www.capital.fr
Source : Capital.fr 12/02/2014 à 17:04

Que faire de votre épargne salariale, lorsque vous quittez votre entreprise ?

Vous vous apprêtez à changer de job ou êtes menacé de licenciement ? Si vous faites partie des 12 millions de salariés détenteurs d'épargne salariale, plusieurs solutions s'offrent à vous : fermer votre plan, le maintenir ou le transférer. Gare aussi aux frais.

Le Plan d'épargne entreprise : fermeture, maintien ou transfert

Les fonds placés sur le PEE (ou un PEI, Plan d'épargne Interentreprise) sont bloqués pour cinq ans. La rupture de contrat de travail fait, en revanche, partie des cas de déblocage anticipé prévus par la loi. « Ce qui vaut aussi bien pour une démission que pour un licenciement », précise Hubert Clerbois, associé chez EPS Partenaires.

Ce déblocage anticipé n'a rien d'obligatoire : vous avez parfaitement le droit de maintenir votre ancien PEE ouvert, et ce même si votre nouvelle entreprise vous en propose un. Vous pourrez continuer d'y faire des arbitrages et même des versements volontaires (dans la limite de 25% de votre rémunération annuelle brute, tous plans d'épargne salariale confondus). La seule différence avec les salariés de votre ancienne société est que vous ne pourrez plus bénéficier des éventuels abondements de votre employeur, et que vos frais de tenue de compte, d'environ une trentaine d'euros par an, seront à votre charge.

Sachez enfin qu'il vous est possible de transférer les fonds accumulés de votre ancien vers votre nouveau PEE ou nouveau Perco. En pratique, il faut informer votre nouveau teneur de compte et c'est lui qui gère ce transfert en contactant l'ancien. « Les frais sont variables selon les établissements, mais il faut compter environ une dizaine d'euros, parfois prélevés par l'ancien et le nouveau teneur de compte », précise Hubert Clerbois. Comme les établissements financiers ne proposent pas les mêmes fonds dans leurs PEE, la règle qui s'applique lors d'un transfert est le principe des « fonds miroirs ». Ainsi, par exemple, si votre épargne est investie à 100% dans un fonds actions, elle sera transférée sur le fonds actions du nouveau gestionnaire. Mais une vérification s'impose, car certaines banques transfèrent toutes les sommes récupérées sur le fonds monétaire sans risque, charge au salarié d'effectuer ses propres arbitrages. Comptez de quinze jours à deux mois, selon les établissements, pour que le transfert soit effectif.

Le Perco : transfert (dans certain cas) ou maintien

Avec un Perco, la règle change : en effet, contrairement au PEE, la rupture du contrat de travail n'est pas un cas de déblocage anticipé (il est possible de récupérer ses fonds avant la retraite seulement en cas de décès du bénéficiaire, de son conjoint ou pacsé, d'acquisition ou de remise en état de la résidence principale suite à une catastrophe naturelle, de surendettement, d'invalidité reconnue du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son pacsé ou d'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire du plan).

De même, si vous quittez une entreprise qui vous faisait bénéficier d'un Perco, vous ne pourrez également le transférer que sous certaines conditions : « Il faut pour cela la nouvelle entreprise propose un Perco à ses salariés, ce qui n'est pas toujours le cas », ajoute Hubert Clerbois. Si ce n'est pas le cas, vous serez obligé de le conserver ouvert, en payant des frais de tenue de compte identiques à ceux du PEE, et ne pourrez récupérer votre épargne qu'au moment de la retraite.

La fiscalité d'un déblocage

Au moment où vous récupérez les fonds investis sur vos plans d'épargne salariale, les intérêts et plus-values accumulées sont soumis aux 15,5% de prélèvements sociaux, mais vous serez exonérés d'impôt sur le revenu.

Petit conseil si vous avez des fins de mois difficiles : plutôt que de transférer votre PEE vers votre nouveau teneur de compte, cassez le pour récupérer vos fonds. « *Souvent, le salarié a intérêt à reverser tout ou partie des sommes obtenues par déblocage anticipé sur son nouveau PEE, de façon à bénéficier de l'abondement de l'entreprise, chose qui n'est pas possible en cas de transfert* », préconise Hubert Clerbois. Avant d'appliquer cette stratégie, vérifiez que le montant des prélèvements sociaux, à payer lors d'une clôture, est inférieur au montant de l'abondement, sinon cette technique n'a aucun intérêt.

Marie Pellefigue