



# L'épargne salariale ou l'épargne collective est-elle disponible à tout moment ?

 26/07/2021

Cela dépend du produit d'épargne concerné. En règle générale, l'épargne salariale est disponible plus rapidement et plus facilement que l'épargne retraite collective. En effet, pour les produits de cette dernière catégorie, les sommes versées sont, en principe, bloquées jusqu'à retraite. Il existe néanmoins quelques situations permettant le déblocage anticipé des sommes épargnées, notamment en cas d'« accidents » de la vie.

## L'épargne salariale

L'épargne salariale regroupe divers mécanismes qui permettent aux entreprises de redistribuer à leurs salariés une part des bénéfices (participation) ou du résultat (intéressement). Le salarié peut choisir de percevoir les sommes versées immédiatement ou de les placer sur un plan d'épargne salariale comme le Plan d'épargne entreprise (PEE) ou le Perco, sur lequel il peut également faire des versements volontaires.

Quand ils sont épargnés, ces versements sont placés pour une durée minimale de 5 ans, voire 8 ans pour la participation en l'absence d'accord d'entreprise.

Il existe de nombreux cas de déblocage anticipé pour les sommes placées sur un PEE qui permettent de percevoir le capital accumulé avant l'échéance de 5 ans :

- mariage ou conclusion d'un Pacs ;
- naissance ou adoption d'un enfant, à partir du 3e enfant à charge ;
- acquisition ou agrandissement de la résidence principale, ou remise en état suite à une catastrophe naturelle ;
- rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social ou perte

- du statut de conjoint collaborateur ou associé ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs, lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins 1 enfant au domicile du bénéficiaire ;
- surendettement ;
- création ou reprise d'une entreprise par le salarié, ses enfants, son conjoint ou son partenaire de Pacs ;
- commencement d'une autre activité non-salariée ;
- acquisition de parts sociales d'une Société coopérative et participative (SCOP) ;
- invalidité entraînant, pour le salarié, ses enfants, son conjoint ou son partenaire de Pacs, une impossibilité d'exercer une profession quelconque ;
- décès du salarié, de son conjoint ou de son partenaire de Pacs ;
- violences conjugales quand elles donnent lieu à une ordonnance de protection ou à une action engagée contre des faits pénalement répréhensibles.

## L'épargne retraite collective

En complément des prestations des régimes obligatoires de retraite, l'entreprise peut mettre en place des régimes de retraite supplémentaire gérés par capitalisation (cotisations versées par l'employeur et le salarié, le cas échéant) : l'épargne retraite collective (ou épargne retraite d'entreprise). Il existe aujourd'hui 3 produits d'épargne retraite collective : le Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) qui est également un dispositif d'épargne salariale, le PER Entreprises (ex-article 83) et « l'article 39 ».

### Le Perco

Le salarié peut choisir d'investir les sommes issues de son épargne salariale (dont l'intéressement ou la participation) sur un dispositif d'épargne dédié à la préparation de la retraite : [le Plan d'épargne pour la retraite collectif \(Perco\)](#)

Les sommes épargnées sur un Perco sont, en principe, indisponibles jusqu'au départ à la retraite. Mais il existe également des cas de déblocage anticipé :

- expiration des droits à l'assurance chômage ;
- acquisition de la résidence principale, ou remise en état suite à une catastrophe naturelle ;
- surendettement ;
- invalidité entraînant, pour le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou son partenaire de Pacs, une impossibilité d'exercer une profession quelconque ;
- décès de l'adhérent, de son conjoint ou de son partenaire de Pacs.

Dans tous les cas, le bénéficiaire peut demander à débloquer tout le capital ou seulement une partie. Le versement se fait en 1 fois.

### Le PER Entreprises

Ce type de contrat peut être souscrit soit pour l'ensemble des salariés soit pour une catégorie spécifique de salariés. L'adhésion est obligatoire : c'est-à-dire que les salariés sont obligatoirement affiliés s'ils appartiennent à la catégorie de salariés. Les sommes épargnées sont des cotisations qui sont soit financées intégralement par l'entreprise soit co-financées par le salarié. Elles sont, en principe, indisponibles jusqu'au départ à la retraite. Mais il existe quelques cas de rachats exceptionnels :

- décès du conjoint ou du partenaire de Pacs ;
- surendettement ;
- invalidité de 2e et 3e catégorie au sens de la Sécurité sociale ;
- perte d'emploi suite à une liquidation judiciaire, ou à des difficultés de l'entreprise ayant entraîné une procédure de conciliation auprès du Tribunal de commerce ;
- expiration des droits à l'assurance chômage accordés suite à une perte involontaire d'emploi ;
- pour un ancien mandataire social, absence de contrat de travail ou de mandat social depuis au moins 2 ans.

Hormis ces cas de rachats exceptionnels, la sortie du contrat s'effectue uniquement en rente viagère au moment du départ à la retraite du salarié. [La rente est soumise à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux](#) Cependant, si elle est inférieure à 100 € par mois, l'assureur a la possibilité de procéder à un versement unique de rente.

### « L'article 39 »

Pour une catégorie donnée de salariés, généralement les cadres dirigeants, l'entreprise peut proposer un contrat dit « [article 39](#) ». Il s'agit d'un régime de retraite à prestations définies, de nature collective et à adhésion obligatoire et financé intégralement par l'employeur.

Le salarié concerné ne pourra bénéficier de la rente que s'il est encore présent dans les effectifs de l'entreprise au moment de son départ à la retraite.

En savoir plus sur [les dispositifs d'épargne retraite](#).

## Ce que la loi Pacte a changé

La loi Pacte a entraîné un grand chamboulement dans le paysage de l'épargne retraite d'entreprise et individuelle.

En effet, cette loi a créé le « Plan d'Épargne Retraite (PER) » qui se décline 3 produits aux règles de fonctionnement communes :

- 1 produit individuel : le « PER Individuel (PERin) », qui succède aux Perp, Madelin (maintien d'un régime fiscal adapté pour les travailleurs non-salariés) et Préfon ;
- 2 produits collectifs : un produit universel dénommé « PER Collectif (PERECO) », successeur du Perco et un produit qui peut être mis en place pour certaines catégories de salariés dénommé « PER Obligatoire (PERO) », successeur du PER Entreprises (ex Article 83) .

Il est également possible pour les entreprises qui le souhaitent de regrouper le « PER Collectif » et le « PER Obligatoire » au sein d'un produit d'épargne retraite d'entreprise unique, communément appelé « PER Unique ».

Chaque plan d'épargne retraite est composé de 3 compartiments pour isoler l'origine des versements effectués sur le Plan:

- Compartiment 1 : sommes provenant des versements volontaires du titulaire
- Compartiment 2 : sommes provenant de l'épargne salariale (participation, intéressement, abondement de l'employeur) ainsi que les droits inscrits au compte épargne-temps (CET), ou à défaut de CET, des sommes issues de jours de repos non pris dans la limite de 10 jours/an.

- Compartiment 3 : versements obligatoires de l'employeur et, le cas échéant, du salarié (ce compartiment peut être alimenté directement uniquement dans le cadre du PER Obligatoire).

Les montants versés sur un plan d'épargne retraite sont transférables vers un autre plan d'épargne retraite, entre tous les produits. Mais les droits relatifs à des PER Obligatoires ne sont transférables que lorsque le salarié n'est plus tenu d'y adhérer, comme par exemple en cas de départ de l'entreprise.

La gestion financière par défaut sur les nouveaux PER est la « gestion pilotée à horizon ». Le titulaire peut toutefois opter pour une autre gestion financière proposée dans le dispositif. En effet, chaque PER doit proposer obligatoirement une autre gestion financière, en plus de la « gestion pilotée à horizon ».

La sortie du PER Obligatoire et du PER Collectif se fait en capital ou en rente sur les compartiments 1 (versements volontaires) et 2 (épargne salariale) et uniquement en rente sur le compartiment 3 (versements obligatoires).

Autre changement : les cas de déblocage anticipé sont communs au PER Collectif et au PER Obligatoire (et au PERin) :

- décès du conjoint ou du partenaire de Pacs ;
- surendettement ;
- invalidité de 2e et 3e catégorie au sens de la Sécurité sociale, de l'assuré, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire de Pacs
- cessation d'activité non salariée suite à une liquidation judiciaire, ou suite à des difficultés de l'entreprise ayant entraîné une procédure de conciliation auprès du Tribunal de commerce ;
- expiration des droits à l'assurance chômage ;
- achat de la résidence principale (le déblocage pour ce motif n'est pas possible pour les sommes issues des versements obligatoires).

Les dispositifs « Article 39 » ne sont pas concernés par cette réforme. Néanmoins, une ordonnance du 3 juillet 2019 est venue modifier en profondeur le cadre juridique des régimes « Article 39 » actuels. En effet, depuis le 4 juillet 2019, les entreprises ne peuvent plus mettre en place des régimes « Article 39 » tels qu'on les connaissait (c'est-à-dire conditionnés à la présence du salarié dans l'entreprise au moment du départ à la retraite). Cette ordonnance a, par ailleurs, créé un nouveau dispositif de retraite « Article 39 » dans lequel la condition d'achèvement de la carrière dans l'entreprise au moment du départ à la retraite n'existe plus.

En savoir plus sur la [loi Pacte](#).