

Cas de déblocage anticipé

Cessation du contrat de travail **CC**

DISPOSITIFS CONCERNÉS :

- PEE / PEG / PEI
- Participation

CODE FORMULAIRE :

Pour effectuer votre demande de remboursement anticipé, veuillez reporter le code **CC** sur votre formulaire.

CONDITION DE REMBOURSEMENT :

- La demande de déblocage peut intervenir à tout moment.

CARACTÉRISTIQUES :

- Le déblocage est possible quelles que soient les conditions dans lesquelles intervient la fin du contrat de travail, notamment en cas de fin de contrat à durée déterminée (CDD) ou de rupture de contrat à durée indéterminée (CDI).
- Néanmoins, dans le cadre d'un Plan d'Épargne Groupe (PEG), l'administration considère que la mobilité intra groupe ne constitue pas une rupture effective du contrat de travail et n'ouvre pas droit au remboursement anticipé des avoirs d'épargne salariale.

JUSTIFICATIFS À JOINDRE À LA DEMANDE DE DÉBLOCAGE

- la photocopie recto-verso d'une pièce d'identité en cours de validité,
- le certificat de travail,
- ou** l'attestation de l'employeur mentionnant la date de la cessation d'activité.

PRINCIPALES QUESTIONS / RÉPONSES

- **Quelle est la date effective de cessation du contrat de travail ?**
La date effective de rupture du contrat de travail est la date indiquée dans le certificat de travail (date à laquelle les relations contractuelles ont pris fin).
- **La préretraite autorise-t-elle le déblocage anticipé ?**
Seuls les régimes de préretraite entraînant la cessation du contrat de travail peuvent donner lieu à un déblocage anticipé des droits des salariés.
Les congés de fin de carrière (accords prévoyant la réduction ou la cessation d'activité sans que le contrat de travail soit rompu) ne sont susceptibles de justifier un déblocage anticipé.
- **Le licenciement autorise-t-il le déblocage anticipé ?**
Le licenciement ouvre droit au déblocage, quel qu'en soit le motif (y compris le licenciement pour faute grave).
- **La rupture du contrat de travail au cours de la période d'essai autorise-t-elle le déblocage anticipé ?**
La rupture du contrat de travail au cours ou au terme de la période d'essai ouvre droit au déblocage anticipé.

Cessation du contrat de travail

.../...

■ **Quel(s) justificatif(s) sont à adresser dans le cas d'une rupture conventionnelle du contrat de travail ?**

Vous avez le choix entre :

- soit attendre l'obtention de votre certificat de travail,
- soit nous adresser votre demande dès l'obtention de l'homologation de la rupture conventionnelle par la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle "DDTEFP", quand bien même un recours a été exercé à l'encontre de cette dernière, et ce dans la mesure où le recours n'est pas suspensif et ne remet pas en cause la date de la rupture.

■ **Le congé de conversion autorise-t-il le déblocage anticipé ?**

Le congé de conversion ne permet pas le déblocage anticipé des avoirs dans la mesure où il n'entraîne qu'une simple suspension du contrat de travail.

Le déblocage pourra être obtenu en cas de cessation du contrat de travail en cours ou au terme du congé de conversion.

■ **Le contrat de conversion autorise-t-il le déblocage anticipé ?**

Le départ en contrat de conversion dans le cadre d'une procédure de licenciement économique autorise le déblocage dans la mesure où il se traduit automatiquement par une rupture du contrat de travail.

■ **Le congé maternité ou d'adoption autorise-t-il le déblocage anticipé ?**

Le congé de maternité ou d'adoption n'autorise pas le déblocage anticipé dans la mesure où ils ont pour unique effet une suspension du contrat de travail.

■ **Le congé post-natal autorise-t-il le déblocage anticipé ?**

Le déblocage anticipé est recevable dans la mesure où le congé post-natal entraîne la rupture du contrat de travail du salarié bénéficiaire, même si ce dernier conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ en cas de réembauche.

■ **Le congé parental autorise-t-il le déblocage anticipé ?**

Le congé parental d'éducation ou le travail à mi-temps des parents d'un enfant de moins de trois ans n'entraînant qu'une simple suspension du contrat de travail ne permet pas le déblocage anticipé.

En effet, à l'issue de cette période, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire.