

INFORMATION DES SALARIÉS

L'article L. 3323-1 du Code du travail prévoit que les accords doivent déterminer les conditions dans lesquelles les salariés sont informés de l'application du régime de participation en vigueur dans l'entreprise.

INFORMATION COLLECTIVE

Le personnel est informé de l'existence et du contenu de l'accord par tout moyen prévu par l'accord (remise du texte de l'accord à chaque salarié) ou, à défaut, par voie d'affichage.

Article D. 3323-12 du Code du travail

Dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, l'entreprise doit établir un rapport au comité d'entreprise ou à la commission spécialisée. Ce rapport doit comporter notamment :

- les éléments servant de base au calcul de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à la réserve spéciale de participation, notamment sur l'utilisation qui en a été faite lorsqu'elles sont placées en comptes courants bloqués.

Lorsque le comité d'entreprise est appelé à siéger pour examiner ce rapport, les questions ainsi examinées doivent faire l'objet de réunions distinctes ou d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Dans tous les cas où il n'existe pas de comité d'entreprise, le rapport doit être présenté aux délégués du personnel et adressé à chaque salarié présent dans l'établissement, à l'expiration du délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

Selon l'article D. 3323-14 du Code du travail, le comité d'entreprise et les délégués du personnel peuvent se faire assister par un expert-comptable dont la rémunération est assurée par l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 2325-40 du Code du travail.

INFORMATION INDIVIDUELLE

L'accord de participation prévoit les modalités d'information de chaque bénéficiaire.

Cette information porte notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation, sur le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande.

La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué. L'accord précise la date à laquelle le bénéficiaire est présumé avoir été informé.

En l'absence de stipulation conventionnelle, le bénéficiaire formule sa demande dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé l'informant du montant qui lui est attribué et du montant dont il peut demander en tout ou partie le versement.

FICHE DISTINCTE DU BULLETIN DE PAIE

Avant l'embauche

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Articles D. 3324-36 et D. 3323-16 du Code du travail

A l'occasion de chaque répartition des droits, chaque salarié bénéficiaire doit recevoir une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :

- le montant total de la réserve spéciale de participation ;
- le montant de ses droits individuels ;
- l'organisme de gestion des fonds s'il y a lieu ;
- la date à partir de laquelle ses droits sont exigibles ou négociables ;
- les cas de déblocage anticipé ;
- le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS.

Une note rappelant les règles de calcul et de répartition de la réserve est obligatoirement jointe à cette fiche.

EMBAUCHE

Un livret d'épargne salariale doit être remis lors de son embauche à tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif d'épargne salariale.

Le livret doit comprendre une présentation de l'ensemble du dispositif.

Article 4 du décret n° 2007-1524 du 24/10/2007

Le livret comporte un rappel des dispositifs suivants :

- intéressement ;
- participation ;
- plan d'épargne d'entreprise ;
- plan d'épargne interentreprise ;
- PERCO.

Le livret est complété, le cas échéant, par une attestation indiquant :

- la nature et le montant des droits liés à la RSP ;
- la date à laquelle seront répartis les éventuels droits à intéressement et à participation du salarié au titre de l'exercice en cours ;
- lorsque le salarié quitte l'entreprise, l'état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise.

DÉPART DU SALARIÉ

Tout salarié quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre de la participation.

Article L. 3341-7 du Code du travail

Cet état comporte :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description des actifs disponibles, en mentionnant tout élément utile au salarié pour obtenir la liquidation ou le transfert (dates auxquelles ces avoirs sont disponibles) ;
- l'identité et l'adresse des teneurs de registre mentionnés à l'article R. 3332-15 du Code du travail auprès desquels le bénéficiaire a un compte ;
- les échéances auxquelles les actifs seront disponibles, ainsi que tout élément utile au transfert éventuel vers un autre plan doivent être précisés.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise et reçoit pour la première fois l'état récapitulatif, il lui est remis un livret d'épargne salariale.

Ce livret comporte :

Un rappel des dispositifs suivants :

- l'intéressement ;
- la participation ;
- le plan d'épargne d'entreprises ;
- le plan d'épargne interentreprise ;
- le plan d'épargne pour la retraite collectif.

Le cas échéant, une attestation indiquant la nature et le montant des droits liés à la réserve spéciale de participation ainsi que la date à laquelle seront répartis les droits éventuels du salarié au titre de l'exercice en cours.

L'employeur doit également demander au salarié l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les intérêts, dividendes et avis relatifs à ses droits et, lors de leur échéance, les titres ou les sommes représentatives de ceux-ci.

L'employeur doit également informer le salarié qu'il devra aviser de ses changements d'adresse l'entreprise ou l'organisme gestionnaire.

Lorsque l'accord a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou que le calcul et la répartition de la réserve spéciale de participation interviennent après un tel départ, la fiche et la note mentionnées précédemment doivent également être adressées aux bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

SOMMES PLACÉES DANS UN COMPTE COURANT BLOQUÉ

Lorsque les sommes sont placées dans un compte courant bloqué, et lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont conservées par l'entreprise pendant un an.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des Dépôts et Consignations où l'intéressé peut les réclamer pendant 30 ans.

Détail de vos avoirs au par type de contrat et par formule de placement

PARTICIPATION

Formule de placement A - Valeur de part au : €

Date de disponibilité	Nombre de parts	Montant en euros

Société de gestion :

Dépositaire :

Formule de placement B - Valeur de part au : €

Date de disponibilité	Nombre de parts	Montant en euros

Société de gestion :

Dépositaire :

P E E

Formule de placement C - Valeur de part au : €

Date de disponibilité	Nombre de parts	Montant en euros

Société de gestion :

Dépositaire :

PERCO

Formule de placement D - Valeur de part au : €

Date de disponibilité	Nombre de parts	Montant en euros
Départ à la retraite		
Départ à la retraite		
Départ à la retraite		

Société de gestion :

Dépositaire :

Formule de placement E - Valeur de part au : €

Date de disponibilité	Nombre de parts	Montant en euros

Société de gestion :

Dépositaire :

INFORMATIONS PRATIQUES

Description des trois options possibles lors du départ de l'entreprise.

Maintien des avoirs

Possibilité de laisser les avoirs sur les formules de placement actuelles et de les récupérer ultérieurement.

Mise en garde sur l'importance de transmettre les changements d'adresse et de répondre aux courriers envoyés ultérieurement par le teneur de registre.

Information sur le sort des avoirs non réclamés et leur transfert à la Caisse des Dépôts et Consignations.

Cas particuliers des avoirs en compte courant bloqué (récupération obligatoire ou transfert à l'issue du délai d'indisponibilité et délai particulier de transfert à la Caisse des Dépôts et Consignations).

Transfert des avoirs

Description des modalités de transfert chez un nouvel employeur.

Cas particulier des avoirs en compte courant bloqué.

Remboursement immédiat des avoirs

Rappel de la notion de cas de déblocage anticipé, description des modalités de demande de rachat.

Mise en garde sur le fait que le relevé ne tient pas compte des opérations traitées ultérieurement à la date d'édition.

TRANSFERT DES DROITS

La loi du 19 février 2001 prévoit les conditions dans lesquelles le transfert d'un plan d'épargne à un autre est autorisé :

- en cas de rupture du contrat de travail (ou de cessation d'un contrat de travail à durée déterminée) le salarié dispose d'une possibilité de transfert de ses avoirs vers un plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi.

En cas de continuation des contrats de travail en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail, le transfert est possible lorsque le salarié est intégré dans une entreprise juridiquement distincte de l'entreprise à laquelle il appartenait auparavant.

- en l'absence de rupture du contrat de travail, la loi du 19 février 2001 permet certains transferts, en particulier vers le PERCO.

DÉFINITION

L'opération de transfert est celle qui consiste à transférer des avoirs (disponibles ou non) d'un plan d'épargne (ou de la participation) à un autre plan sans demander la délivrance de ces avoirs.

L'opération de transfert doit être distinguée de celle résultant d'un nouveau placement de sommes devenues disponibles.

En effet, lorsque les avoirs sont devenus disponibles, le participant à un plan peut demander la délivrance de ses avoirs et les replacer ensuite dans un autre plan d'épargne.

Il ne s'agit pas alors d'un transfert mais de l'affectation d'une épargne nouvelle.

CONSÉQUENCES DU TRANSFERT

Les sommes qui font l'objet d'un transfert ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versement individuel de 25 % et ne donnent pas lieu à un versement complémentaire de l'entreprise sauf dans deux situations.

La CSG, la CRDS, et les prélèvements sociaux dûs au titre des produits de placement ne sont pas prélevés lors de l'opération de transfert mais sont reportés lors de la délivrance ultérieure des avoirs, cette délivrance constituant à elle seule le fait générateur des prélèvements sociaux.

TRANSFERT EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Il s'agit du cas où le salarié n'a pas demandé la délivrance des sommes détenues dans le plan lors de la rupture de son contrat de travail, mais leur transfert.

Les dispositions qui suivent s'appliquent à un transfert d'un plan d'épargne (PEE, PEI ou PERCO) à un autre plan d'épargne ou de la participation vers un plan d'épargne.

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

Lorsque des sommes (participation, intéressement) doivent être versées dans le plan après le départ du salarié de l'entreprise, le transfert et donc la clôture du plan ne peuvent intervenir qu'après que ces transferts ont été effectués.

Les sommes ne peuvent pas donner lieu à un versement complémentaire de l'entreprise.

Avant le terme du délai de blocage, les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul du délai de blocage restant à courir, sauf si ces sommes sont utilisées pour souscrire à une augmentation de capital.

Après le terme du délai de blocage, les sommes transférées restent disponibles.

Lorsque le versement de la participation, au titre de la dernière période d'activité du salarié intervient après son départ de l'entreprise, il peut affecter cette participation au plan d'épargne de l'entreprise qu'il vient de quitter.

Le règlement du plan peut prévoir que ce versement fait l'objet d'un versement complémentaire de l'entreprise suivant les conditions prévues pour l'ensemble des salariés.

TRANSFERT SANS RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le transfert est admis seulement dans les cas énumérés ci-après. En particulier, le transfert de sommes d'un PEE vers un PEG ou l'inverse n'est pas autorisé.

Lorsqu'un PEE, qui était constitué unilatéralement par l'employeur, fait désormais l'objet d'un accord, il n'y a pas de «transfert» des avoirs des salariés vers un «nouveau PEE» mais continuité du même plan.

Le transfert n'entraîne pas la clôture du plan, le salarié peut procéder au transfert de tout ou partie des sommes qu'il détient.

TRANSFERT DES SOMMES QUI ÉTAIENT AFFECTÉES À UN PEE, UN PEI VERS UN PERCO

Le salarié peut verser son intéressement, sa participation ou ses avoirs placés dans un PEE ou un PEI vers le PERCO jusqu'au jour de son départ en retraite.

Article 85 de la loi de finances pour 2004

Loi n° 2003-1311 du 30 décembre 2003 - JO du 31 décembre

TRANSFERT DES SOMMES D'UN PEI VERS UN AUTRE PEE OU UN AUTRE PEI

Les sommes transférées ne peuvent pas donner lieu à un versement complémentaire de l'entreprise.

Les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul du délai de blocage restant à courir (sauf si ces sommes sont utilisées pour souscrire à une augmentation de capital prévue à l'article L. 443-5 du Code du travail).

Lorsque les sommes sont disponibles, elles ne sont pas bloquées.

Il ne peut y avoir de versement complémentaire de l'entreprise.

TRANSFERT DE LA PARTICIPATION VERS UN PLAN D'ÉPARGNE

Les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul du délai de blocage restant à courir.

Les sommes transférées ne peuvent pas donner lieu à un versement complémentaire de l'entreprise.

Lorsque les sommes issues de la participation sont versées dans le PERCO, les sommes sont bloquées jusqu'au départ en retraite du titulaire du plan.

Les sommes issues de la participation qui sont versées au PEE, au PEI, au PERCO (Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif) peuvent donner lieu à un versement complémentaire de l'entreprise.

Article L. 3332-11 du Code du travail

Le montant de l'abondement est limité à 16 % du plafond annuel de Sécurité sociale par an pour les versements à un ou plusieurs PERCO.

Article R. 3334-2 du Code du travail

MODALITÉS DES TRANSFERTS

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le transfert est effectué dans les conditions prévues à l'article D. 3324-42 du Code du travail, et selon les modalités pratiques définies par le règlement du plan

Afin de permettre que les transferts s'effectuent dans de bonnes conditions, en particulier de délai et de sécurité, le règlement doit préciser que l'organisme teneur de registre est chargé des opérations de transfert et indique s'il y a lieu, la personne ou le service qui en est spécialement chargé.

Le transfert ne peut pas concerner des titres mais seulement des sommes d'argent : l'adhérent doit donc obtenir la liquidation des avoirs, sans pour autant que cette liquidation constitue une délivrance.

A cet égard, le transfert est conformément à l'article D. 3324-42 du Code du travail toujours opéré par l'entreprise après que cette dernière a fait elle-même procéder à la liquidation des sommes.

En cas de transfert, le salarié ne peut avoir à aucun moment la disposition des liquidités transférées.

La liquidation s'effectue selon les modalités prévues par les notices des OPCVM pour les rachats de parts de FCPE ou d'actions de SICAV, c'est-à-dire à cours connu ou inconnu, à la prochaine date de valorisation à compter de la saisine de l'organisme teneur de registre.

TRANSFERT APRÈS RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

En cas de transfert vers un plan dont le salarié bénéficie au titre d'un nouvel emploi, le salarié informe son nouvel employeur et l'organisme teneur de registre de ce transfert et de l'affectation de son épargne.

Il informe également son précédent employeur de son intention de transférer les sommes représentatives de ses avoirs. Ces sommes sont alors transférées par le teneur de registre du précédent employeur au teneur de registre du nouvel employeur

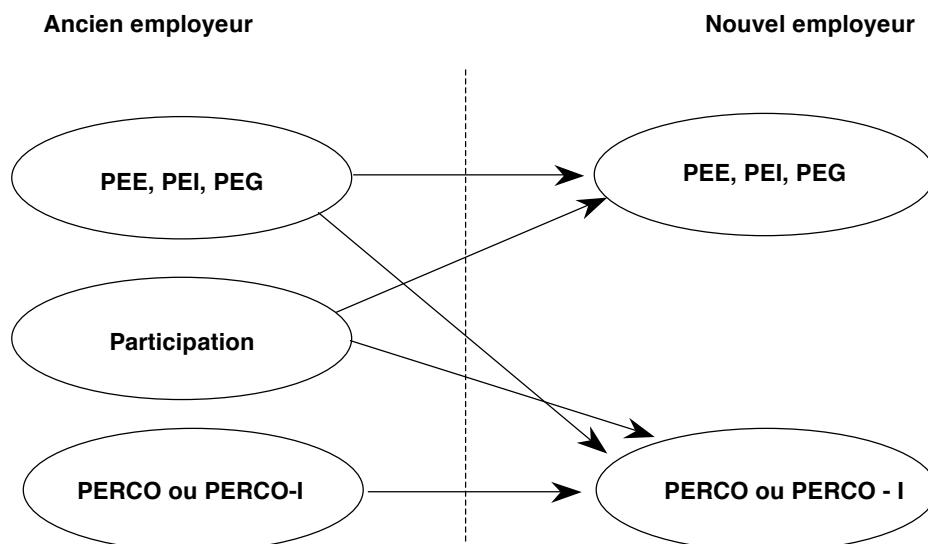
Ce dernier doit alors effectuer, dans un délai maximum de quinze jours, pour le compte du salarié, l'acquisition des titres correspondant au choix d'affectation de l'épargne dans le nouveau plan ouvert par le salarié.

TRANSFERT SANS RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Lorsque le transfert est effectué vers un plan dont il bénéficie au sein de l'entreprise, le salarié précise dans la demande présentée au teneur de registre, l'affectation de son épargne au sein du plan ou des plans qu'il a choisis.

SCHÉMAS DE TRANSFERTS

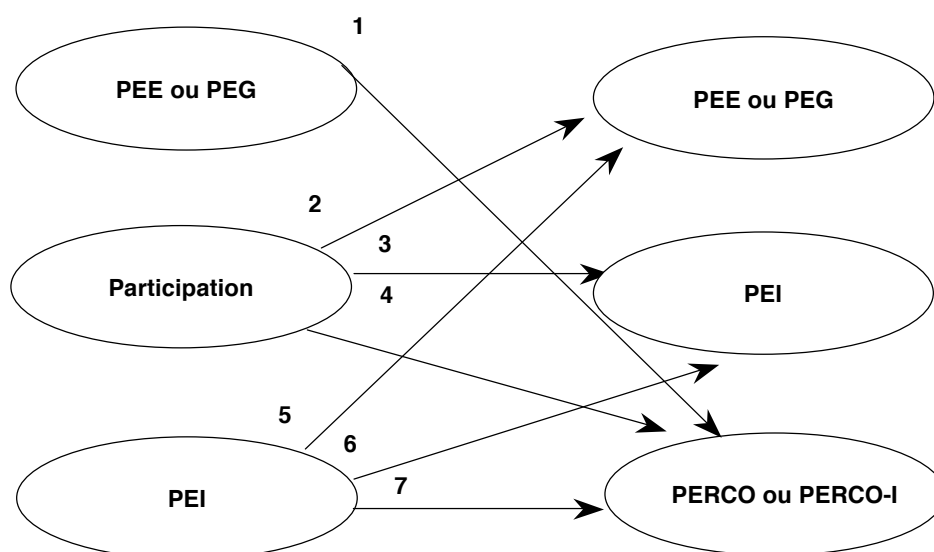
Transferts possibles en cas de rupture du contrat de travail



Dans tous les cas la CSG, la CRDS et les prélèvements sociaux ne sont pas perçus lors du transfert mais au moment de la délivrance des avoirs, le plafond de 25 % de la rémunération ne s'applique pas et il n'y a pas de versement complémentaire de l'employeur.

Si les avoirs sont indisponibles, les périodes de blocages déjà courues sont prises en compte, si les avoirs sont disponibles, ils restent disponibles.

Transferts possibles sans rupture du contrat de travail



CONDITIONS DES TRANSFERTS SANS RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

	Sommes disponibles/ indisponibles	Conditions	Blocage	Abondement
(1 et 7) PEE ou PEI vers PERCO	Indisponibles	-	OUI	NON
(1 et 7) PEE ou PEI vers PERCO	Disponibles	-	OUI	OUI
(2 et 3) Participation vers PEE ou PEI	Indisponibles	-	OUI en tenant compte des blocages déjà courus	NON
(2 et 3) Participation vers PEE ou PEI	Disponibles	Transfert à l'issue de la période de blocage	OUI en tenant compte des blocages déjà courus	NON
(4) Participation vers PERCO	Indisponibles et disponibles	-	OUI	OUI
(5 et 6) PEI vers PEI ou PEE	Indisponibles	En cas de transfert vers un PEI, celui-ci doit avoir une même durée minimum de placement	OUI en tenant compte des blocages déjà courus	NON
(5 et 6) PEI vers PEI ou PEE	Disponibles	En cas de transfert vers un PEI, celui-ci doit avoir une même durée minimum de placement	NON	NON

Dans tous les cas, les sommes qui font l'objet d'un transfert ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versement individuel de 25 % prévu à l'article L. 3332-10 du Code du travail.

