd des Italiens, 75009 Paris - RCS Paris 662 042 449
N° identifiant CE FR 76 662 042 449 - www.bnpparibas.com