



Pee, abondement, et rupture conventionnelle

Par Visiteur

Bonjour,

Employée depuis 6 ans dans mon entreprise en CDI, nous disposons d'un accord d'intéressement, lié a un PEE, et permettant de disposer d'un abondement de l'employeur lorsque entre autre l'intéressement y est déposé. Cette opération a habituellement lieu en Juin.

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle de mon CDI, je vais quitter mon emploi à la fin du mois de Janvier.

Je sais que les primes pour l'exercice révolu me sont dues, soit le montant issu du calcul pour l'année 2009 écoulée (montant a), et celui qui sera calculé, au prorata du mois de Janvier pour l'année 2010 (montant b).
Mes questions concernent le dépôt de ces sommes sur le PEE.

Puis je déposer ces 2 intéressements a et b sur le PEE sachant que j'aurais déjà quitter l'entreprise lors de l'opération, et surtout, mon employeur est-il tenu d'abonder le PEE pour ces versements? Ou alternativement, cela signifie t-il qu'il peut discriminer selon les statuts puisque je ne serai plus salariée?

Intuitivement, je dirai oui au moins pour le montant a, qui correspond à un droit acquis pendant mon exercice

Puis je verser ces montants, abondés ou non, et cloturer le PEE sachant que c'est un motif de cloture? Je suis prête néanmoins à laisser courir le PEE et les 5 ans de "gel" associé.

Je n'ai rien trouvé ni sur internet, ni sur notre accord d'intéressement, ni sur notre convention collective. Pouvez vous apporter des éléments de réponse.

Merci d'avance

Par Visiteur

Chère madame,

Puis je déposer ces 2 intéressements a et b sur le PEE sachant que j'aurais déjà quitter l'entreprise lors de l'opération, et surtout, mon employeur est-il tenu d'abonder le PEE pour ces versements? Ou alternativement, cela signifie t-il qu'il peut discriminer selon les statuts puisque je ne serai plus salariée?

Intuitivement, je dirai oui au moins pour le montant a, qui correspond à un droit acquis pendant mon exercice

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au plan d'épargne d'entreprise, mais sans avoir droit à un abondement de l'entreprise.

Les autres, comme c'est le cas pour vous, peuvent conserver leurs avoirs sur le plan mais ne peuvent plus y effectuer de versement après la rupture de leur contrat de travail. Par exception, ils peuvent y affecter l'intéressement perçu après leur départ de l'entreprise : Circ. intermin. du 14 septembre 2005, dossier PEE, fiche n° 1 : JO 1er novembre p. 17179.

En conséquence, toutes les sommes perçues avant la rupture de votre contrat de travail peuvent être versées sur le PEE. Les primes, dans la mesure où leur fait générateur se situe dans une date antérieure à la rupture, peuvent étes placées sur le PEE.

Puis je verser ces montants, abondés ou non, et cloturer le PEE sachant que c'est un motif de cloture? Je suis prête néanmoins à laisser courir le PEE et les 5 ans de "gel" associé.

Seuls les droits au titre de la participation afférents à des exercices clos au moment de l'intervention du fait générateur

sont susceptibles d'être débloqués, à l'exception des cas de décès et de la cessation du contrat de travail du titulaire. Dans ce cas, les droits éventuels lui revenant au titre de l'exercice en cours au moment de la survenance de l'événement peuvent être versés dès qu'ils sont calculés.

En conséquence, il ne devrait pas y avoir de problème. Cela étant, je tiens à vous informer que les règles relatives aux PEE sont récentes et datent pour la plupart de 2005. En conséquence, aucune jurisprudence n'a pour l'instant pu préciser le régime du PEE.

Ainsi, la réponse relative aux sommes pouvant être déposées pourrait être contredite par un éventuel juge dans la mesure où, en l'état actuel de la législation, la loi se contente de dire que sont interdits, les versements postérieurs à la cessation du contrat.

Il se pourrait donc que ma réponse soit contredite sur ce point.

Très cordialement.