

Brochure n° 3303

**Convention collective nationale**

IDCC : 2148. – **TÉLÉCOMMUNICATIONS**

**ACCORD DU 5 JUILLET 2007**

RELATIF À L'ÉPARGNE SALARIALE

NOR : ASET0751131M

IDCC : 2148

**PRÉAMBULE**

Le présent accord a pour objet le développement de la participation, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié dans la branche des télécommunications.

Dans la lignée de la volonté exprimée par le législateur d'étendre l'épargne salariale, les signataires du présent accord conviennent de mettre en place un régime de participation d'application facultative et supplétive dans les entreprises de la branche qui, en raison de leur effectif, ne sont pas soumises au régime obligatoire de la participation à la date de l'adhésion audit dispositif de participation, ou dans celles ne disposant ni de délégués syndicaux ni de comité d'entreprise.

A l'occasion de la mise en œuvre de ce régime, ils conviennent également de constituer un plan d'épargne interentreprises (PEI) ainsi qu'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI), d'application facultative et supplétive, accessibles à toutes les entreprises de la branche.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Participation aux résultats de l'entreprise*

**1.1. Champ d'application**

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications qui, en raison de leur effectif, ne sont pas soumises au régime obligatoire de la participation, ou qui ne disposent ni de délégués syndicaux ni de comité d'entreprise, peuvent mettre en place un régime de participation volontaire.

Le présent accord permet à ces employeurs d'appliquer directement le présent régime de participation, sans devoir conclure un accord de participation dans leur entreprise. Ils doivent alors se conformer aux dispositions des articles ci-dessous (formule de calcul, modalité de répartition et de gestion, information des bénéficiaires).

Les entreprises et leurs salariés concernés bénéficient des mêmes avantages fiscaux et sociaux que dans le cadre du régime obligatoire de la participation.

## 1.2. Formule de calcul

Les droits attribués au personnel au titre de la participation aux résultats de l'entreprise sont calculés selon la formule de référence légale, soit sur les bénéfices réalisés en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, imposables et diminués de l'impôt correspondant.

Une somme représentant la rémunération, au taux de 5 % l'an, des capitaux propres est retranchée de ces bénéfices.

Le reliquat est affecté d'un coefficient représentant la part des salaires dans la valeur ajoutée de l'entreprise.

La moitié du chiffre ainsi obtenu constitue la réserve spéciale de participation.

Les droits attribués aux salariés sont calculés dans chaque entreprise selon la formule suivante :

$$(\text{bénéfices net} - 5 \% \text{ capitaux propres}) / 2 \times (\text{masse salariale/valeur ajoutée})$$

Les bénéfices nets, les capitaux propres, la masse salariale et la valeur ajoutée sont définis conformément aux dispositions légales et réglementaires.

## 1.3. Répartition de la réserve spéciale de participation (RSP)

Tous les salariés justifiant de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, quel que soit leur contrat de travail (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat en alternance, contrat à temps partiel ou à temps plein, etc.), ont vocation à bénéficier de la participation. Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

La réserve spéciale de participation est répartie entre les salariés, proportionnellement au salaire perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice dans la limite de 4 fois le plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Par ailleurs, le montant des droits susceptibles d'être attribué à un même salarié ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Les plafonds visés aux 2 alinéas précédents doivent être calculés *pro rata temporis* en cas d'entrée et/ou sortie en cours d'année.

Les sommes qui, en raison du plafonnement de droits individuels, ne pourraient être attribuées à un salarié sont redistribuées aux autres salariés n'ayant pas atteint le plafond, sans que ceci puisse avoir pour effet de dépasser leur propre plafond.

Le versement d'un supplément de RSP, éventuellement décidé par l'employeur en application des dispositions légales ou réglementaires et des dispositions du présent accord, entre dans les plafonds ci-dessus et obéit aux mêmes règles de répartition.

Les périodes d'absence pour congé de maternité ou d'adoption et les absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle sont assimilées à des périodes de présence. La répartition de la RSP est calculée pour ces périodes sur le salaire qui aurait été versé au salarié s'il avait travaillé.

#### 1.4. Modalités de gestion

Les droits attribués à chaque bénéficiaire, y compris le cas échéant le supplément de participation, sont impérativement versés et gérés dans le plan d'épargne interentreprises (PEI) défini à l'article 2 ci-après ou dans le PERCO défini à l'article 3 ci-après.

Toutefois, lorsque les sommes attribuées au titre d'un exercice n'excèdent pas un montant fixé par arrêté ministériel (80 € à la date de conclusion du présent accord), elles peuvent être directement versées au salarié.

Le délai d'indisponibilité et les cas dans lesquels ces sommes peuvent exceptionnellement être débouquées sont déterminés à l'article 2 ci-après.

#### 1.5. Information collective et individuelle

##### *Information collective*

Les salariés sont informés du présent dispositif de participation par tout moyen à la convenance de l'entreprise (affichage, insertion sur l'intranet de l'entreprise, etc.).

Par ailleurs, chaque année et dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, l'employeur présente au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un rapport comportant notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la participation pour l'exercice écoulé ainsi que des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

##### *Information individuelle*

Le chef d'entreprise remet à chaque salarié, au moment de la mise en place du présent accord et lors de la conclusion du contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

En outre, tout salarié bénéficiaire reçoit, dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice, une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant de la CSG et de la CRDS ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;

- la date à laquelle ses droits seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.

#### 1.6. Notification de l'adhésion à la DDTEFP et dénonciation

Les entreprises ayant décidé la mise en place de la participation et l'adhésion au présent PEI ou PERCOI ci-après sont tenues de notifier à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dont elles relèvent l'application de la participation financière dans leur entreprise en application du présent accord ainsi que ses modalités d'application, notamment la date d'effet et la durée d'application de l'accord dans leur entreprise.

Elles en informent également le comité paritaire de suivi prévu à l'article 4 ci-après.

Par ailleurs, l'entrée en vigueur d'un accord de participation dans l'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 442-10 du code du travail entraîne la sortie de plein droit du champ d'application de l'article 1.1 du présent accord.

Enfin, en cas de dénonciation de la mise en œuvre du présent accord de participation par une entreprise, cette dernière devra en informer chacune des organisations signataires du présent accord de branche et le notifier à la direction départementale du travail et de l'emploi.

#### 1.7. Règlement des litiges concernant l'application de l'accord de participation

En cas de litige individuel ou collectif concernant l'application en entreprise de l'accord de participation prévu ci-dessus, la commission paritaire de suivi prévue à l'article 4 peut être saisie. A défaut de solution provenant des membres de la commission, le différend sera porté devant les juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

### Article 2

#### *Plan d'épargne interentreprises (PEI)*

##### 2.1. Champ d'application

Peuvent adhérer au présent plan d'épargne interentreprises (PEI) l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application professionnel et géographique de la convention collective nationale des télécommunications, sous réserve de respecter les formalités d'adhésion au PEI prévues à l'article 2.3 ci-après.

Les entreprises qui adhèrent au présent PEI en informent le comité paritaire de suivi prévu à l'article 4 ci-après.

##### 2.2. Bénéficiaires

Tous les salariés des entreprises visées à l'article 2.1 ci-dessus, y compris les personnes titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de formation en alternance justifiant d'une ancienneté de 3 mois dans leur entreprise, peuvent adhérer au plan d'épargne interentreprises, dès lors que leur entreprise y a adhéré.

Il en est de même pour les chefs d'entreprise, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, les présidents, les présidents-directeurs généraux, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire pour les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 100 salariés.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

Les anciens salariés ayant quitté leur entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements mais ne peuvent plus bénéficier de l'abondement éventuellement prévu dans l'entreprise.

Les anciens salariés de l'entreprise qui l'ont quittée pour un motif autre que la retraite ou la préretraite ne peuvent effectuer de nouveaux versements. Toutefois, lorsque le versement de l'intéressement au titre de la dernière période d'activité intervient après leur départ de l'entreprise, ils peuvent affecter cet intéressement au PEI.

### 2.3. Adhésion

L'entreprise qui souhaite adhérer au PEI transmet à la société gestionnaire désignée à l'article 2.6 ci-après un bulletin d'adhésion précisant les modalités de son engagement.

L'adhésion du bénéficiaire est réalisée par l'envoi de son bulletin de versement.

### 2.4. Alimentation du PEI

Il est convenu que le compte de chacun des adhérents au PEI peut être alimenté par les sommes provenant :

- des versements volontaires du salarié, y compris la prime d'intéressement si elle existe, plafonnés à 25 % de la rémunération brute annuelle ou 25 % du plafond annuel de la sécurité sociale en cas de suspension du contrat de travail non rémunérée ou pour les conjoints collaborateurs ou associés.

Les souscripteurs qui se sont engagés à faire des versements réguliers ont la faculté de réviser, sur simple demande, le montant de leur contribution volontaire. Ils peuvent par ailleurs effectuer en cours d'année des versements exceptionnels :

- des sommes issues de l'intéressement ;
- des sommes issues de la réserve spéciale de participation ;
- des versements complémentaires de l'employeur (abondement) selon les modalités définies à l'article 2.5 ci-après ;
- du transfert des sommes détenues dans le cadre d'un plan d'épargne ou d'un accord de participation d'un ancien employeur, dont le salarié n'a pas demandé la délivrance lors de la rupture de son contrat de travail ;
- du transfert des sommes détenues dans le cadre d'un compte épargne-temps sous réserve que l'accord ayant mis en place le CET le prévoie.

### 2.5. Modalités de l'abondement recommandé

Pour faciliter la constitution de l'épargne collective, les signataires du présent accord recommandent aux entreprises de compléter les versements du salarié par un abondement.

En aucun cas l'abondement ne peut être conçu comme un complément de salaire.

L'abondement est collectif. Il ne peut se substituer à aucun élément de salaire et ne peut être déterminé en fonction de l'appréciation portée sur les salariés dans l'exercice de leur fonction. L'abondement porte sur les versements volontaires, y compris la prime d'intéressement si elle existe.

L'abondement est défini par année civile. Les modalités d'abondement retenues doivent être communiquées au salarié au plus tard le 31 décembre de l'année précédente.

L'abondement peut être renouvelé par tacite reconduction annuellement. Il peut être modifié ou supprimé chaque année par l'employeur qui en informe l'organisme gestionnaire et les salariés.

L'entreprise peut choisir un taux d'abondement différent par type de versement dans les limites du plafond légal.

Les signataires du présent accord incitent les entreprises à retenir une formule à taux dégressif d'abondement en retenant 2 ou plusieurs tranches de versement volontaire comportant pour chacune un taux d'abondement et un plafond d'abondement, le taux retenu pour la seconde tranche étant inférieur au taux précédent (exemple : l'entreprise abonde à hauteur de 150 % les versements volontaires jusqu'à un certain plafond puis à hauteur de 100 % jusqu'à un plafond plus élevé).

L'employeur opère son choix en déterminant le taux ainsi que le plafond applicables à chaque type de versement (versements volontaires, intéressement, transferts ayant lieu à l'expiration de la période d'indisponibilité) parmi les options suivantes :

Taux applicable :

Chaque versement volontaire peut être abondé à hauteur de 20 %, 35 %, 50 %, 70 %, 100 %, 150 %, 200 %, 250 %, 300 %, selon le choix de l'employeur.

Plafond applicable :

Par an et par épargnant, l'abondement versé par l'entreprise est plafonné à hauteur de 500 €, 750 €, 1 000 €, 1 250 €, 1 500 €, 1 750 €, 2 000 €, 2 300 €, ou 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale (1) selon le choix de l'employeur.

L'employeur effectue le versement de l'abondement dans le PEI en même temps, ou au plus tard dans les 30 jours qui suivent les versements volontaires de l'épargnant, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité.

## 2.6. Organisme de gestion

UNETEL-RST, après présentation des opérateurs et concertation avec les organisations syndicales signataires du présent accord décide de confier la gestion de la réserve spéciale de participation et de l'épargne constituée dans le PEI à Groupama, à compter de la date d'entrée en application du présent accord.

---

(1) Tout autre plafond institué par voie légale ou réglementaire ultérieurement s'appliquera automatiquement.

L'activité de gestion administrative (tenue des comptes conservation de parts et tenue de registres) est assurée par Groupama Epargne salariale, située 4-6, avenue d'Alsace, 92033 Paris La Défense, ci-après dénommée le teneur de compte.

La gestion financière est assurée par la société de gestion Groupama Asset Management, dont le siège social est 25, rue de Courcelles, 75008 Paris, ci-après dénommé le gestionnaire, conformément au règlement desdits fonds communs et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les avoirs des fonds communs sont déposés à la Banque Finama, dont le siège social est 157, boulevard Haussmann, 75008 Paris, ci-après dénommé le dépositaire.

Tous les 3 ans, à compter de la désignation, les parties signataires du présent accord procéderont à un réexamen des conditions de gestion.

Les sommes versées au PEI sont employées en totalité à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprises, selon le choix du bénéficiaire.

Les possibilités d'arbitrage des avoirs des bénéficiaires entre les FCPE du présent PEI et du PERCOI ci-après s'effectueront conformément aux dispositions prévues dans le règlement de ces plans.

La gamme retenue de ce gestionnaire, labellisée par le comité inter-syndical de l'épargne salariale (CIES), est dénommée Groupama Epargne Responsable (GER).

Chaque salarié a le choix d'investir dans un ou plusieurs des compartiments proposés par FCPE Groupama Epargne Responsable :

- compartiment monétaire : Epargne Responsable Sécurité (profil d'investissement : court terme) ;
- compartiment prudence : Epargne Responsable Prudence (profil d'investissement : fonds diversifié donnant la priorité à la préservation du capital) ;
- compartiment équilibre : Epargne Responsable Equilibre (profil d'investissement : fonds diversifié recherchant le meilleur équilibre entre rentabilité et risque) ;
- compartiment dynamique : Epargne Responsable Dynamique (profil d'investissement : fonds diversifié recherchant des plus-values à long terme) ;
- compartiment régional : Epargne Responsable Emploi régional (profil d'investissement : ce compartiment est investi en titres de petites et moyennes capitalisations européennes, de PME régionales non cotées françaises qui participent à la vitalité du tissu économique local [français et européen] et à la création d'emplois en région) ;
- compartiment solidaire : Epargne Responsable Solidaire (profil d'investissement : l'actif de ce compartiment est réparti entre des titres d'entreprises solidaires [5 % à 10 %], des actions et partiellement des produits de taux choisis selon des critères SR).

En l'absence de choix du participant, sur son bulletin de versement, les droits seront employés dans le compartiment Epargne Responsable Sécurité.

L'orientation de la gestion, le profil de risque et la composition du portefeuille sont annexés au présent accord.

Les sommes alimentant le plan sont versées au dépositaire des avoirs des fonds communs désigné ci-dessus dans un délai de 15 jours à compter de la date de leur versement.

## 2.7. Information collective et individuelle

### *Information collective*

Les salariés sont informés du présent PEI de branche par tout moyen à la convenance de l'entreprise (affichage, insertion sur l'intranet de l'entreprise, etc.).

### *Information individuelle*

Le chef d'entreprise remet à chaque salarié, lors de l'adhésion au PEI et lors de la conclusion du contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

Par ailleurs, toute acquisition de parts au nom des salariés donne lieu à la remise à chaque épargnant d'un relevé d'opérations distinct du bulletin de salaire et comprenant :

- un relevé nominatif précisant notamment la date d'acquisition, le nombre de parts et tantièmes de parts acquis et le montant total d'acquisition.

L'épargnant reçoit en outre chaque année un relevé de la situation de son compte. Pour ce faire, l'épargnant s'engage à informer l'entreprise et l'organisme gestionnaire de ses changements d'adresses.

## 2.8. Frais de gestion

Les droits d'entrée ou commissions de souscription sont à la charge de l'entreprise.

Les frais de tenue de compte sont à la charge de l'entreprise. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise après le départ du salarié. A cette fin, l'entreprise informe l'organisme gestionnaire du départ du salarié.

Les frais de gestion financière des FCPE sont à la charge des fonds, selon les dispositions prévues par le règlement de chacun d'entre eux.

## 2.9. Déblocage des sommes

### *Délai de déblocage*

L'intégralité des sommes provenant des versements au plan d'épargne interentreprises est disponible à l'expiration du délai de blocage prévu par la législation. Toutefois, les droits sont déblocables avant ce délai lors de la survenance de l'un des cas prévu ci-après.

### *Cas de déblocage anticipé*

Les parts de fonds communs de placements peuvent être exceptionnellement liquidées, totalement ou partiellement, au profit du bénéficiaire ou de ses ayants droit avant l'expiration du délai ci-dessus dans les cas suivants :

- mariage du participant ou conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à charge ;



- divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins 1 enfant au domicile de l'intéressé ;
- invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs ;
- décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée par un Pacs ;
- cessation du contrat de travail du bénéficiaire ou cessation du mandat social pour les entreprises de 1 à 100 salariés ;
- création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole ;
- acquisition ou agrandissement de la résidence principale ;
- situation de surendettement du salarié.

Toute modification de ces cas de déblocage par voie légale s'applique automatiquement.

#### 2.10. Dépôt du règlement du PEI auprès des services centraux du ministre chargé du travail

Le règlement du PEI, joint en annexe au présent accord, est déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

### Article 3

#### *Plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI)*

##### 3.1. Champ d'application

Peuvent adhérer au présent PERCOI l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application professionnel et géographique de la convention collective nationale des télécommunications à la condition que ces entreprises offrent à leurs salariés l'accès à un PEE, un PEG, ou au PEI prévu à l'article 2 ci-dessus, et sous réserve de respecter les formalités d'adhésion au PERCOI prévues à l'article 3.3 ci-après.

Les entreprises qui adhèrent au présent PERCOI en informent le comité paritaire de suivi prévu à l'article 4 ci-après.

##### 3.2. Bénéficiaires

Tous les salariés visés à l'article 2.2 ci-dessus relatif au PEI peuvent adhérer au présent PERCOI, dès lors que leur entreprise y a adhéré.

Les retraités et préretraités peuvent effectuer des versements dans le PERCOI dès lors que des versements ont été réalisés dans ce plan avant la date de départ à la retraite. Les anciens salariés (autres que retraités et préretraités) peuvent effectuer des versements dans le PERCOI dès lors qu'ils ne bénéficient pas d'un PERCOI chez leur nouvel employeur. Ces versements ne peuvent plus faire l'objet d'un abondement de l'entreprise.

##### 3.3. Adhésion

L'entreprise qui souhaite adhérer au PERCOI transmet à la société gestionnaire désignée à l'article 3.6 ci-après un bulletin d'adhésion.

L'adhésion du bénéficiaire est réalisée par l'envoi de son bulletin de versement.

### 3.4. Alimentation du PERCOI

Il est convenu que le compte de chacun des adhérents au PERCOI peut être alimenté par les sommes provenant :

- des versements volontaires des salariés dans les mêmes conditions que celles définies pour le PEI à l'article 2.4 ;
- des versements complémentaires de l'employeur (abondement) selon les mêmes principes et modalités que ceux prévus pour le PEI à l'article 2.5, dans le respect du plafond spécifique au PERCOI fixé par la loi – abondement limité à 300 % des versements volontaires des salariés et plafonné à 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale (1) ;
- des sommes issues de la participation, celles-ci pouvant faire l'objet d'un versement complémentaire de l'employeur (abondement) selon les mêmes principes et modalités que ceux prévus à l'article 2.5, dans le respect du plafond spécifique au PERCOI fixé par la loi – abondement limité à 300 % des versements volontaires des salariés et plafonné à 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale (1).

### 3.5. Transfert des sommes d'un PEE ou du PEI vers le PERCOI

Les sommes détenues dans un PEE ou dans le PEI peuvent être transférées, avant l'expiration du délai de blocage de 5 ans, vers le PERCOI. Ce transfert ne peut dans ce cas donner lieu à abondement.

Les sommes détenues dans un PEE ou dans un PEI après l'expiration de la période de blocage et qui sont donc disponibles peuvent également être transférées sur le PERCOI. Les sommes ainsi transférées peuvent faire l'objet d'un abondement.

Le transfert n'est pas pris en compte pour l'appréciation du plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 443-2 du code du travail.

### 3.6. Organisme de gestion

UNETEL-RST, après présentation des opérateurs et concertation avec les organisations syndicales signataires du présent accord décide de confier la gestion de l'épargne constituée dans le PERCOI à Groupama, à compter de la date d'entrée en application du présent accord.

L'activité de gestion administrative (tenue des comptes conservation de parts et tenue de registres) est assurée par Groupama Epargne salariale, située 4-6, avenue d'Alsace, 92033 Paris La Défense, ci-après dénommée le teneur de compte.

La gestion financière est assurée par la société de gestion Groupama Asset Management, dont le siège social est 25, rue de Courcelles, 75008 Paris, ci-après dénommé le gestionnaire, conformément au règlement desdits fonds communs et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

---

(1) Tout autre plafond institué par voie légale ou réglementaire ultérieurement s'appliquera automatiquement.

Les avoirs des fonds communs sont déposés à la Banque Finama, dont le siège social est 157, boulevard Haussmann, 75008 Paris, ci-après dénommé le dépositaire.

Tous les 3 ans, à compter de la désignation, les parties signataires du présent accord procéderont à un réexamen des conditions de gestion.

La gamme retenue de ce gestionnaire, labellisée par le comité inter-syndical de l'épargne salariale (CIES), est dénommée « Groupama Epargne Responsable ».

Les compartiments proposés par le FCPE Groupama Epargne Responsable sont :

- compartiment monétaire : « Epargne Responsable Sécurité » (profil d'investissement : court terme ;
- compartiment prudence : « Epargne Responsable Prudence » (profil d'investissement : fonds diversifié donnant la priorité à la préservation du capital) ;
- compartiment équilibre : « Epargne Responsable Equilibre » (profil d'investissement : fonds diversifié recherchant le meilleur équilibre entre rentabilité et risque) ;
- compartiment dynamique : « Epargne Responsable Dynamique » (profil d'investissement : fonds diversifié recherchant des plus-values à long terme) ;
- compartiment régional : « Epargne Responsable Emploi régional » (profil d'investissement : ce compartiment est investi en titres de petites et moyennes capitalisations européennes, de PME régionales non cotées françaises qui participent à la vitalité du tissu économique local [français et européen] et à la création d'emplois en région) ;
- compartiment solidaire : « Epargne Responsable Solidaire » (profil d'investissement : l'actif de ce compartiment est réparti entre des titres d'entreprises solidaires (5 % à 10 %), des actions et partiellement des produits de taux choisis selon des critères SR).

### *Les modes de gestion*

Les participants ont le choix entre deux modes de gestion :

La gestion libre :

- elle permet aux participants d'effectuer eux-mêmes la répartition de leurs avoirs entre les différents compartiments.

Chaque participant peut décider à tout moment d'effectuer un arbitrage pour tout ou partie de son épargne dans l'un ou l'autre des compartiments de Groupama Epargne Responsable.

La gestion pilotée :

- elle permet aux participants dans le cadre du PERCOI de confier la répartition de leurs avoirs entre les supports de placements d'une même gamme en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'échéance.

### *Choix de gestion*

Le choix pour l'un ou l'autre des modes de gestion est exprimé par le participant lors de son premier versement. A défaut de choix clairement exprimé par un participant, ses versements seront affectés en gestion libre sur le compartiment Epargne Responsable Sécurité.

L'orientation de la gestion, le profil de risque et la composition du portefeuille sont annexés au présent accord.

Les sommes alimentant le plan sont versées au dépositaire des avoirs des fonds communs désigné ci-dessus dans un délai de 15 jours à compter de la date de leur versement.

### 3.7. Information collective et individuelle

Information collective :

Les salariés sont informés du présent dispositif de PERCOI par tout moyen à la convenance de l'entreprise (affichage, insertion sur l'intranet de l'entreprise, etc.).

Information individuelle :

Le chef d'entreprise remet à chaque salarié lors de l'adhésion au PERCOI et lors de la conclusion du contrat de travail un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale proposée par l'entreprise.

Par ailleurs, toute acquisition de parts au nom des salariés donne lieu à la remise à chaque épargnant d'un relevé d'opérations, distinct du bulletin de salaire et comprenant :

- un relevé nominatif précisant notamment la date d'acquisition, le nombre de parts et tantièmes de parts acquis et le montant total d'acquisition.

L'épargnant reçoit en outre chaque année un relevé de la situation de son compte. Pour ce faire, l'épargnant s'engage à informer l'entreprise et l'organisme gestionnaire de ses changements d'adresse.

### 3.8. Frais de gestion

Les droits d'entrée, les frais de tenue de comptes et les frais de gestion financière des FCPE sont régis selon les mêmes modalités que celle fixées à l'article 2.8 ci-dessus relatif au PEI.

### 3.9. Déblocage des sommes

Les sommes ou valeurs inscrites aux comptes des participants sont détenu jusqu'au départ à la retraite.

Au-delà de cette date, l'épargnant peut conserver les sommes et valeurs inscrites à son compte. S'il en demande le rachat, la délivrance de son épargne s'effectue, selon son choix, sous forme de capital ou d'une conversion en rente. L'épargnant peut, s'il le souhaite, demander un panachage entre ces deux modes de sorties. Lorsque l'épargnant choisit une modalité de délivrance en capital, la délivrance peut se faire en une fois ou de façon fractionnée, au choix de l'épargnant.

Exceptionnellement, l'épargnant peut demander le déblocage anticipé de ses avoirs dans les cas suivants (art. R. 443-12 du code du travail) :

- décès de l'épargnant, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs ;

- expiration des droits à l'assurance chômage de l'épargnant ;
- invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs ;
- situation de surendettement de l'épargnant ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle.

Tout autre cas de déblocage anticipé institué ultérieurement par voie légale s'applique automatiquement.

La sortie du PERCOI s'effectue, au choix de chaque participant, soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux, soit sous forme de capital (art. L. 443-1-2, IV, du code du travail).

Afin de faire son choix, chaque participant au plan peut demander entre 12 et 3 mois avant la délivrance des sommes ou valeurs inscrites à leur compte un relevé lui précisant le montant du capital et l'équivalent en rente.

Chaque participant qui souhaite bénéficier d'une rente exprimera son choix 1 mois avant la délivrance des sommes ou valeurs inscrites à son compte.

Les modalités de conversion du capital en rente seront effectuées en fonction des données en vigueur au moment de la sortie.

Ce choix sera matérialisé par un contrat de souscription de la rente établi auprès de la société d'assurance agréée par le code des assurances : Grou-pama Vie située 5-7, rue du Centre, 93199 Noisy-le-Grand Cedex.

### 3.10. Dépôt du règlement du PERCOI auprès des services centraux du ministre chargé du travail

Le règlement du PERCOI, joint en annexe au présent accord, est déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

## Article 4

### *Structures de surveillance et de suivi*

#### Conseil de surveillance

Conformément aux dispositions du code monétaire et financier, il est institué un conseil de surveillance pour chaque fonds commun de placement désignés aux articles 2.6 et 3.6 ci-dessus.

Le conseil de surveillance est composé conformément aux dispositions légales et aux règlements des FCPE. Il se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion sur les opérations et résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

#### Comité paritaire de suivi

Un comité paritaire de suivi est institué au niveau de la branche.

Il a pour objet d'assurer le suivi quantitatif et qualitatif du présent accord.

Il est composé d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord et d'un nombre équivalent de représentants d'employeurs désignés par UNETEL-RST et présidé alternativement chaque année par un représentant du collège des organisations syndicales ou du collège des représentants d'employeurs. Son secrétariat est assuré par UNETEL-RST.

Les conditions d'autorisation d'absence, de maintien de rémunération et de remboursements des frais liés à la participation à cette instance sont celles définies par l'accord du 2 décembre 1998 relatif aux modalités et conditions de participation aux réunions paritaires.

Le comité paritaire de suivi se réunit une fois par an pour examiner un tableau de bord établi par l'organisme de gestion avec notamment les principaux indicateurs de suivi suivants : encours déposés sur les fonds proposés, nouveaux contrats conclus au cours de la période, montant, moyen de versement par salarié, nombre total des rachats, les arbitrages, les commissionnements et les montants facturés.

Il peut également se réunir à titre exceptionnel à la demande de la majorité de ses membres.

## **Article 5**

### *Sécurisation juridique*

Les entreprises qui décident d'appliquer l'article 1<sup>er</sup> sur la participation et/ou l'article 2 sur le PEI et/ou l'article 3 sur le PERCOI ne peuvent déroger aux dispositions prévues par le présent accord.

## **Article 6**

### *Formalités. – Date d'effet, dépôt, extension*

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, s'applique à compter de sa date de dépôt auprès des services du ministre chargé du travail.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Révision et dénonciation :

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail, chaque organisation signataire ou adhérente peut demander, à tout moment, la révision du présent accord dans les conditions prévues à l'article L. 132-7 du code du travail.

Toute demande de révision présentée par l'un deux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant (1).

---

(1) Sous réserve de dispositions particulières impliquant que lesdites modifications entrent en vigueur au cours de l'exercice suivant.

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de 3 mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L. 132-8 du code du travail.

Pour les seules entreprises dont le terme du délai de survie de l'accord dénoncé interviendrait au cours d'un exercice, l'accord continuerait à produire ses effets, à titre exceptionnel, aux seules fins de permettre le calcul et la répartition de la participation dudit exercice ainsi que l'affectation des fonds qui en sont issus, aux PEI et PERCOI institués par le présent accord.

Fait à Paris, le 5 juillet 2007.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UNETEL-RST.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

## ANNEXE I

---

### **Plan d'épargne interentreprises de l'UNETEL-RST**

#### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

##### **Article 1.1**

###### *Objet du PEI*

Conformément aux articles L. 443-1-1 et suivants du code du travail, ce plan d'épargne interentreprises (PEI) a pour objet de permettre aux salariés, et le cas échéant aux chefs d'entreprise et mandataires sociaux (voir art. 1.2) de chaque entreprise couverte par le PEI UNETEL-RST de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

##### **Article 1.2**

###### *Participants au PEI*

###### 1.2.1. Les bénéficiaires

Tout salarié d'une entreprise ayant adhéré à ce plan d'épargne interentreprises et entrant dans son champ d'application peut participer au PEI à condition de compter au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise (art. L. 444-4 du code du travail). L'ancienneté est appréciée à la date du premier versement dans le plan. L'ancienneté est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise sur l'exercice au cours duquel le versement est effectué, plus les 12 mois précédents (que cette ancienneté ait été acquise au titre d'un ou de plusieurs contrats de travail). Cette ancienneté pourra être réduite par l'entreprise dans les conditions particulières lors de son adhésion.

De plus, pour les entreprises comptant habituellement au moins 1 salarié (en plus du chef d'entreprise ou du dirigeant) et au plus 100 salariés, les chefs d'entreprise et les dirigeants de ces entreprises (ainsi que leurs conjoints ayant le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code du commerce), même non titulaires d'un contrat de travail, peuvent bénéficier du PEI dans les mêmes conditions que les salariés.

Anciens salariés :

– Retraités ou préretraités :

Les retraités ou préretraités peuvent continuer à effectuer des versements au PEI après leur départ de l'entreprise, y compris après la cessation de leur contrat de travail. Ils ne peuvent pas bénéficier de l'abondement, les contraintes de blocage restent les mêmes, mais ils profitent des autres avantages liés au PEI : gestion collective et avantages fiscaux.



- Non retraités ni préretraités :

Les salariés dont le contrat de travail est rompu pour une raison autre que le départ en retraite ou en préretraite peuvent rester adhérents du plan d'épargne. Ils ne peuvent, par contre, plus effectuer de nouveaux versements. Toutefois, lorsque le versement de l'intéressement intervient après leur départ de l'entreprise, ils peuvent affecter tout ou partie de cet intéressement dans le plan d'épargne interentreprises. Ce versement est alors bloqué 5 ans dans le PEI et ne bénéficie pas de l'abondement de l'entreprise.

### **Article 1.3**

#### *Champ d'application. – Procédure d'adhésion*

##### **1.3.1. Champ d'application**

Entrent dans le champ d'application du présent plan d'épargne interentreprises (PEI) l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application professionnel et géographique de la convention collective nationale des télécommunications.

##### **1.3.2. Adhérents et procédure d'adhésion**

Les entreprises adhérentes :

Toute entreprise entrant dans le champ d'application défini à l'article 1.3.1 peut adhérer au PEI.

L'adhésion des entreprises au PEI est libre et facultative. Elle entraîne l'acceptation des dispositions générales.

Procédures d'adhésion :

Toute entreprise adhérente doit signer un bulletin d'adhésion au PEI précisant les modalités de son engagement au travers des conditions particulières d'adhésion. Seule l'adhésion de l'entreprise au PEI UNETEL-RST permet aux salariés de cette entreprise de bénéficier de l'abondement.

Le bulletin d'adhésion précisera notamment les modalités d'abondement choisies parmi les formules détaillées à l'article 2.5 de l'accord auquel ce règlement est annexé.

Conformément à la réglementation en vigueur, le bulletin d'adhésion n'a pas à être déposé par l'entreprise adhérente à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dépositaire du PEI UNETEL-RST.

### **Article 1.4**

#### *Alimentation du PEI*

Le PEI peut être alimenté par :

1. Les versements volontaires des participants (les sommes issues de l'intéressement font partie de ces versements volontaires, et peuvent être versées partiellement ou en totalité).

Les versements volontaires annuels d'un participant ne peuvent excéder :

- pour un salarié : 25 % de sa rémunération annuelle brute ;
- pour un retraité ou préretraité : 25 % de sa pension de retraite ou allocation de préretraite ;
- pour un chef d'entreprise ou un mandataire social : 25 % de sa rémunération perçue au titre des fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour un chef d'entreprise individuelle ou un professionnel libéral : 25 % de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de son activité sur l'année précédente (art. L. 443-2 du code du travail) ;
- pour un conjoint du chef d'entreprise ou pour un salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente : 25 % du montant annuel du plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

En cas de participation à plusieurs plans d'épargne (plan d'épargne d'entreprise, plan d'épargne interentreprises, plan d'épargne retraite collectif [interentreprises]...), le plafond mentionné ci-dessus s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires de chaque participant à ces divers plans (art. L. 443-2 du code du travail).

2. Les sommes issues de la réserve spéciale de participation.

3. Les versements complémentaires de l'employeur (abondement) dont les modalités sont définies à l'article 2.5 de l'accord auquel le présent texte est annexé.

Les sommes ainsi versées annuellement par une ou plusieurs entreprises pour un adhérent à un ou plusieurs plans d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI) sont plafonnées à la limite légale en vigueur (8 % du plafond annuel de la sécurité sociale, soit 2 575 € en 2007), sans pouvoir excéder 300 % de la contribution de l'adhérent.

Ces sommes peuvent être déduites par l'entreprise de son bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu selon le cas. Elles ne sont pas assujetties à la taxe sur les salaires prévue à l'article 231 du code général des impôts et ne sont pas prises en considération pour l'application de la législation de la sécurité sociale. Elles sont exonérées de l'impôt sur le revenu des bénéficiaires (art. L. 443-8 du code du travail). Cependant, l'abondement est soumis à la CSG et à la CRDS pour l'ensemble des participants.

L'abondement peut être déterminé de façon indépendante en fonction du type de versement.

L'abondement versé par l'entreprise ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242.1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de son adhésion au PEI. Toutefois, cette règle ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales, dès lors qu'un délai de 12 mois s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et la date d'adhésion au PEI.

L'abondement de l'entreprise est versé concomitamment aux versements volontaires des bénéficiaires, ou au plus tard à la fin de chaque exercice et en tout état de cause avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

4. Le transfert des sommes détenues dans le cadre d'un plan d'épargne ou d'un accord de participation d'un ancien employeur, dont le salarié n'a pas demandé la délivrance lors de la rupture de son contrat de travail. Ce transfert entraîne la clôture du plan précédent.

5. Le transfert des sommes détenues dans le cadre d'un compte épargne-temps.

## **Article 1.5**

### *Gestion des fonds et choix des investissements*

Les sommes alimentant le plan, telles qu'elles sont définies à l'article 1.4 et quelle que soit leur origine, sont affectées à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE).

#### **1.5.1. Choix des investissements**

Chaque salarié a le choix d'investir dans un ou plusieurs des compartiments proposés par FCPE Groupama Epargne Responsable :

- compartiment monétaire : Epargne Responsable Sécurité (profil d'investissement : court terme) ;
- compartiment prudence : Epargne Responsable Prudence (profil d'investissement : fonds diversifié donnant la priorité à la préservation du capital) ;
- compartiment équilibre : Epargne Responsable Equilibre (profil d'investissement : fonds diversifié recherchant le meilleur équilibre entre rentabilité et risque) ;
- compartiment dynamique : Epargne Responsable Dynamique (profil d'investissement : fonds diversifié recherchant des plus-values à long terme) ;
- compartiment régional : Epargne Responsable Emploi régional (profil d'investissement : ce compartiment est investi en titres de petites et moyennes capitalisations européennes, de PME régionales non cotées françaises qui participent à la vitalité du tissu économique local [français et européen] et à la création d'emplois en région) ;
- compartiment solidaire : Epargne Responsable Solidaire (profil d'investissement : l'actif de ce compartiment est réparti entre des titres d'entreprises solidaires [5 % à 10 %], des actions et partiellement des produits de taux choisis selon des critères SR).

Tous les compartiments sont gérés selon des critères socialement responsables.

#### **1.5.2. La gestion des fonds**

Les sommes alimentant le plan sont versées au dépositaire des avoirs des fonds communs désigné ci-après dans un délai de 15 jours à compter de la date de leur versement.

L'activité de gestion administrative est assurée par Groupama Epargne salariale, située 4-6, avenue d'Alsace, 92033 Paris La Défense, ci-après dénommé le teneur de comptes.

Groupama Epargne salariale est une société d'investissement agréée par le CECEI et habilitée à la tenue de comptes, conservation de parts par le CMF (intégré désormais au sein de l'AMF).

A ce titre, elle assure la tenue de comptes, conservation de parts et la tenue de registres des avoirs détenus par les salariés sous la forme de parts des FCPE ci-dessus désignés. Elle assure également la tenue de la comptabilité, titres et espèces, l'exécution des opérations sur parts et la gestion de la disponibilité des avoirs des salariés de la société.

La gestion financière est assurée par la société de gestion Groupama Asset Management, dont le siège social est 25, rue de Courcelles, 75008 Paris, ci-après dénommé le gestionnaire, conformément au règlement desdits fonds communs et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les avoirs des fonds communs sont déposés à la Banque Finama, dont le siège social est 157, boulevard Haussmann, 75008 Paris, ci-après dénommé le dépositaire.

Les versements donneront lieu à la rédaction d'un bulletin de souscription individuel.

En l'absence de choix du participant, sur son bulletin de versement, les droits seront employés dans le compartiment Epargne Responsable Sécurité.

Les versements ont lieu :

- lorsqu'ils proviennent de l'épargne personnelle du participant ou du compte épargne-temps aux dates fixées par l'entreprise, ces dates ne conduisant pas à écarter certains participants du bénéfice du PEI ;
- lorsqu'ils proviennent de l'intéressement, au maximum 15 jours après sa date de mise en paiement pour bénéficier de l'exonération fiscale sur la somme épargnée ;
- lorsqu'ils proviennent de la participation, dès que celle-ci a pu être calculée ;
- lorsqu'ils proviennent de transferts, à tout moment.

Chaque participant peut décider à tout moment d'effectuer un arbitrage pour tout ou partie de son épargne dans l'un ou l'autre des compartiments. Les arbitrages sont facturés conformément aux dispositions de l'article 1.8.

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans le FCPE et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs du FCPE et par conséquent de la valeur de chaque part ou fraction de part.

Ce réinvestissement assure aux adhérents une exonération d'impôt sur ces revenus, qui est maintenue même au-delà de la période d'indisponibilité.

## **Article 1.6**

### *Indisponibilité, sortie*

En application de l'article R. 442-17 du code du travail, les sommes acquises pour le compte des adhérents sur le dispositif du PEI ne seront pas exigibles ou négociables avant un délai de 5 ans. Ainsi, les sommes seront disponibles à compter du :

- premier jour du 4<sup>e</sup> mois du 5<sup>e</sup> exercice suivant celui du versement si le PEI est partiellement alimenté par des sommes provenant de la participation ;
- sinon dernier jour du 6<sup>e</sup> mois de la 5<sup>e</sup> année suivant celle du versement.

Cependant, les parts des fonds communs peuvent exceptionnellement être liquidées totalement ou partiellement au profit du participant ou de ses ayants droit sur leur demande, avant l'expiration de ce délai, dans les cas suivants :

- mariage du participant ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par le participant ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins 1 enfant au domicile de l'intéressé ;
- invalidité du participant, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au sens des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès du participant, de son conjoint ou de la personne liée au participant par un Pacte ;
- cessation du contrat de travail ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le participant, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée au gestionnaire ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande du participant doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès du participant, si la demande de déblocage anticipé intervient après le 6<sup>e</sup> mois suivant le fait générateur, les avantages fiscaux prévus au 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts sont perdus. Dans ce cas, le déblocage anticipé reste néanmoins possible.

Le jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise ou le jugement ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise rendent les sommes épargnées immédiatement exigibles.

Si des cas de déblocages supplémentaires étaient créés par la législation, sous réserve que la loi l'autorise, ils seraient applicables directement aux entreprises adhérentes, sans avoir à signer un avenant au présent PEI.

## **Article 1.7**

### *Information des participants*

#### 1.7.1. Information collective

L'information relative au présent plan d'épargne et au FCPE mentionné lors de l'adhésion pourra être effectuée par l'entreprise par tous moyens (affichage, information individuelle sur support papier ou par voie informatique) permettant aux salariés d'obtenir des données relatives au contenu du plan, et en particulier sur les diverses formes de placements offertes et leurs caractéristiques (actif, risque, rendement, notices d'information) ainsi que les modalités de l'abondement offert par l'entreprise.

Dans les 6 mois suivant la clôture de chaque exercice, le gestionnaire tient à disposition de l'entreprise un rapport annuel de gestion, un rapport simplifié destiné à chaque participant au FCPE, ainsi que, chaque mois, la valeur de la part des compartiments du FCPE. L'entreprise a pour mission d'assurer l'information des participants sur ces divers documents par tous moyens qu'elle juge appropriés.

Les salariés ont accès à toute l'information pratique, juridique et financière liée à ce plan d'épargne sur le site internet de Groupama Épargne salariale.

#### 1.7.2. Information individuelle

Pour chaque opération, tout participant reçoit, du gestionnaire, un avis d'opération. Tout participant reçoit une fois par an, du gestionnaire, un relevé lui rappelant sa situation, la date de disponibilité des parts dont il est titulaire et les cas dans lesquels ses avoirs deviennent exceptionnellement disponibles.

Le teneur de comptes met à la disposition des épargnants des moyens d'information multimédia et un guide de l'épargnant qui expliquent de manière simple le fonctionnement des dispositifs proposés dans ce PEI, qui en présentent les avantages et qui détaillent les différentes déclinaisons de gestion financière afin de faciliter le choix des participants.

#### 1.7.3. Cas du départ ou décès du participant

L'entreprise s'engage, en cas de départ du participant, pour quelque cause que ce soit, à prendre note de l'adresse du participant à laquelle devront être envoyés les sommes ou avis relatifs à ses droits. En cas de changement d'adresse, il appartient au participant d'en aviser l'entreprise. L'entreprise transmettra tout changement d'adresse du participant au gestionnaire en temps utile.

Tout participant quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées au sein de l'entreprise. Cet état distingue les actifs disponibles, en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert, en précisant les échéances auxquelles ces actifs seront disponibles ainsi que tout élément utile au transfert éventuel vers un autre plan.

Lorsqu'un salarié quittant l'entreprise recourt pour la première fois à l'état récapitulatif, un livret d'épargne salariale (LES) défini à l'article L. 444-5 du code du travail lui est remis. Le LES doit permettre à l'adhérent (ou à ses ayants droit) d'obtenir plus facilement le remboursement ou le transfert des sommes épargnées au sein de l'entreprise. Le LES rappelle les dispositions juridiques de transfert de retrait et regroupe l'ensemble des éléments suivants : un état récapitulatif, une attestation indiquant la nature et le montant des droits liés à la réserve spéciale de participation au titre de l'exercice en cours, information sur l'intéressement qu'il n'a pas encore perçu.

Lorsqu'un participant qui a quitté l'entreprise ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant sont tenus à sa disposition par l'entreprise pendant 1 an à l'issue de la période d'indisponibilité.

Passé ce délai, les parts de fonds communs de placement sont conservées par l'organisme gestionnaire. A l'expiration du délai de prescription (30 ans), celui-ci procède à la liquidation des parts et en verse le montant ainsi obtenu à la Caisse des dépôts et consignations.

En cas de décès de l'intéressé, il appartient aux ayants droit de demander la liquidation des droits devenus immédiatement exigibles. Dès lors que Groupama Epargne salariale a connaissance des ayants droit, elle les informe des dispositions à prendre pour le déblocage.

Dans le cas où la demande de liquidation intervient à compter du 7<sup>e</sup> mois suivant le décès, le régime fiscal prévu au 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts (exonération des intérêts) cesse de s'appliquer.

## **Article 1.8**

### *Frais de gestion du PEI*

#### 1.8.1. Les commissions de souscription

Les commissions de souscription s'appliquent sur l'ensemble des sommes versées sur le PEI. Elles s'élèvent au maximum à 1 % des versements.

Elles peuvent être prises en charge en totalité ou pour moitié par l'entreprise.

A défaut de choix lors de l'adhésion au PEI, les commissions de souscription sont à la charge de l'épargnant.

Ils sont appliqués uniquement lors d'un versement et non en cas d'arbitrage ou de transfert.

### 1.8.2. Les frais de tenue des comptes individuels

Les frais de tenue de compte sont des frais forfaitaires et globaux. Ils sont fixés dans la convention d'ouverture de compte en fonction du barème suivant :

NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES	FRAIS DE TENUE DE COMPTE ANNUELS DU PEI
2 à 10	110 € HT forfaitaire par entreprise
11 à 50	11 € par bénéficiaire
51 à 300	10 € par bénéficiaire
301 et plus	8 € par bénéficiaire

Ils font l'objet d'une facturation annuelle, ils sont à la charge de l'entreprise et déductibles de ses bénéfices.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration d'un délai de 1 an après l'attribution des derniers droits acquis par les adhérents qui l'ont quittée. Ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés ; leur règlement s'effectuera directement par la vente des parts détenues par les porteurs de parts concernés.

La prestation de tenue des comptes comprend notamment :

- l'envoi des relevés et demandes d'opération après chaque opération et de toutes autres informations individuelles, destinés aux épargnants concernés, à l'entreprise (qui se charge de la diffusion) ;
- les frais postaux d'envois groupés à l'adresse de l'entreprise de tout document individuel de chaque épargnant ;
- un nombre de versements illimité possible dans l'année avec choix des placements dans chacun des plans.

### 1.8.3. Les frais d'arbitrage

Les arbitrages sont gratuits dans la limite de 3 par an. Au-delà, les arbitrages sont facturés conformément aux dispositions prévues par la convention d'ouverture de comptes signée entre le teneur de comptes et l'entreprise.

### 1.8.4. Les frais de gestion financière des FCPE

Les frais de gestion financière figurent sur la notice d'information du FCPE annexée au présent PEI. Ils sont à la charge du FCPE qui affiche une performance nette de frais.

### 1.8.5. Les honoraires du commissaire aux comptes des FCPE

La prise en charge de ces frais figure sur la notice d'information des FCPE annexée au présent PEI. Ils sont à la charge de la société de gestion.

## Article 1.9

### *Conseil de surveillance*

Conformément à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier et de l'article 8 du décret n° 89-623 du 6 septembre 1989, un conseil de surveillance pour chaque fonds commun se réunira au moins une fois chaque année pour l'examen du rapport de gestion sur les opérations et résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

Les représentants des adhérents au conseil de surveillance du fonds sont désignés conformément aux règlements du FCPE. Sa composition figure dans les règlements du FCPE. Il exerce les droits de vote attachés aux titres compris dans le FCPE et, à cet effet, désigne un ou plusieurs mandataires.



Aucune modification des règlements du FCPE ne peut être décidée sans l'accord du conseil de surveillance. Le conseil de surveillance du FCPE est composé :

- de 2 membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés ;
- de 1 membre représentant de la direction.

#### **Article 1.10**

##### *Dépôt du PEI auprès des services centraux du ministre chargé du travail*

Le présent règlement du PEI est annexé à l'accord sur l'épargne salariale dans la branche des télécommunications, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

## ANNEXE II

---

### **Plan d'épargne retraite collectif interentreprises de l'UNETEL-RST**

#### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

##### **Article 1<sup>er</sup>**

###### *Objet du PERCOI*

Conformément aux articles L. 443-1-1 et suivants du code du travail, ce plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) a pour objet de permettre aux salariés et, le cas échéant, aux chefs d'entreprise et mandataires sociaux (voir art. 1.2) de chaque entreprise couverte par le PERCOI UNETEL-RST de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en vue de la retraite en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

##### **Article 1.2**

###### *Participants au PERCOI*

###### 1.2.1. Les bénéficiaires

Tout salarié d'une entreprise ayant adhéré à ce plan d'épargne retraite collectif interentreprises et entrant dans son champ d'application peut participer au PERCOI à condition de compter au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise (art. L. 444-4 du code du travail). L'ancienneté est appréciée à la date du premier versement dans le plan. L'ancienneté est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise sur l'exercice au cours duquel le versement est effectué, plus les 12 mois précédents (que cette ancienneté ait été acquise au titre d'un ou de plusieurs contrats de travail). Cette ancienneté pourra être réduite par l'entreprise dans les conditions particulières lors de son adhésion.

De plus, pour les entreprises comptant habituellement au moins 1 salarié (en plus du chef d'entreprise ou du dirigeant) et au plus 100 salariés, les chefs d'entreprise et les dirigeants de ces entreprises (ainsi que leurs conjoints ayant le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce), même non titulaires d'un contrat de travail, peuvent bénéficier du PERCOI dans les mêmes conditions que les salariés.

Anciens salariés :

– Retraités ou préretraités :

Les retraités et préretraités peuvent effectuer des versements dans le PERCOI dès lors que des versements ont été réalisés dans ce plan avant la date du départ à la retraite.

Les anciens salariés (autres que retraités et préretraités) peuvent effectuer des versements dans le PERCOI dès lors qu'ils ne bénéficient pas d'un PERCO chez leur nouvel employeur.

Ces versements ne peuvent plus faire l'objet d'un abondement de l'entreprise.

– Non retraités ni préretraités :

Les salariés dont le contrat de travail est rompu pour une raison autre que le départ en retraite ou en préretraite peuvent rester adhérents du plan d'épargne. Ils ne peuvent, par contre, plus effectuer de nouveaux versements sauf s'ils n'ont pas de PERCO chez leur nouvel employeur. Toutefois, lorsque le versement de l'intéressement intervient après leur départ de l'entreprise, ils peuvent affecter tout ou partie de cet intéressement dans le plan d'épargne retraite collectif interentreprises. Ce versement est alors bloqué jusqu'à la retraite dans le PERCOI et ne bénéficie pas de l'abondement de l'entreprise.

### **Article 1.3**

#### *Champ d'application, procédure d'adhésion*

##### **1.3.1. Champ d'application**

Entrent dans le champ d'application du présent plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application professionnel et géographique de la convention collective nationale des télécommunications.

##### **1.3.2. Adhérents et procédure d'adhésion**

Les entreprises adhérentes :

Toute entreprise entrant dans le champ d'application défini à l'article 1.3.1 peut adhérer au PERCOI.

L'adhésion des entreprises au PERCOI est libre et facultative. Elle entraîne l'acceptation des dispositions générales.

Procédures d'adhésion :

Toute entreprise adhérente doit signer un bulletin d'adhésion au PERCOI précisant les modalités de son engagement au travers des conditions particulières d'adhésion. Seule l'adhésion de l'entreprise au PERCOI de l'UNETEL-RST permet aux salariés de cette entreprise de bénéficier de l'abondement.

Le bulletin d'adhésion précisera le choix des dispositifs qui sont propres à l'entreprise adhérente, et notamment les modalités d'abondement choisies parmi les formules détaillées à l'article 2.5 de l'accord auquel ce règlement est annexé.

Conformément à la réglementation en vigueur, le bulletin d'adhésion n'a pas à être déposé par l'entreprise adhérente à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dépositaire du PERCOI UNETEL-RST.

## Article 1.4

### *Alimentation du PERCOI*

Le PERCOI peut être alimenté par :

1. Les versements volontaires des participants (les sommes issues de l'intéressement font partie de ces versements volontaires et peuvent être versées partiellement ou en totalité).

Les versements volontaires annuels d'un participant ne peuvent excéder :

- pour un salarié : 25 % de sa rémunération annuelle brute ;
- pour un retraité ou préretraité : 25 % de sa pension de retraite ou allocation de préretraite ;
- pour un chef d'entreprise ou un mandataire social : 25 % de sa rémunération perçue au titre des fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour un chef d'entreprise individuelle ou un professionnel libéral : 25 % de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de son activité sur l'année précédente (art. L. 443-2 du code du travail) ;
- pour un conjoint du chef d'entreprise ou pour un salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente : 25 % du montant annuel du plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

En cas de participation à plusieurs plans d'épargne salariale (plan d'épargne d'entreprise, plan d'épargne interentreprises, plan d'épargne retraite collectif [interentreprises]...), le plafond mentionné ci-dessus s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires de chaque participant à ces divers plans (art. L. 443-2 du code du travail).

2. Les sommes issues de la réserve spéciale de participation.

3. Les versements complémentaires de l'employeur (abondement) dont les modalités sont définies à l'article 2.5 de l'accord auquel ce règlement est annexé.

Les sommes ainsi versées annuellement par une ou plusieurs entreprises pour un adhérent à un ou plusieurs plans d'épargne d'entreprise (PERCO) ou interentreprises (PERCOI) sont plafonnées à la limite légale en vigueur (16 % du plafond annuel de la sécurité sociale soit 5 149 € en 2007), sans pouvoir excéder 300 % de la contribution de l'adhérent.

Ces sommes peuvent être déduites par l'entreprise de son bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu selon le cas. Elles ne sont pas assujetties à la taxe sur les salaires prévue à l'article 231 du code général des impôts et ne sont pas prises en considération pour l'application de la législation de la sécurité sociale. Elles sont exonérées de l'impôt sur le revenu des bénéficiaires (art. L. 443-8 du code du travail). Cependant, l'abondement est soumis à la CSG et à la CRDS pour l'ensemble des participants.

L'abondement peut être déterminé de façon indépendante en fonction du type de versement.

L'abondement versé par l'entreprise ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242.1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de son adhésion au

PERCOI. Toutefois, cette règle ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales, dès lors qu'un délai de 12 mois s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et la date d'adhésion au PERCOI.

L'abondement de l'entreprise est versé concomitamment aux versements volontaires des bénéficiaires, ou au plus tard à la fin de chaque exercice et en tout état de cause avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

4. Le transfert des sommes détenues dans le cadre d'un plan d'épargne ou d'un accord de participation d'un ancien employeur, dont le salarié n'a pas demandé la délivrance lors de la rupture de son contrat de travail. Ce transfert entraîne la clôture du plan précédent.

5. Le transfert des sommes détenues dans le cadre d'un compte épargne-temps.

## **Article 1.5**

### *Gestion des fonds et choix des investissements*

Les sommes alimentant le plan, telles qu'elles sont définies à l'article 1.4 et quelle que soit leur origine, sont affectées à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE).

#### **1.5.1. Choix des investissements**

Chaque salarié a le choix d'investir dans un ou plusieurs des compartiments proposés par FCPE Groupama Epargne Responsable :

- compartiment monétaire : Epargne Responsable Sécurité (profil d'investissement : court terme) ;
- compartiment prudence : Epargne Responsable Prudence (profil d'investissement : fonds diversifié donnant la priorité à la préservation du capital) ;
- compartiment équilibre : Epargne Responsable Equilibre (profil d'investissement : fonds diversifié recherchant le meilleur équilibre entre rentabilité et risque) ;
- compartiment dynamique : Epargne Responsable Dynamique (profil d'investissement : fonds diversifié recherchant des plus-values à long terme) ;
- compartiment régional : Epargne Responsable Emploi régional (profil d'investissement : ce compartiment est investi en titres de petites et moyennes capitalisations européennes, de PME régionales non cotées françaises qui participent à la vitalité du tissu économique local [français et européen] et à la création d'emplois en région) ;
- compartiment solidaire : Epargne Responsable Solidaire (profil d'investissement : l'actif de ce compartiment est réparti entre des titres d'entreprises solidaires [5 % à 10 %], des actions et partiellement des produits de taux choisis selon des critères SR).

Tous les compartiments sont gérés selon des critères socialement responsables.

#### **1.5.2. La gestion des fonds**

Les sommes alimentant le plan sont versées au dépositaire des avoirs des fonds communs désigné ci-après dans un délai de 15 jours à compter de la date de leur versement.

L'activité de gestion administrative est assurée par Groupama Epargne salariale, située 4-6, avenue d'Alsace, 92033 Paris La Défense, ci-après dénommé le teneur de compte.

Groupama Epargne salariale est une société d'investissement agréée par le CECEI et habilitée à la tenue de compte conservation de parts par le CMF (intégré désormais au sein de l'AMF).

A ce titre, elle assure la tenue de comptes, conservation de parts et la tenue de registres des avoirs détenus par les salariés sous la forme de parts des FCPE ci-dessus désignés. Elle assure également la tenue de la comptabilité, titres et espèces, l'exécution des opérations sur parts et la gestion de la disponibilité des avoirs des salariés de la société.

La gestion financière est assurée par la société de gestion Groupama Asset Management, dont le siège social est 25, rue de Courcelles, 75008 Paris, ci-après dénommé le gestionnaire, conformément au règlement desdits fonds communs et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les avoirs des fonds communs sont déposés à la Banque Finama, dont le siège social est 157, boulevard Haussmann, 75008 Paris, ci-après dénommé le dépositaire.

Les versements donneront lieu à la rédaction d'un bulletin de souscription individuel.

En l'absence de choix du participant, sur son bulletin de versement, les droits seront employés dans le compartiment Epargne Responsable Sécurité.

Les versements ont lieu :

- lorsqu'ils proviennent de l'épargne personnelle du participant ou du compte épargne-temps, aux dates fixées par l'entreprise (ou à tout moment lorsque l'entreprise opte pour l'option ticket Tessorus), ces dates ne conduisant pas à écarter certains participants du bénéfice du PERCOI ;
- lorsqu'ils proviennent de l'intéressement, au maximum 15 jours après sa date de mise en paiement pour bénéficier de l'exonération fiscale sur la somme épargnée ;
- lorsqu'ils proviennent de la participation, dès que celle-ci a pu être calculée ;
- lorsqu'ils proviennent de transferts, à tout moment.

### *Les modes de gestion*

Les participants ont le choix entre deux modes de gestion :

La gestion libre :

- elle permet aux participants d'effectuer eux-mêmes la répartition de leurs avoirs entre les compartiments ;

Chaque participant peut décider à tout moment d'effectuer un arbitrage pour tout ou partie de son épargne dans l'un ou l'autre des compartiments. Les arbitrages sont facturés conformément aux dispositions de l'article 1.8.

La gestion pilotée :

- elle permet aux participants dans le cadre du PERCOI de confier la répartition de leurs avoirs entre les supports de placements d'une même gamme en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'échéance.

## *Choix de gestion*

Le choix pour l'un ou l'autre des modes de gestion est exprimé par le participant lors de son premier versement. A défaut de choix clairement exprimé par un participant, ses versements seront affectés en gestion libre.

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans les FCPE et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs des FCPE et par conséquent de la valeur de chaque part ou fraction de part.

Ce réinvestissement assure aux adhérents une exonération d'impôt sur ces revenus qui est maintenue même au-delà de la période d'indisponibilité.

## **Article 1.6**

### *Indisponibilité, sortie*

Conformément aux dispositions légales, les sommes acquises pour le compte des participants au plan ne seront pas exigibles ou négociables avant le terme correspondant au départ à la retraite.

Cependant, les parts des FCPE peuvent exceptionnellement être liquidées totalement ou partiellement au profit du participant ou de ses ayants droit sur leur demande, avant l'expiration de ce délai, dans les cas de déblocage anticipés qui sont énumérés par décrets :

- décès du participant, de son conjoint ou de la personne liée au participant par un Pacs. En cas de décès du participant, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits. Dans ce cas, les dispositions du 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code ;
- expiration des droits à l'assurance chômage du participant ;
- invalidité du participant, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au sens des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;
- situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée au gestionnaire ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale par le participant ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Si des cas de déblocages supplémentaires étaient créés par la législation, sous réserve que la loi l'autorise ils seraient applicables directement aux entreprises adhérentes, sans avoir à signer un avenant au présent PERCOI.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Sortie :

La sortie du PERCOI s'effectue, au choix de chaque participant, soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux, soit sous forme de capital (c. trav., art. L. 443-1-2, IV, nouv.).

Les modalités de conversion du capital en rente seront effectuées en fonction des données en vigueur au moment de la sortie. Afin de faire son choix, chaque participant au plan peut demander, entre 12 et 3 mois avant la délivrance des sommes ou valeurs inscrites à leur compte, un relevé lui précisant le montant du capital et l'équivalent en rente.

Chaque participant qui souhaite bénéficier d'une rente exprimera son choix 1 mois avant la délivrance des sommes ou valeurs inscrites à son compte.

Ce choix sera matérialisé par un contrat de souscription de la rente établi auprès de la société d'assurance agréée par le code des assurances suivante : Groupama Vie, située 5-7, rue du Centre, 93199 Noisy-le-Grand Cedex pour l'offre d'épargne socialement responsable proposée par Groupama Epargne salariale.

## **Article 1.7**

### *Information des participants*

#### 1.7.1. Information collective

L'information relative au présent plan d'épargne et au FCPE mentionné lors de l'adhésion pourra être effectuée par l'entreprise par tous moyens (affichage, information individuelle sur support papier ou par voie informatique) permettant aux salariés d'obtenir des données relatives au contenu du plan, et en particulier sur les diverses formes de placements offertes et leurs caractéristiques (actif, risque, rendement, notices d'information) ainsi que les modalités de l'abondement offert par l'entreprise.

Dans les 6 mois suivant la clôture de chaque exercice, le gestionnaire tient à disposition de l'entreprise un rapport annuel de gestion, un rapport simplifié destiné à chaque participant aux FCPE, ainsi que, chaque mois, la valeur de la part des FCPE. L'entreprise a pour mission d'assurer l'information des participants sur ces divers documents par tous moyens qu'elle juge appropriés.

Les salariés ont accès à toute l'information pratique, juridique et financière liée à ce plan d'épargne sur le site internet de Groupama Epargne salariale.

#### 1.7.2. Information individuelle

Pour chaque opération, tout participant reçoit, du gestionnaire, un avis d'opération. Tout participant reçoit une fois par an, du gestionnaire, un relevé lui rappelant sa situation, la date de disponibilité des parts dont il est



titulaire et les cas dans lesquels ses avoirs deviennent exceptionnellement disponibles. Les parts de FCPE attachées aux versements effectués au titre du PERCOI seront réputées être disponibles au plus tôt lors du départ en retraite.

Le teneur de comptes met à la disposition des épargnants des moyens d'information multimédia et un guide de l'épargnant qui expliquent de manière simple le fonctionnement des dispositifs proposés dans ce PERCOI, qui en présentent les avantages et qui détaillent les différentes déclinaisons de gestion financière afin de faciliter le choix des participants.

### 1.7.3. Cas de départ ou décès du participant

L'entreprise s'engage, en cas de départ du participant, pour quelque cause que ce soit, à prendre note de l'adresse du participant à laquelle devront être envoyés les sommes ou avis relatifs à ses droits. En cas de changement d'adresse, il appartient au participant d'en aviser l'entreprise. L'entreprise transmettra tout changement d'adresse du participant au gestionnaire en temps utile.

Tout participant quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées au sein de l'entreprise. Cet état mentionne tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation, ainsi que tout élément utile au transfert éventuel vers un autre plan.

Lorsqu'un salarié quittant l'entreprise recourt pour la première fois à l'état récapitulatif, un livret d'épargne salariale (LES) défini à l'article L. 444-5 du code du travail lui est remis. Le LES doit permettre à l'adhérent (ou à ses ayants droit) d'obtenir plus facilement le remboursement ou le transfert des sommes épargnées au sein de l'entreprise. Le LES rappelle les dispositions juridiques de transfert de retrait et regroupe l'ensemble des éléments suivants : un état récapitulatif, une attestation indiquant la nature et le montant des droits liés à la réserve spéciale de participation au titre de l'exercice en cours, information sur l'intéressement qu'il n'a pas encore perçu.

Lorsqu'un participant qui a quitté l'entreprise ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant sont tenus à sa disposition par l'entreprise pendant 1 an à l'issue de la période d'indisponibilité.

Passé ce délai, les parts de fonds communs de placement sont conservées par l'organisme gestionnaire. A l'expiration du délai de prescription (30 ans), celui-ci procède à la liquidation des parts et en verse le montant ainsi obtenu à la Caisse des dépôts et consignations.

En cas de décès de l'intéressé, il appartient aux ayants droit de demander la liquidation des droits devenus immédiatement exigibles. Dès lors que Groupama Epargne salariale a connaissance des ayants droit, elle les informe des dispositions à prendre pour le déblocage.

Dans le cas où la demande de liquidation intervient à compter du septième mois suivant le décès, le régime fiscal prévu au 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts (exonération des intérêts) cesse de s'appliquer.

## Article 1.8

### Frais de gestion du PERCOI

#### 1.8.1. Les commissions de souscription

Les commissions de souscription s'appliquent sur l'ensemble des sommes versées sur le PEI. Elles s'élèvent au maximum à 1 % des versements.

Elles peuvent être prises en charge en totalité ou pour moitié par l'entreprise.

A défaut de choix lors de l'adhésion au PERCOI, les commissions de souscription sont à la charge de l'épargnant.

#### 1.8.2. Les frais de tenue des comptes individuels

Les frais de tenue de compte sont des frais forfaitaires et globaux. Ils sont fixés dans la convention d'ouverture de compte en fonction du barème suivant :

NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES	PERCOI SEUL	PEI + PERCOI
2 à 10	110 € HT forfaitaire	140 € HT forfaitaire
11 à 50	11 € par bénéficiaire	14€ par bénéficiaire
51 à 300	10 € par bénéficiaire	12 € par bénéficiaire
301 et plus	8 € par bénéficiaire	10 € par bénéficiaire

Ils font l'objet d'une facturation annuelle, ils sont à la charge de l'entreprise et déductibles de ses bénéfices.

La prestation de tenue des comptes comprend notamment :

- l'envoi des relevés et demandes d'opération après chaque opération et de toutes autres informations individuelles, destinés aux épargnants concernés, à l'entreprise (qui se charge de la diffusion) ;
- les frais postaux d'envois groupés à l'adresse de l'entreprise de tout document individuel de chaque épargnant ;
- un nombre de versements illimité possible dans l'année avec choix des placements dans chacun des plans.

#### 1.8.3. Les frais d'arbitrage

Les arbitrages sont gratuits dans la limite de 3 par an. Au-delà, les arbitrages sont facturés comme il est précisé dans la convention d'ouverture de comptes signée entre le teneur de comptes et l'entreprise.

#### 1.8.4. Les frais de gestion financière des FCPE

Les frais de gestion financière figurent sur la notice d'information du FCPE annexée au présent PERCOI. Ils sont à la charge du FCPE qui affiche une performance nette de frais.

#### 1.8.5. Les honoraires du commissaire aux comptes des FCPE

La prise en charge de ces frais figure sur la notice d'information des FCPE annexée au présent PERCOI. Ils sont à la charge de la société de gestion.

## **Article 1.9**

### *Conseil de surveillance*

Conformément à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier et de l'article 8 du décret n° 89-623 du 6 septembre 1989, un conseil de surveillance pour chaque fonds commun se réunira au moins une fois chaque année pour l'examen du rapport de gestion sur les opérations et résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

Les représentants des adhérents au conseil de surveillance du fonds sont désignés conformément aux règlements du FCPE. Sa composition figure dans les règlements du FCPE. Il exerce les droits de vote attachés aux titres compris dans le FCPE et, à cet effet, désigne un ou plusieurs mandataires.

Aucune modification des règlements du FCPE ne peut être décidée sans l'accord du conseil de surveillance. Le conseil de surveillance du FCPE est composé pour chaque entreprise :

- de 2 membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés ;
- de 1 membre représentant de la direction.

## **Article 1.10**

### *Dépôt du PERCOI auprès des services centraux du ministre chargé du travail*

Le présent règlement du PERCOI est annexé à l'accord sur l'épargne salariale dans la branche des télécommunications et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.