

Le débloqué anticipé du PEE

Description

Le débloqué anticipé des fonds placés sur le PEE (Plan d'épargne d'Entreprise) consiste à demander la liquidation partielle ou totale des avoirs placés sur le plan avant l'échéance. En effet, les primes de participation ou d'[intéressement](#), les abondements de l'entreprise ou les [versements volontaires](#) placés sur ce type de plan sont destinés à être investis sur une durée de 5 ans au moins. Pendant cette période, le compte reste bloqué. Néanmoins, le Code du travail prévoit des possibilités de débloqué anticipé du compte, notamment pour des situations urgentes de la vie telles qu'un décès ou une [invalidité](#).

Comment débloquer son Plan Épargne Entreprise (PEE) ?

D'abord, il faut noter que les sommes placées sur le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) sont intouchables. En effet, elles restent normalement bloquées sur le plan pendant une période de 5 ans au moins. Durant cette période, les fonds placés sur le PEE, sont investis afin de constituer en faveur du salarié un portefeuille de valeurs mobilières.

À l'issue de cette période d'indisponibilité des fonds, le client peut demander le débloqué de ses avoirs sans évoquer un quelconque motif. Cependant, le Code du travail a prévu des situations pour lesquelles le bénéficiaire du plan d'épargne peut solliciter le débloqué anticipé de ses avoirs.

Motifs

L'[article R3324-22](#) du Code du travail renseigne sur les motifs qui peuvent donner droit au remboursement anticipé des sommes épargnées sur un Plan d'Épargne Entreprise (PEE). Les motifs sont les suivants :

- Un mariage ou la contraction d'un pacte civil de solidarité ;
- L'arrivée d'un troisième enfant (naissance ou adoption) ;
- Un divorce ou la rupture d'un pacte civil de solidarité assortie de la garde d'au moins un enfant ;

- L'invalidité du bénéficiaire du plan d'épargne, de son conjoint, de son partenaire avec qui il est lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité est définie par l'[article L341-4](#) du code de la sécurité sociale ;
- Le décès du bénéficiaire lui-même, de son conjoint, ou de son partenaire lié par un Pacs. Dans le cas où c'est le bénéficiaire qui est décédé, ce sont ses héritiers qui font la demande de déblocage ;
- La rupture d'un contrat de travail (la démission ou le licenciement), la faillite de son entreprise individuelle ou la perte du statut de partenaire ou d'associé dans l'entreprise de son conjoint ;
- Le surendettement du bénéficiaire d'après le sens du code de consommation, précisé dans l'[article L331-2](#) ;
- La [création d'une entreprise](#) par l'épargnant lui-même, ou par son conjoint, par son partenaire de Pacs, ou par un de ses enfants ;
- L'acquisition, l'agrandissement d'une résidence principale du bénéficiaire, ou la réparation de sa résidence principale après un désastre naturel.

Procédure

La procédure pour débloquer les avoirs placés sur le Plan d'Épargne Entreprise consiste à en **faire simplement la demande** à l'établissement qui gère le compte bloqué pour l'entreprise. La demande peut être faite en ligne ou par courrier.

Pour effectuer la demande de déblocage en ligne, vous trouverez sur le relevé de compte, l'adresse du site web de l'établissement, l'identifiant de connexion et votre mot de passe. Après avoir effectué la demande en ligne, **les pièces justificatives qui vous sont demandées peuvent être aussi déposées en ligne ou envoyées par courrier.**

Lorsque vous effectuez la demande par courrier, vous devez envoyer une lettre de demande de déblocage précisant le motif de déblocage anticipé, la date de l'événement qui justifie la demande, le montant demandé, et le mode de remboursement que vous préférez (chèque ou virement bancaire). À noter que la lettre doit être signée et datée. L'établissement, gestionnaire du compte, doit remettre au demandeur un bulletin de remboursement. Ce document est à remplir et à joindre à la demande de déblocage en plus des pièces justificatives.

Quel est son régime fiscal ?

Les avoirs placés sur le plan d'épargne entreprise sont entièrement exonérés d'impôts

sur le revenu et de prélèvements sociaux, quelle que soit la nature ou l'origine des versements. Pour rappel, le plan d'épargne entreprise est particulièrement alimenté par une partie de la prime de participation, et/ou une partie de la prime d'intéressement. Ces primes, lorsqu'elles sont placées sur le plan d'[épargne salariale](#), bénéficient des exonérations fiscales et sociales.

De même, lorsque les fonds sont débloqués avant l'échéance, **ils bénéficient des avantages fiscaux et sociaux**, du moment que le motif du déblocage anticipé correspond à l'un des motifs prévus par le Code du travail. Cependant, il y a un prélèvement de 17,2 % qui est fait et dédié à la Contribution Sociale Généralisée (CSG). Ce prélèvement est seulement appliqué aux plus-values et aux revenus générés par les placements opérés sur les marchés financiers.

Exemple de déblocage

Si vous avez en projet d'acquérir une résidence principale par exemple, vous pouvez demander le déblocage anticipé de vos avoirs placés sur le plan d'épargne entreprise.

Situation

L'acquisition d'une résidence principale est en effet un motif reconnu par le Code du travail, qui peut être évoqué pour réclamer le remboursement des sommes versées sur le compte du PEE **avant la période de 5 ans**. La résidence peut être à l'état neuf, à construire ou à aménager. Bien entendu, il est également possible d'acheter un ancien bien immobilier. En outre, le déblocage anticipé peut aussi servir à contracter un emprunt destiné à financer le projet. Si c'est le cas, il est exigé du bénéficiaire du compte de faire un apport personnel au moins égal à la somme qu'il désire débloquenter.

À savoir : le déblocage anticipé ne peut pas servir à l'achat du terrain pour construire la résidence principale. On ne peut pas non plus utiliser les fonds débloqués pour acquérir une résidence secondaire ni pour faire un placement immobilier.

Procédure

Pour ordonner le déblocage anticipé de vos avoirs placés sur le plan d'épargne d'entreprise, il vous suffit d'envoyer une lettre de demande de déblocage à l'établissement qui gère le compte PEE de l'entreprise. Il vous sera ensuite demandé de fournir des pièces justificatives relatives à la résidence principale que vous avez acquise. Soulignons que la demande peut être faite par courrier recommandé avec

avis de réception ou en ligne.

Quel est le délai avant de faire la demande de déblocage ?

La demande de déblocage des fonds placés sur le plan d'épargne pour la retraite ne peut être faite que **dans un délai de 6 mois après l'acquisition de la résidence principale.**

À savoir : lorsqu'il s'agit du décès de votre conjoint ou de votre partenaire lié par un Pacs, une invalidité, une rupture de contrat de travail, un surendettement ; la demande peut être faite à tout moment.

Le délai d'attente pour être remboursé est de **5 jours ouvrés** au plus après la réception de la lettre de demande de déblocage. Ce délai peut varier d'un établissement à un autre. Cependant, il faut noter que le traitement des demandes faites en ligne est plus rapide et généralement moins coûteux que les demandes faites par courrier recommandé avec accusé de réception.

Quel est le coût du déblocage anticipé ?

Le déblocage anticipé du plan d'épargne d'entreprise est assorti de quelques frais de traitement. Ces frais concernent notamment les frais de traitement des demandes de déblocage effectué par courrier. Les frais sont directement retenus à la source.

Presque tous **les établissements pratiquent le même tarif de 11,40 euros**, sauf l'établissement AXA dont les frais s'élèvent à 18,3 euros. De plus, lorsque vous choisissez comme mode de paiement le chèque, il y a des frais supplémentaires de 5 euros qui seront retenus. Si votre compte est géré par l'établissement AMUNDI, les frais pour le paiement par chèque s'élèvent plutôt à 8 euros.

Attention: pour les demandes de déblocage en ligne, la plupart des établissements ne prélèvent pas de frais de traitement, sauf chez les établissements AXA et BNP qui prélèvent respectivement 21,40 euros et 14,90 euros pour les demandes de déblocage en ligne.

À noter : l'employeur peut prendre la décision de prendre en charge les frais de déblocage.

Rappel : qu'est-ce que le PEE ?

Le Plan d'Épargne Entreprise est **un dispositif d'épargne collectif**. Il permet aux salariés d'une entreprise, mais aussi aux dirigeants des petites entreprises, de placer leurs avoirs sur un portefeuille de valeurs mobilières bénéficiant d'une exonération fiscale et sociale.

En pratique, le plan d'épargne entreprise est destiné à accueillir des versements provenant de différentes sources. Les fonds, qui sont versés sur le compte du PEE, sont fructifiés grâce à différents supports de placements tels que les FCPE, des actions et certificats d'investissement délivrés par l'entreprise. Les fonds sont également investis sur les marchés financiers, **sur une période de 5 ans au moins**.

Soulignons qu'une partie des avoirs placés sur le PEE doit nécessairement être investie pour l'acquisition de parts d'entreprises solidaires d'utilité sociale.

Qui est concerné par le plan d'épargne entreprise ?

Qu'ils soient des employés sous contrat à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée, des employés à [temps partiel](#), des intermittents ou des apprentis ; **tous les salariés d'une entreprise peuvent en principe souscrire au plan d'épargne entreprise**.

Il y a néanmoins quelques exceptions et des cas particuliers. Dans le cas des exceptions, on peut citer les sous-traitants et les stagiaires qui ne sont pas concernés par le plan d'épargne salariale. En outre, le règlement du PEE peut introduire une condition d'ancienneté de 3 mois au plus. En ce qui concerne les cas particuliers, il s'agit des salariés détachés dans une autre entreprise. Ils ne sont pas concernés par le plan d'épargne de l'entreprise d'accueil. Ils sont en fait concernés par celui de leur entreprise d'origine.

À noter : les employés qui sont partis à la retraite et les employés licenciés ont la possibilité de toujours profiter du plan d'épargne entreprise.

Les différents types de versements sur le PEE

Le PEE peut être alimenté soit par le salarié lui-même, soit par des versements unilatéraux ou des abondements de l'entreprise.

Les versements effectués par le salarié

Suivant les dispositions de l'accord du PEE, **le salarié peut périodiquement effectuer des dépôts monétaires sur le compte du PEE** (ce sont les versements volontaires.). Il peut également choisir d'y verser ses primes de participations et ses primes d'intéressement annuel. Par ailleurs, le compte peut être aussi alimenté par le salarié grâce aux fonds provenant des droits inscrits sur son compte épargne temps.

À noter : pour les versements volontaires, lorsqu'ils sont destinés à créer une entreprise ou en reprendre une, le salarié peut faire des versements couvrant la totalité de son salaire brut annuel. Sinon, les versements volontaires sont limités à 25 % de la rémunération brute annuelle du salarié. En outre, les versements volontaires ne peuvent pas être inférieurs à 160 euros par an.

Les versements effectués par l'entreprise

Afin d'aider le salarié à se constituer un portefeuille de valeurs mobilières consistant, l'employeur peut effectuer des versements sur le compte. Ces versements sont destinés en particulier à l'achat de certificats d'investissement émis par l'entreprise, des actions ou des obligations. Il y a deux types de versement qui peuvent être faits par l'employeur : **les abondements et les versements unilatéraux**.

Les abondements de l'entreprise

Les abondements de l'entreprise sont des compléments aux versements volontaires du salarié. Lorsqu'ils sont destinés exclusivement à l'acquisition de certificats d'investissement ou d'actions de l'entreprise, les abondements peuvent aller jusqu'à 5 923,58 euros.

Cependant, s'ils ne sont pas destinés à cette fin, les abondements **ne peuvent pas dépasser 3 290,88 euros ou le triple des versements volontaires**.

Les versements unilatéraux

Même si le salarié ne fait pas de versements volontaires sur son compte, l'employeur peut effectuer des versements unilatéraux afin de permettre au salarié d'acheter des titres de placement en action ou en certificats d'investissement dans l'entreprise.

Comment est mis en place le PEE dans une entreprise ?

D'abord, il faut préciser que **la mise en place du dispositif est facultative**.

Cependant, lorsque l'entreprise choisit de la mettre en place, elle doit respecter un certain nombre de conditions et de démarches administratives.

D'une part, lorsqu'il existe dans l'entreprise un [accord de participation](#), la mise en place du plan d'épargne d'entreprise y est déjà prévue. D'autre part, en l'absence d'un accord de participation, l'employeur désirant mettre en place le PEE doit en faire un projet qui va être négocié au sein du [Comité Social et Économique](#) (CSE) dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO). À l'issue des négociations, un accord doit être rédigé et voté par la majorité des membres du CSE. Par ailleurs, l'employeur peut choisir de présenter directement le projet aux salariés et obtenir leur accord. Dans ce cas, l'accord est valide s'il est voté par les deux tiers au moins des employés de l'entreprise. Cependant, **l'employeur peut toutefois décider de façon unilatérale d'instaurer le PEE.**

Il est important de savoir qu'une fois que l'accord du PEE est signé, **l'employeur doit le transmettre à la DIRECCTE dans un délai de 15 jours.** Ensuite, il doit informer le FISC et/ou l'URSSAF afin que les avantages fiscaux et sociaux liés au PEE soient appliqués. L'employeur est également tenu d'informer les salariés sur le contenu de l'accord et de leur remettre un livret de compte. En outre, chaque année, les salariés ont droit à un relevé de situation pour connaître l'état de leur avoir sur le compte.

Voir aussi : [L'intéressement et la participation en cas de départ du salarié](#)