

Brochure n° 3228

Convention collective nationale
IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCES
DE LA RÉCUPÉRATION

ACCORD DU 23 JUIN 2011
RELATIF AU PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE (PEI ET PERCOI)

NOR : ASET1151234M

IDCC : 637

Entre :

La fédération des entreprises du recyclage,

D'une part, et

La FGMM CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

RÈGLEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI)
DES INDUSTRIES ET COMMERCES DE LA RÉCUPÉRATION ET DU RECYCLAGE

Article 1^{er}

Création. – Cadre juridique

L'accord portant création d'un PEI dans les industries et commerces de la récupération et du recyclage, valant également accord facultatif de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés, ci-après désigné le « Plan » ou le « PEI », est régi par le présent règlement et par :

- le livre III de la troisième partie du code du travail ;
- les articles L. 214-2 et suivants du code monétaire et financier relatifs aux organismes de placement collectif en valeurs mobilières.

Sont annexées au présent règlement :

- la grille définissant les prestations et les frais de tenue de registres pratiqués par Inter Expansion auprès des entreprises des industries et commerces de la récupération et du recyclage adhérant au présent PEI ;
- la convention type de tenue de comptes à passer entre Interfi et chaque entreprise adhérente.

Article 2

Adhésion et retrait du plan d'épargne interentreprises

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération peuvent adhérer de façon facultative au présent plan.

Les dispositifs d'entreprise existant ne sont pas remis en cause par la signature de cet accord.

Dans toutes les dispositions du présent règlement, les entreprises concernées seront désignées sous le terme « l'entreprise ».

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail permettant, le cas échéant, le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou à la liquidation des avoirs de ces derniers.

Article 3

Objet

Le plan a pour objet :

- de favoriser auprès des ayants droits des entreprises couvertes par le champ d'application, au moyen d'une contribution de ces entreprises à l'effort d'épargne des bénéficiaires, la formation d'une épargne à moyen terme, et de leur offrir la faculté de participer à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières,
- de recueillir les sommes provenant de la participation aux résultats des entreprises couvertes par le champ d'application.

Ce plan permet en outre à l'entreprise de déterminer le niveau de sa contribution à l'effort d'épargne de ses salariés et d'orienter ainsi sa politique sociale.

Article 4

Ressources du plan

La réalisation du plan est assurée au moyen des ressources suivantes :

- affectation totale ou partielle, par les salariés des capitaux provenant des réserves spéciales de participation ;
- versements volontaires des salariés au plan ;
- contribution de l'entreprise au plan (abondement) ;
- affectation totale ou partielle, par les salariés de leur prime d'intéressement ;
- droits transférés d'un compte épargne temps ;
- sommes précédemment détenues dans un plan d'épargne interentreprises ou dans un plan d'épargne d'entreprise qu'elles soient disponibles ou indisponibles ;
- produits du portefeuille et avoirs fiscaux y afférents.

Article 5

Bénéficiaires participants. – Adhésion

L'adhésion au plan est facultative, elle est offerte à tous les salariés de l'entreprise qui comptent au moins 3 mois d'ancienneté.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, peuvent adhérer au PEI les dirigeants titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisant aux Assedic, exerçant une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et recevant à ce titre une rémunération distincte.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés, consécutifs ou non, au cours de l'exercice considéré et des 12 mois qui le précèdent.

Par ailleurs, dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus 250 salariés, les chefs de ces entreprises, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ou s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, leurs présidents directeurs généraux, leurs directeurs généraux, leurs gérants ou membres du directoire, peuvent également participer au PEI dès lors qu'ils comptent au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, en y effectuant des versements volontaires qui peuvent être abondés.

Les participants ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ en retraite ou en préretraite peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou préretraite et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent prétendre à l'abondement de l'entreprise.

Les anciens participants autres que les retraités et préretraités peuvent rester adhérents au PEI sans pouvoir continuer à effectuer des versements sur le plan, à l'exception du versement de l'intéressement et de la participation afférent à la dernière période d'activité intervenant avant leur départ.

Le premier versement au PEI accompagné du bulletin de souscription entraîne de fait l'adhésion du salarié au plan.

Article 6

Départ définitif de l'entreprise et transfert des avoirs

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise et est embauché dans une autre entreprise qui dispose d'un PEE ou PEI, il peut demander le transfert de la totalité de ses avoirs vers le ou les plans qu'il a choisi(s).

Pour ce faire, le participant communique à l'entreprise qu'il quitte, les avoirs à transférer, les noms et adresses de son nouvel employeur et de l'établissement teneur de comptes conservateur de parts.

Ce dernier se charge alors d'effectuer le transfert.

Article 7

Versement des sommes au plan. – Capitalisation des revenus

Les sommes affectées à la réalisation du PEI seront versées par l'entreprise dans un délai maximum de quinze jours à compter du jour du versement par le participant ou de la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise.

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée à l'acquisition de parts de 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 fonds et, par conséquent, de la valeur de part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Article 8

Accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 3322-2 du code du travail, les entreprises employant au moins 50 salariés sont tenues de faire bénéficier leurs salariés du régime de la participation.

Lorsqu'elles emploient moins de 50 salariés, les entreprises ne sont pas assujetties à l'obligation de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise. Cependant en application de l'article L. 3323-6 du code du travail, elles peuvent décider de se soumettre volontairement aux dispositions des articles L. 3322-2 du code du travail précité.

Dans ce cas, les chefs de ces entreprises, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ou s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, leurs présidents directeurs généraux, leurs directeurs généraux, leurs gérants ou membres du directoire peuvent bénéficier tout comme leurs salariés de ce régime.

Ainsi, en application de l'article L. 3333-2 du code du travail, le présent accord peut faire office d'accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas assujetties au régime obligatoire de la participation.

Formule de calcul

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée « réserve spéciale de participation ».

Le calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) s'exprime par la formule suivante :
$$RSP = \frac{1}{2} (B - \frac{5}{100} C) \times (S/VA),$$

dans laquelle :

- B représente le bénéfice de l'entreprise, réalisé en France et dans les départements d'outre-mer tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les bénéfices, diminué de l'impôt correspondant auquel s'ajoutent les bénéfices exonérés d'impôt sur les sociétés ;
- C représente les capitaux propres de l'entreprise comprenant le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôt par application d'une disposition particulière du code général des impôts ; leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. Toutefois, en cas de variation de capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social sera pris en compte *pro rata temporis* ;
- S représente les salaires versés au cours de l'exercice. Les salaires à retenir sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ; toutefois, les salaires versés à des salariés du régime des assurances sociales agricoles sont évalués selon les règles fixées par l'article 53 *bis* ou 53 *ter* de l'annexe III du code général des impôts ;
- VA représente la valeur ajoutée de l'entreprise déterminée en faisant le total des postes du compte de résultat énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :
 - charges de personnel ;
 - impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
 - charges financières ;
 - dotations de l'exercice aux amortissements ;
 - dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
 - résultat courant avant impôts.

Modalités de répartition

La réserve spéciale de participation est répartie entre les bénéficiaires proportionnellement au salaire perçu par chaque salarié au cours de l'exercice de référence, ou pour les dirigeants mentionnés au deuxième paragraphe du présent article, proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite des plafonds légaux.

Les salaires servant de base à la répartition sont pris en compte pour chaque bénéficiaire dans la limite d'une somme égale à 4 fois le plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de la sécurité sociale et d'allocations familiales.

D'autre part le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale au 3/4 du montant de ce même plafond.

Si le salarié n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, les limites ci-dessus sont calculées au prorata de la durée de présence. Sont assimilées à des périodes de présence les périodes légalement ou conventionnellement assimilées au travail effectif, ainsi que les périodes visées aux articles L. 1225-17, L. 1225-24 et L. 1226-7 du code du travail pour lesquelles les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des règles définies au présent article, font l'objet d'une répartition immédiate entre tous les salariés dont la participation n'atteint pas les 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Les sommes qui n'auraient pu encore être mises en distribution par application de ces dernières règles, demeurent dans la réserve spéciale de participation pour être réparties au cours des exercices ultérieurs ; elles ne sont déductibles pour l'assiette de l'impôt sur les bénéfices ou de l'impôt sur le revenu exigible, qu'au titre des exercices au cours desquels elles sont réparties.

Versement de la participation

Dès la répartition faite de la réserve spéciale de participation, les salariés bénéficiaires ont le choix entre le versement immédiat de leurs droits en tout ou en partie, ou leur affectation au présent plan d'épargne interentreprises (PEI) ou au PERCOI des industries et commerces de la récupération et du recyclage.

Les salariés bénéficiaires formulent leur choix dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date à laquelle ils ont été informés du montant de la réserve spéciale de participation qui leur est attribué.

Les salariés bénéficiaires sont présumés avoir été informés dans un délai de 5 jours calendaires à compter de la date d'envoi d'un courrier simple les informant notamment de ce montant.

A défaut de choix du bénéficiaire dans ce délai de 15 jours, sa quote-part de réserve spéciale de participation est affectée :

- pour moitié au présent PERCOI (ou au PERCO existant dans l'entreprise si celle-ci n'a pas adhéré au présent PERCOI) ;
- et pour moitié au présent PEI (ou au plan d'épargne d'entreprise existant dans l'entreprise si celle-ci n'a pas adhéré au présent PEI).

Les sommes seront affectées dans les conditions prévues à cet effet par les règlements de plans d'épargne ou, à défaut, au FCPE présentant le profil d'investissement le moins risqué qui, dans le cadre du présent PERCOI, sera régi par la gestion libre.

Dans tous les cas, l'entreprise verse les sommes provenant de la participation avant le 1^{er} jour du cinquième mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est attribuée. Passée cette date, l'entreprise complète le versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

Information

Chaque année, dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, l'employeur présente au comité d'entreprise (ou à la commission spécialisée représentant les salariés) ou à défaut aux délégués du personnel ainsi qu'à chaque bénéficiaire, un rapport comportant notamment les éléments servant

de base de calcul de la réserve spéciale de participation et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Tous les bénéficiaires susceptibles de bénéficier de la participation, y compris ceux qui ont quitté l'entreprise avant la conclusion de l'accord ou avant le calcul ou la répartition des sommes leur revenant, reçoivent, lors de chaque répartition, une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :

- le montant de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits qui lui sont attribués, le montant de la CSG et de la CRDS et de toute autre contribution obligatoire y afférant et leur mode de gestion ;
- les termes du choix donné entre le versement immédiat des droits ou leur affectation au présent plan ou au PERCOI, et dans ce dernier cas, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits, la date à laquelle ces droits seront négociables ou exigibles, les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant ce délai.

Lorsqu'un bénéficiaire titulaire de droits sur la réserve spéciale de participation quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits ou avant que l'entreprise ait été en mesure de liquider, à la date de son départ, la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu :

- de lui remettre une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ;
- de lui demander l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ces droits.

Article 9

Versements volontaires des participants

Chaque participant qui le désire, effectue des versements au plan selon la fréquence de son choix.

Chaque versement ne peut être inférieur à 20 €.

A défaut de modalités spécifiques convenues avec Inter Expansion, les versements sont effectués sous forme de chèque établi à l'ordre d'Interfi. Les chèques sont transmis accompagnés d'un bulletin de versement à la société Inter Expansion.

Article 10

Versement des primes d'intéressement

L'affectation de tout ou partie de la prime d'intéressement au plan d'épargne, effectuée dans un délai maximum de 15 jours à compter de la date à laquelle elle a été perçue, n'est exonérée d'impôt sur le revenu que dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, conformément à l'article L. 3315-2 du code du travail.

Les anciens salariés de l'entreprise peuvent affecter tout ou partie de la prime d'intéressement afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de cette prime intervient après leur départ de l'entreprise.

Article 11

Versement des sommes précédemment détenues dans un PEE/PEI

Le participant qui a des avoirs détenus dans un précédent PEE/PEI peut demander le transfert de ses avoirs sur le présent plan. Dans ce cadre, le transfert ne peut être abondé.

Les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul du délai de blocage restant à courir et les sommes transférées déjà disponibles restent immédiatement disponibles.

Article 12

Plafond de versement

Le montant total des versements volontaires (y compris l'intéressement mais à l'exclusion de la participation) effectués annuellement par chaque participant dans l'ensemble des plans d'épargne

qui lui sont proposés, ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute s'il est salarié, de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu s'il est un dirigeant autorisé à adhérer au plan, ou de ses pensions de retraite annuelles brutes s'il est retraité.

Pour le conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, le montant total de leurs versements volontaires effectués annuellement ne peut excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Ces plafonds s'apprécient globalement et non plan par plan.

Cette limite s'applique aux versements volontaires, y compris l'intéressement, mais à l'exclusion de la participation et des sommes transférées précédemment détenues dans un autre plan d'épargne.

Article 13

Contribution de l'entreprise

13.1. Frais de tenue de registre

L'entreprise prend en charge, au minimum, les frais de tenue de registre liés à la gestion du PEI.

En ce qui concerne les frais de tenue de registre des participants ayant quitté l'entreprise, ils sont à la charge des anciens participants à l'expiration du délai d'un an après la mise en disponibilité des droits acquis, et ce tant que ces derniers conservent des avoirs dans le PEI. Ces frais sont prélevés annuellement par rachat de parts sur les comptes des participants concernés.

13.2. Abondement de l'entreprise

L'entreprise a la possibilité d'abonder les versements des salariés.

A cet effet, elle détermine sur son bulletin d'adhésion le taux (entre 10 % et 300 %), ajustable entre un plancher de 100,00 €, par paliers de 10 %, et le plafond légal, (soit 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale) de l'abondement.

Font l'objet d'un abondement les sources d'alimentation suivantes :

- les versements des sommes issues de la participation ;
- les primes d'intéressement ;
- les versements volontaires des bénéficiaires, sous réserve de l'un des versements cités ci-dessus.

Les bénéficiaires quittant l'entreprise peuvent affecter au PEI la prime individuelle d'intéressement perçue au titre de leur dernière période d'activité au sein de l'entreprise et versée après leur départ de l'entreprise, ce versement ne faisant pas l'objet d'un versement complémentaire de l'entreprise. De même, le versement de la participation dans le PEI après le départ de l'entreprise ne donnera pas lieu à abondement.

Les retraités et préretraités ne peuvent plus bénéficier de l'abondement de l'entreprise.

L'abondement est valable d'une année sur l'autre par tacite reconduction et peut être supprimé par lettre recommandée avec avis de réception adressée à Inter Expansion avant le 15 décembre de chaque année, pour effet au 1^{er} janvier qui suit. A défaut de précision dans ces délais, c'est la règle applicable jusque-là qui continue à s'appliquer.

L'employeur doit informer son personnel de la règle d'abondement qu'il a retenue et le cas échéant, de toute modification ultérieure.

L'abondement sera versé en même temps que le versement du participant, ou après calcul et appel par Inter Expansion auprès de l'entreprise selon la fréquence convenue avec elle, au minimum une fois par an.

Par année civile et par participant, le montant total des versements constituant l'abondement de l'entreprise, ne pourra ni dépasser le triple de ses versements, ni excéder le plafond légal en vigueur (soit 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale à la date de signature du plan).

Les sommes versées au titre de l'abondement sont soumises à la CSG et à la CRDS au titre des revenus d'activité conformément à la réglementation en vigueur.

En tout état de cause, les entreprises s'engagent à respecter le principe de non substitution de l'abondement à un élément de rémunération.

Article 14

Modalités de gestion des droits attribués aux participants

Quatre FCPE servent de supports aux placements dans le PEI :

- « Expansor actions » ;
- « Expansor taux » ;
- « Mozart » ;
- « Expansor taux solidaire ».

Ces fonds sont gérés par la société Inter Expansion, société anonyme de gestion pour le compte de tiers, au capital de 9 728 000 €, dont le siège social est à Malakoff (92240), 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier et ont pour dépositaire la société Interfi, société anonyme au capital de 5 148 000 €, dont le siège social est à Malakoff (92240), 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier.

A défaut de choix d'affectation de son versement exprimé par le bénéficiaire, y compris celui de sa quote-part de participation, les sommes seront investies sur le FCPE « Mozart ».

A tout moment, les salariés ou anciens salariés ont la possibilité de demander le transfert de tout ou partie des avoirs disponibles et/ou indisponibles qu'ils détiennent dans un des fonds communs de placement mentionnés ci-dessus vers un autre de ces fonds. L'opération de transfert ainsi réalisée est sans effet sur la durée de blocage et ne donne pas lieu au prélèvement de la commission de souscription prévue par les règlements de ces fonds.

Le fonctionnement, l'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE sont précisées dans leur règlement ainsi que dans leur notice d'information.

Le teneur de registre est Inter Expansion dont le siège social est situé à Malakoff (92240), 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier.

Le teneur de comptes conservateur de parts est Interfi dont le siège social est situé à Malakoff (92240), 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier.

Les droits d'entrée sont à la charge de l'épargnant ou de l'entreprise, selon décision formalisée sur le bulletin d'adhésion et portée à la connaissance du salarié.

Article 15

Indisponibilité des droits

Les parts inscrites aux comptes des salariés sur le PEI ne deviennent disponibles qu'au terme d'une période de blocage de 5 ans à compter de chacun des versements.

Pour l'appréciation de ce délai, les périodes d'indisponibilité déjà courues des sommes ayant fait l'objet d'un transfert seront prises en compte.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ayant décidé d'être couvertes par les dispositions de l'article 8 du présent règlement, et dans toutes entreprises dotées d'un dispositif de participation, la période de blocage de toute part acquise au cours d'une année civile débute le 1^{er} jour du cinquième mois qui suit la date de clôture de l'exercice comptable de l'entreprise précédant la date d'acquisition et ce quelle que soit la nature des versements.

Pour les autres, la période de blocage débute le 1^{er} juillet de chaque année pour toute part acquise au cours d'une année civile.

Les salariés ou leurs ayants droit peuvent toutefois obtenir la levée anticipée de cette indisponibilité dans les cas prévus à l'article R. 3324-22 du code du travail, soit :

- a) Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- c) 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 un enfant au domicile de l'intéressé ;
- d) Invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- e) Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

En cas de décès de l'intéressé, ses ayants doivent demander la liquidation des avoirs dans un délai de 6 mois suivant le décès ; au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévue au 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts ;

- f) Rupture du contrat de travail ;
- g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié 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. 5141-2 du nouveau code du travail, 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 ;
- h) 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 ;
- i) Situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds 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 de l'intéressé 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 mentionnée au e, 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 de l'intéressé, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Article 16

Revenus

Les revenus des portefeuilles constitués en application du présent PEI y seront obligatoirement réemployés.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par l'établissement dépositaire qui se chargera notamment de demander à l'administration fiscale le versement des sommes correspondant aux avoirs fiscaux et crédits d'impôt attachés aux revenus réemployés. Les sommes provenant de cette restitution seront elles-mêmes réemployées.

Article 17

Conseil de surveillance

Le FCPE « Expansor compartiments » est contrôlé par un conseil de surveillance conformément à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier, lequel est composé de la manière suivante au titre des entreprises adhérentes au présent PEI :

- 2 membres salariés porteurs de parts, représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés, désignés par chaque organisation syndicale signataire du présent accord ;
- 1 membre représentant les employeurs, par organisation syndicale d'employeurs signataire du présent accord, désigné par les directions des entreprises.

Le FCPE « Mozart » est contrôlé par un conseil de surveillance conformément à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier, lequel est composé de la manière suivante au titre des entreprises adhérentes au présent PEI :

- 1 membre salarié porteur de parts, représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés, désigné par chaque organisation syndicale signataire du présent accord ;
- 1 membre représentant les employeurs, par organisation syndicale d'employeurs signataire du présent accord, désigné par les directions des entreprises.

Chaque conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel.

Le fonctionnement et les pouvoirs du conseil de surveillance sont précisés par les règlements des FCPE.

Article 18

Information des salariés

L'entreprise remet à tout salarié lors de son embauche un livret présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale proposés dans l'entreprise.

Indépendamment de la publicité prévue pour le présent plan par l'article ci-après, ainsi que du rapport présenté chaque année au conseil de surveillance, le teneur de registre ou l'organisme chargé de la tenue des comptes, fait parvenir aux salariés, à la suite de toute acquisition de parts effectuée à leur profit et au moins une fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant :

- le nombre de parts acquises au titre de leurs versements ;
- la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles ;
- le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Lorsqu'un salarié, adhérent au plan, quitte l'entreprise, l'employeur est tenu de lui remettre l'état récapitulatif prévu à l'article L. 3341-7 inséré dans le livret d'épargne salariale prévu par l'article L. 3341-6 du code du travail.

Article 19

Suivi paritaire

La commission paritaire de suivi prévue par l'accord sera destinataire annuellement d'un rapport relatif à la tenue de registre/tenue de compte du PEI et à la gestion de ses supports d'investissement.

Article 20

Litiges

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation, les signataires de l'accord s'efforceront de résoudre les litiges afférents à l'application du présent règlement.

Article 21

Mise en œuvre du plan. – Modification

Le plan prendra effet à compter de son dépôt à la DIRECCTE.

Il pourra être modifié par avenant établi selon la même procédure que sa conclusion à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires de l'accord. Cette modification devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice pour prendre effet l'exercice suivant.

RÈGLEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERCOI) DES INDUSTRIES ET COMMERCE DE LA RÉCUPÉRATION ET DU RECYCLAGE

Article 1^{er}

Création. – Cadre juridique

L'accord portant création d'un PERCOI dans les industries et commerces de la récupération et du recyclage, ci-après désigné le « Plan » ou le « PERCOI », est régi par le présent règlement et par :

- le livre III de la troisième partie du code du travail ;
- les articles L. 214-2 et suivants du code monétaire et financier relatifs aux organismes de placement collectif en valeurs mobilières.

Le présent règlement créant le PERCOI vient compléter le règlement créant le PEI dans les industries et commerces de la récupération et du recyclage.

Sont annexées au présent règlement :

- la grille définissant les prestations et les frais de tenue de registres pratiqués par Inter Expansion auprès des entreprises des industries et commerces de la récupération et du recyclage adhérant au présent PERCOI ;
- la convention type de tenue de comptes à passer entre Interfi et chaque entreprise adhérente.

Article 2

Adhésion et retrait du plan d'épargne retraite collectif interentreprises

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération peuvent adhérer de façon facultative au présent plan.

Les dispositifs d'entreprise existant ne sont pas remis en cause par la signature de cet accord.

Dans toutes les dispositions du présent règlement, les entreprises concernées seront désignées sous le terme « l'entreprise ».

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail permettant, le cas échéant, le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou à la liquidation des avoirs de ces derniers.

Article 3

Objet

Le plan a pour objet de favoriser auprès des ayants droits des entreprises couvertes par le champ d'application, au moyen d'une contribution de ces entreprises à l'effort d'épargne des bénéficiaires, la formation d'une épargne dans la perspective de la retraite et de leur offrir la faculté de participer à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

Ce plan permet en outre à l'entreprise de déterminer le niveau de sa contribution à l'effort d'épargne de ses salariés et d'orienter ainsi sa politique sociale.

Article 4

Ressources du plan

La réalisation du plan est assurée au moyen des ressources suivantes :

- affectation totale ou partielle, par les salariés des capitaux provenant des réserves spéciales de participation ;
- versements volontaires des salariés au plan ;
- contribution de l'entreprise au plan (abondement) ;
- affectation totale ou partielle, par les salariés de leur prime d'intéressement ;
- droits transférés d'un compte épargne temps ;
- sommes précédemment détenues dans un plan d'épargne interentreprises ou dans un plan d'épargne d'entreprise qu'elles soient disponibles ou indisponibles ;
- sommes en provenance d'autres PERCO ou PERCOI ;
- produits du portefeuille et avoirs fiscaux y afférents.

Article 5

Bénéficiaires participants. – Adhésion

L'adhésion au plan est facultative, elle est offerte à tous les membres de l'entreprise qui comptent au moins 3 mois d'ancienneté.

Quelque soit l'effectif de l'entreprise, peuvent adhérer au PERCOI les dirigeants titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisant aux Assedic, exerçant une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et recevant à ce titre une rémunération distincte.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés, consécutifs ou non, au cours de l'exercice considéré et des 12 mois qui le précèdent.

Par ailleurs, dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus 250 salariés, les chefs de ces entreprises, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ou s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, leurs présidents directeurs généraux, leurs directeurs généraux, leurs gérants ou membres du directoire, peuvent également participer au PERCOI dès lors qu'ils comptent au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, en y effectuant des versements volontaires qui peuvent être abondés.

Les participants ayant quitté l'entreprise peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ de l'entreprise et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent prétendre à l'abondement de l'entreprise et les frais afférents à la gestion de ces versements sont à la charge exclusive des participants. Cette possibilité n'est toutefois pas ouverte au salarié qui a accès à un plan d'épargne pour la retraite collectif dans la nouvelle entreprise où il est employé.

Le premier versement au PERCOI accompagné du bulletin de souscription entraîne de fait l'adhésion du salarié au plan.

Article 6

Départ définitif de l'entreprise et transfert des avoirs

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise et est embauché dans une autre entreprise qui dispose d'un PERCO ou PERCOI, il peut demander le transfert de la totalité de ses avoirs vers le ou les plans qu'il a choisi(s).

Pour ce faire, le participant communique à l'entreprise qu'il quitte, les avoirs à transférer, les noms et adresses de son nouvel employeur et de l'établissement teneur de comptes conservateur de parts.

Ce dernier se charge alors d'effectuer le transfert.

Le transfert des sommes investies dans le PERCOI ne peut intervenir vers un plan d'épargne de plus courte durée.

Article 7

Versement des sommes au plan. – Capitalisation des revenus

Les sommes affectées à la réalisation du PERCOI seront versées par l'entreprise dans un délai maximum de quinze jours à compter du jour du versement par le participant ou de la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise.

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée à l'acquisition de parts de 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 fonds et, par conséquent, de la valeur de part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Article 8

Versements volontaires des participants

Chaque participant qui le désire, effectue des versements au plan selon la fréquence de son choix.

Chaque versement ne peut être inférieur à 20 €.

A défaut de modalités spécifiques convenues avec Inter Expansion, les versements sont effectués sous forme de chèque établi à l'ordre d'Interfi. Les chèques sont transmis accompagnés d'un bulletin de versement à la société Inter Expansion.

Article 9

Versement des droits à participation

L'affectation de tout ou partie des droits à participation au plan d'épargne, effectuée dans un délai maximum de 15 jours à compter de la date à laquelle ils sont notifiés aux salariés, n'est exonérée d'impôt sur le revenu que dans la limite d'un montant égal aux 3/4 du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, conformément à l'article D. 3324-12 du code du travail.

Article 10

Versement des primes d'intéressement

L'affectation de tout ou partie de la prime d'intéressement au plan d'épargne, effectuée dans un délai maximum de quinze jours à compter de la date à laquelle elles ont été perçues, n'est exonérée d'impôt sur le revenu que dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel retenu

pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, conformément à l'article L. 3315-2 du code du travail.

Article 11

Versement des sommes précédemment détenues dans un PEE/PEI ou PERCO/PERCOI

Le participant qui a des avoirs détenus dans un précédent PEE/PEI, ou dans un précédent PERCO/PERCOI, peut demander le transfert de ses avoirs sur le présent plan.

Seul le transfert des sommes précédemment détenues dans un PEE ou PEI peut donner lieu à un versement d'abondement, que ces sommes soient disponibles ou indisponibles.

Article 12

Plafond de versement

Le montant total des versements volontaires (y compris l'intéressement mais à l'exclusion de la participation) effectués annuellement par chaque participant dans l'ensemble des plans d'épargne qui lui sont proposés, ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute s'il est salarié, de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu s'il est un dirigeant autorisé à adhérer au plan, ou de ses pensions de retraite annuelles brutes s'il est retraité.

Pour le conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, le montant total de leurs versements volontaires effectués annuellement ne peut excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Ces plafonds s'apprécient globalement et non plan par plan.

Cette limite s'applique aux versements volontaires, y compris l'intéressement mais à l'exclusion de la participation et des sommes transférées précédemment détenues dans un autre plan d'épargne ou un compte épargne temps.

Article 13

Contribution de l'entreprise

13.1. Frais de tenue de registre

L'entreprise prend en charge, au minimum, les frais de tenue de registre liés à la gestion du PERCOI.

En ce qui concerne les frais de tenue de registre des participants ayant quitté l'entreprise, ils sont à la charge des anciens participants à l'expiration du délai d'un an après la mise en disponibilité des droits acquis, et ce tant que ces derniers conservent des avoirs dans le PERCOI. Ces frais sont prélevés annuellement par rachat de parts sur les comptes des participants concernés.

13.2. Abondement de l'entreprise

L'entreprise peut décider de compléter les versements des salariés (apport personnel, primes d'intéressement, transferts tels que visés à l'article 11 et droits à participation le cas échéant) par un abondement dont la règle est la suivante :

Pour un versement du salarié :

- jusqu'à 3 % inclus du PASS, l'entreprise peut verser un abondement de 100 à 300 % ;
- de 3 % à 8 % inclus du PASS, l'entreprise peut verser un abondement de 50 à 100 % ;
- de 8 % à 10 % inclus du PASS, l'entreprise peut verser un abondement de 20 à 50 %.

Les tranches sont cumulatives.

Exemple :

L'entreprise décide la formule d'abondement suivante :

- jusqu'à 3 % inclus du PASS, soit de 1 à 1 060 €, l'entreprise verse un abondement de 300 %,
- de 3 % à 8 % du PASS, soit de 1 061 à 2 828 €, l'entreprise verse un abondement de 100 % ;
- de 8 % à 10 % du PASS, soit de 2 829 à 3 535 €, l'entreprise verse un abondement de 50 %.

Le salarié qui verserait 3 600 € sur son PERCO percevrait l'abondement suivant :

$$\begin{array}{rcl} 300 \% \text{ de } 1\,060 & = & 3\,180 \text{ €} \\ 100 \% \text{ de } 2\,828 - 1\,060 & = & 1\,768 \text{ €} \\ 50 \% \text{ de } 3\,535 - 2\,828 & = & 353,50 \text{ €} \\ 0 \% \text{ de } 3\,600 - 3\,535 & = & 0 \text{ €} \\ \hline & & 5\,301,50 \text{ €} \end{array}$$

Le montant maximum de l'abondement brut est de 16 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale (PASS) par an et par salarié, (soit 5 656,32 € pour 2011).

Rappel (cf. art. 12 ci-dessus) : Le montant total des versements volontaires (y compris l'intéressement mais à l'exclusion de la participation) effectués annuellement par chaque participant dans l'ensemble des plans d'épargne qui lui sont proposés, ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute s'il est salarié.

Cette décision figurera sur le bulletin d'adhésion au PERCOI.

L'abondement est valable d'une année sur l'autre par tacite reconduction et peut être supprimé par lettre recommandée avec avis de réception adressée à Inter Expansion avant le 15 décembre de chaque année, pour effet au 1^{er} janvier qui suit. A défaut de précision dans ces délais, c'est la règle applicable jusque-là qui continue à s'appliquer.

L'employeur doit informer son personnel de la règle d'abondement qu'il a retenue et le cas échéant, de toute modification ultérieure.

L'abondement sera versé en même temps que le versement du participant, ou après calcul et appel par Inter Expansion auprès de l'entreprise selon la fréquence convenue avec elle, au minimum une fois par an.

Par année civile et par participant, le montant total des versements constituant l'abondement de l'entreprise, ne pourra ni dépasser le triple de ses versements, ni excéder le plafond légal en vigueur (soit 16 % du plafond annuel de la Sécurité Sociale à la date de signature du Plan).

Ce plafond tient compte, le cas échéant, de l'abondement versé par ailleurs au dit épargnant par l'entreprise dans le cadre d'un plan d'épargne retraite collectif de groupe ou d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises.

Les sommes versées au titre de l'abondement sont soumises à la CSG et à la CRDS au titre des revenus d'activité conformément à la réglementation en vigueur.

En outre, la fraction de l'abondement qui, pour chaque épargnant, est supérieure à 2 300 € est assujettie à une taxe à la charge de l'employeur de 8,2 %.

En tout état de cause, les entreprises s'engagent à respecter le principe de non substitution de l'abondement à un élément de rémunération.

13.3. Versement initial de l'entreprise au plan

Les entreprises qui le souhaitent peuvent effectuer un versement initial au plan, dans la limite d'un plafond fixé par décret, soit 1 % du PASS à la date de signature de l'accord, même en l'absence de contribution du salarié.

Ce versement est soumis au même régime social et fiscal que l'abondement ci-dessus.

Article 14

Modalités de gestion des droits attribués aux participants

Quatre FCPE servent de supports aux placements choisis dans le PERCOI :

- « Expansor actions » ;
- « Expansor taux » ;
- « Mozart ».

Ces trois FCPE, en mode de gestion libre et/ou pilotée.

- « Expansor taux solidaire » uniquement en mode de gestion libre.

14.1. Gestion pilotée

Dans ce mode de gestion, le PERCOI repose sur une gestion collective entièrement pilotée définie en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge du départ à la retraite du participant.

La gestion pilotée repose sur un choix formulé par le participant d'une gestion dynamique ou prudente.

Le participant ne peut détenir des avoirs que dans un seul des deux profils de gestion pilotée profil prudent ou dynamique. Il pourra cependant changer de profil de gestion pilotée une seule fois. Ce changement de profil concerne alors tous les avoirs détenus en gestion pilotée.

Chaque année, les avoirs et les versements sont investis selon une grille d'allocation d'actifs combinant les trois FCPE (jointe en annexe 4) établie par la société de gestion, afin d'optimiser l'espérance de performance et la sécurité des placements en tenant compte de l'âge de départ à la retraite du participant.

Une fois par an, la totalité des avoirs détenus par un porteur de parts, fera l'objet d'une nouvelle répartition déterminée par la grille d'allocation d'actifs mentionnée en annexe pour prendre en compte la durée restant à courir jusqu'à la date effective de son départ à la retraite. Cette opération sera réalisée sur la valeur liquidative du dernier jour de bourse du mois de septembre.

Par exemple, un salarié entre dans le dispositif à 47 ans. Il lui reste si tous ses trimestres sont validés à 60 ans, 13 années avant l'âge de son départ à la retraite.

S'il choisit le profil dynamique, son allocation d'actifs pour 100 € versés sera de 60 € sur le fonds obligataire et 40 € sur le fonds actions.

En revanche, s'il choisit le profil prudent, l'allocation sera de 70 € sur le fonds obligataire et 30 € sur le fonds actions.

Par ailleurs, la possibilité sera donnée à chaque participant d'adresser au teneur de comptes conservateur de parts ou au teneur de registre une demande d'ajustement de son année de départ à la retraite dans les 10 ans précédant le départ à la retraite théorique.

La société de gestion est susceptible d'apporter des adaptations à la grille d'allocation dans l'intérêt des participants, afin d'optimiser la gestion de leurs avoirs.

Le teneur de registres portera à la connaissance des participants la nouvelle grille ainsi définie qui s'appliquera à la prochaine réallocation prévue par la société de gestion.

14.2. Gestion libre

Le mode de gestion libre permet au salarié de choisir lui-même sa propre allocation d'actifs entre les 4 FCPE.

Dans le cadre de la gestion libre, le participant peut effectuer des arbitrages à sa convenance, sans frais et à tout moment de l'année entre les 4 FCPE du PERCOI.

14.3. Transfert gestion libre vers gestion pilotée

Les participants pourront, à tout moment et sans limitation, transférer tout ou partie de leurs avoirs de la gestion libre vers la gestion pilotée.

14.4. Transfert gestion pilotée vers gestion libre

Les participants pourront, à tout moment et sans limitation, transférer tout ou partie de leurs avoirs de la gestion pilotée vers la gestion libre.

14.5. Affectation des versements à défaut de choix du bénéficiaire

A défaut de choix d'affectation de son versement exprimé par le bénéficiaire, y compris celui de sa quote-part de participation, les sommes seront investies en mode de gestion libre sur le FCPE « Mozart ».

Article 15

Constitution et gestion des FCPE

Les fonds sont gérés par la société Inter Expansion, société anonyme de gestion pour le compte de tiers, au capital de 9 728 000 €, dont le siège social est à Malakoff (92240), 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, et ont pour dépositaire la société Interfi, société anonyme au capital de 5 148 000 €, dont le siège social est à Malakoff (92240), 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier.

Le fonctionnement des fonds est exposé dans les règlements remis, après signature par le dépositaire et la société de gestion et approbation de l'autorité des marchés financiers, aux signataires de l'accord de PERCO I et tenue à la disposition de chaque salarié.

L'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE sont précisées dans leur règlement ainsi que dans leur notice d'information.

Le teneur de registre est Inter Expansion dont le siège social est situé Malakoff (92240), 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier.

Le teneur de comptes conservateur de parts est Interfi dont le siège social est situé Malakoff (92240), 139/147, rue Paul-Vaillant-Couturier.

Les droits d'entrée sont à la charge de l'épargnant ou de l'entreprise selon la décision de celle-ci formalisée sur son bulletin d'adhésion et portée ainsi à la connaissance du salarié.

Article 16

Indisponibilité des droits

Les parts inscrites aux comptes des salariés sur le PERCOI ne sont exigibles ou négociables qu'à compter de la liquidation des droits à la retraite auprès du régime de base, hors cas de déblocage anticipé.

Les sommes affectées au PERCOI peuvent être exceptionnellement liquidées avant l'âge de départ à la retraite dans les conditions visées à l'article R. 3334-4 du code du travail, soit :

a) Invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles 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 ;

b) Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits. Dans ce cas, l'exonération d'imposition sur les plus-values de cessions cesse à l'expiration du délai

de 6 mois après le décès si ce dernier s'est produit sur le territoire français métropolitain, et d'un an si le décès est intervenu en dehors de la France métropolitaine ;

c) 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 reconnue par arrêté interministériel ;

d) Situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds 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 ;

e) Expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

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.

Article 17

Revenus

Les revenus des portefeuilles constitués en application du présent PERCOI y seront obligatoirement réemployés.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par l'établissement dépositaire qui se chargera notamment de demander à l'administration fiscale le versement des sommes correspondant aux avoirs fiscaux et crédits d'impôt attachés aux revenus réemployés. Les sommes provenant de cette restitution seront elles-mêmes réemployées.

Article 18

Conseil de surveillance

Le FCPE « Expansor compartiments » est contrôlé par un conseil de surveillance conformément à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier, lequel est composé de la manière suivante au titre des entreprises adhérentes au présent PERCOI :

- 2 membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés, désignés par chaque organisation syndicale signataire du présent accord ;
- 1 membre représentant les employeurs, par organisation syndicale d'employeurs signataire du présent accord, désigné par les directions des entreprises.

Le FCPE « Mozart » est contrôlé par un conseil de surveillance conformément à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier, lequel est composé de la manière suivante au titre des entreprises adhérentes au présent PEI :

- 1 membre salarié porteur de parts, représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés, désigné par chaque organisation syndicale signataire du présent accord ;
- 1 membre représentant les employeurs, par organisation syndicale d'employeurs signataire du présent accord, désigné par les directions des entreprises.

Ce conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel.

Chaque conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel.

Le fonctionnement et les pouvoirs du conseil de surveillance sont précisés par les règlements des FCPE.

Article 19

Information des salariés

L'entreprise remet à tout salarié lors de son embauche un livret présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale proposés dans l'entreprise.

Indépendamment de la publicité prévue pour le présent plan par l'article ci-après, ainsi que du rapport présenté chaque année au conseil de surveillance, le teneur de registre ou l'organisme chargé de la tenue des comptes, fait parvenir aux salariés, à la suite de toute acquisition de parts effectuée à leur profit et au moins une fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant :

- le nombre de parts acquises au titre de leurs versements ;
- la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles ;
- le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Lorsqu'un salarié, adhérent au plan, quitte l'entreprise, l'employeur est tenu de lui remettre l'état récapitulatif prévu à l'article L. 3341-7 inséré dans le livret d'épargne salariale prévu par l'article L. 3341-6 du code du travail.

Article 20

Paiement des avoirs

A l'expiration du délai d'indisponibilité prévu à l'article 16, le paiement des avoirs s'effectue sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux.. Pour rappel, en pratique, le capital est transféré à un assureur qui verse la rente. Le participant peut demander à ce que la rente soit réversible.

Toutefois, la délivrance des sommes peut se faire en capital versé en une seule fois ou de manière fractionnée.

Au cours des 6 mois précédant leur départ à la retraite, les participants doivent exprimer leur choix entre rente viagère ou capital, auprès du teneur de comptes conservateur de parts.

Les modalités de fractionnement du capital seront déterminées entre le participant et le teneur de comptes conservateur de parts Interfi au moment du choix de la sortie en capital des sommes devenues disponibles. Le nombre et le montant des retraits sont laissés à la discrétion des participants.

A défaut de choix exprimé, les avoirs resteront disponibles sur le compte des participants et le paiement se fera sous forme de capital.

Si un participant décède avant son départ à la retraite, quel que soit le choix qu'il aura exprimé, la délivrance de ses avoirs se fera en capital.

Article 21

Suivi paritaire

La commission paritaire de suivi prévue par l'accord sera destinataire annuellement d'un rapport relatif à la tenue de registre/tenue de compte du PERCOI et à la gestion de ses supports d'investissement.

Article 22

Litiges

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation, les signataires de l'accord s'efforceront de résoudre les litiges afférents à l'application du présent règlement.

Article 23

Mise en œuvre du plan. – Modification

Le plan prendra effet à compter de son dépôt à la DGT.

Il pourra être modifié par avenant établi selon la même procédure que sa conclusion à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires de l'accord. Cette modification devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice pour prendre effet l'exercice suivant.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 23 juin 2011.

(Suivent les signatures.)