

**Accord interprofessionnel**  
**PLAN D'ÉPARGNE SALARIALE INTERENTREPRISES**  
**(Hauts-de-Seine)**

ACCORD DU 14 SEPTEMBRE 2012

RELATIF AU PEI-PERCOI

NOR : ASET1251407M

**PRÉAMBULE**

Cet accord de plan d'épargne interentreprises et plan d'épargne pour la retraite collectif inter-entreprises est intitulé « PEI-PERCOI Hauts-de-Seine ».

Il est ouvert à toutes les entreprises situées dans le département des Hauts-de-Seine et les communes limitrophes, adhérentes au MEDEF territorial des Hauts-de-Seine employant au moins un salarié.

Cet accord pourra être ratifié par toute organisation interprofessionnelle représentative d'employeurs ou de salariés.

Il est rappelé que, de par la loi, l'existence d'un PEI-PERCOI de branche n'exclut pas de choisir d'adhérer également à un PEI-PERCOI interprofessionnel territorial.

Le texte de l'accord intègre un accord de participation facultatif pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dans le cadre de la mise en œuvre de cet accord de participation, une consultation préalable des représentants du personnel des entreprises sera faite avant l'adhésion au PEI-PERCOI territorial. Cet accord de participation doit permettre de valoriser et d'encourager le dialogue social et la représentation du personnel dans les entreprises.

Plusieurs objectifs motivent la signature de cet accord constituant un PEI-PERCOI :

- permettre au plus grand nombre de salariés de PME, PMI et TPE d'adhérer à cet accord, ainsi qu'associer les salariés aux résultats de l'entreprise. Ainsi, les signataires souhaitent par cet accord sensibiliser et intéresser les collaborateurs à l'économie de leur entreprise à travers ces dispositifs ;
- permettre aux chefs d'entreprise, y compris des plus petites, par des moyens simples et structurés, grâce à une assistance technique assurée par Inter Expansion (groupe Humanis), de rendre accessible à leurs salariés, les avantages sociaux et fiscaux liés à l'épargne salariale ; en aucun cas, ces nouveaux avantages ne pourront se substituer à la politique salariale habituelle ;
- bénéficier, via le PERCOI Hauts-de-Seine, d'un véritable dispositif d'épargne collective retraite (solution alternative aux produits individuels de retraite).

Les signataires s'engagent à veiller à conserver la totale maîtrise de ces orientations par la mise en place d'un comité de suivi tel que défini à l'article 20 du présent accord, où seuls les syndicats signataires et les représentants du MEDEF Hauts-de-Seine pourront siéger.

Les parties signataires réaffirment leur attachement au développement du dialogue social, et notamment au rôle des syndicats.

Elles invitent ainsi les chefs d'entreprise à mettre à disposition de leurs salariés le présent accord en incitant ces derniers à se rapprocher des représentants syndicaux et/ou du personnel.

Pour mémoire, il est rappelé que les sommes issues d'un accord d'intéressement peuvent être reçues dans le PEI-PERCOI et que l'abondement de l'entreprise (accompagnant l'épargne volontaire du salarié dans le PEI-PERCOI) est déterminé au niveau de chaque entreprise. La règle d'abondement retenue est indiquée dans le bulletin d'adhésion signé par l'entreprise.

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

### *Création. – Cadre juridique*

Entre :

Le MEDEF Hauts-de-Seine, situé 17, avenue du Maréchal-Joffre, 92000 Nanterre, représenté par... en sa qualité de président,

D'une part, et

Les organisations syndicales ci-après désignées, représentatives au sens de l'article L. 2122-1 du code du travail :

- la CFDT UD 92, représentée par le secrétaire général ;
- la CFTC UD 92, représentée par le secrétaire général ;
- la CFE-CGC UD 92, représentée par le président,

D'autre part,

il est décidé la création d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) et d'un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI) faisant office d'accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés, régi notamment par le présent règlement et par le chapitre III du titre III du code du travail.

## **Article 2**

### *Champ d'application*

Sont visées par le présent accord toutes entreprises situées dans le département des Hauts-de-Seine et les communes limitrophes, adhérentes du MEDEF Hauts-de-Seine, employant au moins un salarié.

Les signataires se réservent le droit de demander une extension de cet accord.

L'entreprise doit, pour adhérer au plan, signer un bulletin d'adhésion où figurent les conditions particulières retenues, notamment le niveau de l'abondement.

## **Article 3**

### *Objet*

Le plan a pour objet :

- de favoriser auprès du personnel des entreprises couvertes par le champ d'application la formation d'une épargne soit à moyen terme, soit dans la perspective de la retraite et de lui 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.

## **Article 4**

### *Ressources du plan*

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

- affectation totale ou partielle des sommes issues de la réserve spéciale de participation ;
- affectation totale ou partielle par les salariés de leur prime d'intéressement ;
- versements volontaires des salariés au plan ;
- contribution de l'entreprise au plan (abondement) ;
- transferts de sommes en provenance de dispositifs d'épargne salariale, dans les conditions autorisées par la réglementation ;
- transfert des droits gérés dans le compte épargne-temps ;
- versement de jours de congés non pris en l'absence de compte épargne-temps ;
- produits des portefeuilles et avoirs fiscaux y afférents.

## **Article 5**

### *Personnel bénéficiaire. – Adhésion*

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

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

Les salariés 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 dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux des entreprises comprenant au moins 1 salarié (en sus du dirigeant lui-même) et au plus 250 salariés, pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'année civile considérée, peuvent bénéficier du plan dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

De même, dans les entreprises mettant en place volontairement un accord de participation (soit dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés), les dirigeants/mandataires sociaux et leur conjoint collaborateur ou associé peuvent bénéficier de la participation.

## **Article 6**

### *Capitalisation des revenus*

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

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 7

### *Accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés*

#### 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 :

$$RSP = 1/2 (B - 5/100 C) \times (S/VA)$$

dans laquelle :

- B représente le bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au *b* du I de l'article 219 du code général des impôts et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *septies*, 44 *octies*, 44 *octies* A, 44 *undecies* et 208 C du code général des impôts. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant qui, pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu, est déterminé dans les conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat ;
- 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 désignés à l'article 5 ci-dessus proportionnellement au salaire perçu par chacun au cours de l'exercice de référence.

Les salaires servant de base à la répartition sont pris en compte pour chaque bénéficiaire dans la limite d'une somme égale à quatre 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 bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale au 3/4 du montant de ce même plafond.

Si le bénéficiaire 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 perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent.

Les sommes qui, en raison des règles définies ci-dessus, n'auraient pu être mises en distribution sont immédiatement réparties entre les salariés dont la participation n'atteint pas les 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour respecter le caractère aléatoire de la participation, l'entreprise ne peut mettre en place l'application du régime de la participation volontaire avant la clôture d'au moins un exercice dont les résultats n'étaient ni connus ni prévisibles. A cet effet, les résultats d'un exercice sont considérés comme prévisibles lorsque la moitié de l'exercice s'est écoulée.

### Versement de la participation

Dès la répartition faite de la participation, les bénéficiaires ont le choix entre le versement immédiat de leurs droits en tout ou en partie, ou leur affectation au présent plan.

Les 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 participation qui leur est attribué.

Les 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 exprimé dans ce délai de 15 jours à compter de cette notification, les droits à participation sont affectés aux présents plans, dans les conditions prévues par la réglementation et sur le FCPE le plus sécuritaire :

- si adhésion de l'entreprise au seul PEI, affectation de 100 % des droits au PEI sur le fonds le plus sécuritaire ;
- si adhésion de l'entreprise au PEI et au PERCOI, 50 % au PEI et 50 % au PERCOI.

Dans tous les cas, l'entreprise verse les sommes provenant de la participation avant le premier 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.

En outre, l'entreprise est autorisée à payer directement aux salariés les sommes leur revenant au titre de la participation lorsque celles-ci n'excèdent pas le montant fixé par l'arrêté des ministres chargés des finances et du travail, soit 80 € (art. 2 de l'arrêté du 10 octobre 2001).

### Information des salariés

#### Information collective

Indépendamment de la publicité prévue pour le présent accord par l'article 4 ci-dessus, ainsi que du rapport annuel de gestion présenté chaque année au conseil de surveillance du fonds, l'employeur est tenu de présenter, en application de l'article D. 3323-13 du code du travail, dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice, un rapport au comité d'entreprise, ou à la commission spécialisée créée par le comité dans des conditions analogues à celles prévues par l'article L. 2325-22 du code du travail, ou aux délégués du personnel et adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise.

Ce rapport comporte notamment les éléments servant de base au calcul de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsque le comité d'entreprise est appelé à siéger pour examiner ce rapport, les questions ainsi examinées doivent faire l'objet de réunions distinctes ou d'une mention spéciale à son ordre du

jour. Dans tous les cas où il n'existe pas de comité d'entreprise, ce rapport doit être présenté aux délégués du personnel et adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise. Le comité ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent se faire assister par l'expert-comptable prévu à l'article L. 2325-35 du code du travail.

#### Information individuelle

Tout salarié bénéficiaire reçoit lors de chaque répartition une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- la retenue opérée au titre de la CSG-CRDS ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- une information sur l'affectation de sa quote-part de participation au PERCO ou au PERCOI, lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise, en cas d'absence de réponse de sa part ;
- la date à partir de laquelle ces droits seront disponibles, conformément aux dispositions des articles 14 et 17 ci-dessous ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés par anticipation.

### Article 8

#### *Versements volontaires des salariés*

Chaque salarié qui le désire effectue des versements au plan selon une périodicité restant à définir avec chacun.

Chaque versement ne peut être inférieur à 50 €.

Le salarié précise sur un bulletin de versement s'il affecte ses versements au PEI et/ou au PERCOI.

L'affectation au PEI entraîne un blocage des sommes pendant 5 ans à compter de chaque versement.

L'affectation au PERCOI entraîne un blocage des sommes jusqu'à l'âge effectif de départ à la retraite.

Les versements sont effectués soit par prélèvements sur salaire, le salarié indiquant alors le montant et l'échéancier des prélèvements, soit par chèques adressés directement au teneur de compte conservateur de parts ou par tout autre mode de paiement accepté par la société de gestion Inter Expansion.

### Article 9

#### *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 elles ont été perçues, est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, conformément à l'article L. 3315-2 du code du travail.

### Article 10

#### *Versement des sommes précédemment détenues dans un PEE, PEI, PERCO ou PERCOI*

Le salarié qui a des avoirs détenus dans un précédent plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises et/ou dans un plan d'épargne retraite collectif d'entreprise ou interentreprises peut demander le transfert de ces avoirs sur le présent plan.

Il est rappelé que le transfert d'avoirs détenus dans un PERCO/PERCOI vers un PEE/PEI n'est pas autorisé.

Le transfert d'avoirs détenus sur un précédent PEE ou PEI ne peut donner lieu à un versement d'abondement s'il est effectué sur le PEI.

S'il est effectué sur le PERCOI, il peut donner lieu à un versement d'abondement.

Le transfert d'avoirs détenus sur un précédent PERCO ou PERCOI ne peut donner lieu à un versement d'abondement sur le PERCOI.

## **Article 11**

### *Versement de droits CET ou de jours de congés non pris*

Droits issus du compte épargne-temps pour le PEI : chaque bénéficiaire peut, sur demande individuelle, utiliser les droits qu'il détient sur le compte épargne-temps mis en place au sein de l'entreprise, pour effectuer des versements dans le présent PEI.

Droits issus du compte épargne-temps pour le PERCOI : chaque bénéficiaire peut, sur demande individuelle, utiliser les droits qu'il détient sur le compte épargne-temps mis en place au sein de l'entreprise pour effectuer des versements dans le présent PERCOI. Ces sommes ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond annuel de versements.

Lorsque les droits du CET sont transférés vers le PERCOI, ceux d'entre eux qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur au CET sont assimilés à un abondement direct de l'employeur au PERCOI et donc exonérés de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite du plafond de droit commun du PERCO défini aux articles L. 3332-11 et R. 3334-2 du code du travail. Les droits transférés qui ne correspondent pas à un abondement de l'employeur en temps ou en argent bénéficient également d'un régime d'exonération sociale et fiscale propre dans la limite d'un plafond de 10 jours par an (loi n° 2008-789 du 20 août 2008).

Versement de jours de repos (en l'absence de CET uniquement) :

Conformément à l'article L. 3334-8 du code du travail, chaque bénéficiaire peut, sur demande individuelle, affecter au présent PERCO les sommes correspondant à des jours de repos non pris dans la limite de 5 jours par an.

En tout état de cause, le congé annuel ne peut être affecté au PERCO que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

## **Article 12**

### *Plafond de versement*

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article L. 3332-10 du code du travail, la totalité des versements volontaires d'un salarié au PEI, d'une part, et des versements volontaires au PERCOI, d'autre part, ne peut dépasser, au titre d'une année civile, 1/4 de sa rémunération annuelle ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente (ou de sa pension de retraite).

Le montant total annuel des sommes versées par le chef d'entreprise ou, s'il s'agit d'une personne morale, le président, les directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ne peut excéder 1/4 des rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise et dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires, ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Le montant total annuel des sommes versées par le conjoint du chef d'entreprise tel que défini à l'article 5 et le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement, ne peut excéder 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.



Cette limite s'applique aux versements volontaires des salariés, y compris l'intéressement, mais ni aux sommes reçues au titre de la participation, ni aux sommes indisponibles transférées en provenance d'autres plans d'épargne, ni aux droits CET affectés au PERCOI dans la limite de 10 jours par an.

Le fait d'effectuer un ou plusieurs versements emporte adhésion au PEI-PERCOI.

Les salariés 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.

### **Article 13**

#### *Contribution de l'entreprise. – Abondement. – Frais de tenue des registres*

La contribution des entreprises adhérentes consiste en la prise en charge des frais de tenue des registres individuels. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai de 1 an après le départ des salariés qui l'ont quittée, y compris les retraités et préretraités ; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés. Le montant annuel de ces frais est fixé à 24 € (valeur 2012).

Les prestations de tenue de compte-conservation ne donnent pas lieu à facturation.

Les commissions de souscription aux différents FCPE proposés dans le cadre du présent accord (droits d'entrée) sont à la charge des épargnants.

Par ailleurs, l'entreprise peut compléter l'épargne des salariés en versant à leur compte individuel un abondement. Cet abondement s'applique selon les modalités suivantes :

1. Peuvent ouvrir droit à l'abondement les versements suivants :

- les versements volontaires, y compris l'intéressement ;
- la participation, si elle est versée dans le cadre du PEI et/ou du PERCOI ;
- les sommes disponibles ou non en provenance d'un PEE/PEI et transférées dans le PERCOI ;
- les droits à congés, dans le cadre ou en dehors d'un compte épargne-temps, transférés dans le PEI et/ou le PERCOI.

Les versements faisant l'objet d'un abondement sont indiqués sur le bulletin d'adhésion de chaque entreprise.

2. Le taux d'abondement du versement annuel du participant au PEI comme au PERCOI est choisi par l'entreprise et peut être compris entre 30 % et 300 %, ajustable par paliers de 10 %.

3. Le plafond annuel d'abondement brut par participant, choisi par l'entreprise, est égal pour le PEI à une somme comprise entre 100 € et 8 % du plafond annuel de sécurité sociale (soit 2 909,76 € pour 2012) par tranche d'ajustement de 100 €.

Pour les sommes versées uniquement sur le PERCOI, ce plafond est égal à une somme comprise entre 100 € et 16 % du PASS (soit 5 819,52 € pour 2012) par tranche d'ajustement de 100 %.

Ces modalités sont arrêtées par l'entreprise, lors de son adhésion, sur le bulletin d'adhésion.

A défaut de changement signifié par l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception avant le 15 décembre de chaque année, les règles d'abondement jusque-là définies s'appliqueront à l'année suivante.

### **Article 14**

#### *Modalités de gestion des droits attribués aux salariés*

La volonté des partenaires sociaux qui ont procédé à la sélection de quatre FCPE (fonds commun de placement d'entreprise) est de proposer un choix entre des supports de placements à différents profils de risque.



## 1. Sommes gérées dans le cadre du PEI

Pour les sommes gérées dans le cadre du PEI, les signataires de l'accord ont choisi les quatre compartiments suivants du fonds multi-entreprises Expansor compartiments pour servir de supports aux investissements :

- Expansor monétaire ;
- Expansor taux ;
- Expansor diversifié solidaire ;
- Expansor actions.

## 2. Sommes gérées dans le cadre du PERCOI

Pour les sommes gérées dans le cadre du PERCOI, les quatre compartiments suivants du fonds multi-entreprises Expansor compartiments servent de supports aux investissements :

- Expansor monétaire ;
- Expansor taux ;
- Expansor diversifié solidaire ;
- Expansor actions.

## 3. Gestion libre ou pilotée dans le cadre du PERCOI

### 3.1. Gestion pilotée

La gestion pilotée résulte d'un choix formulé par le participant.

Ce mode de gestion pilotée repose sur une gestion collective automatisée de l'épargne définie en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge du départ à la retraite du participant.

Chaque année, les avoirs et les versements sont investis selon une grille d'allocation d'actifs, jointe en annexe, combinaison des trois compartiments suivants du FCPE Expansor compartiments : Expansor monétaire, Expansor taux et Expansor actions, 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.

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.

Le teneur de comptes conservateur de parts et/ou le teneur de registres procédera à un rééquilibrage des avoirs et effectuera, au moins une fois par an, les arbitrages nécessaires pour être en conformité avec la répartition indiquée dans la grille d'allocation sur la base des informations transmises par le teneur de registres. 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.

### 3.2. Gestion libre

La gestion libre permet au salarié de répartir son épargne comme il le souhaite entre les quatre compartiments suivants du fonds multi-entreprises Expansor compartiments :

- Expansor monétaire ;
- Expansor taux ;
- Expansor diversifié solidaire ;
- Expansor actions.

Il peut effectuer des arbitrages à tout moment et sans limitation.

## 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, 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, rue Paul-Vaillant-Couturier.

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

Le fonctionnement des fonds est exposé dans leur règlement, approuvé par l'autorité des marchés financiers, et disponible auprès de la société de gestion.

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 lesquelles sont annexées au présent accord.

## Article 16

### *Indisponibilité des droits*

Les sommes affectées au PEI sont indisponibles jusqu'à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du premier jour du septième mois de l'année au cours de laquelle ont été effectués les versements. Pour l'appréciation de ce délai, les périodes d'indisponibilité déjà courues des sommes transférées seront prises en compte.

Cependant, si le PEI est partiellement alimenté par des sommes provenant de la participation, le délai précité court à compter du premier jour du cinquième mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

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

#### 1. Déblocage des sommes versées au PEI

Les salariés ou leurs ayants droit peuvent toutefois obtenir la levée anticipée de l'indisponibilité des sommes versées sur le PEI dans les cas prévus aux articles R. 3324-22 et suivants du nouveau code du travail, soit :

- a) Mariage de l'intéressé 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 du salarié, 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° et 3° 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.
- e) Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité.
- f) Cessation du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

*g)* Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire 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.

*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 du salarié 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 du salarié 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 du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

## 2. Déblocage des sommes versées au PERCOI

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 :

*j)* Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité. En cas de décès du participant, 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 de 1 an si le décès est intervenu en dehors de la France métropolitaine.

*k)* Expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire.

*l)* Invalidité du salarié, 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° et 3° 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.

*m)* 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.

*n)* 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 ministériel.

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

## **Article 17**

### *Conseil de surveillance des FCPE*

Le conseil de surveillance de chacun des compartiments du FCPE Expansor compartiments, institué en application de l'article L. 214-39 du code monétaire et financier, est composé de la manière suivante pour les entreprises adhérentes au PEI et/ou au PERCOI : deux membres salariés porteurs de parts par organisation syndicale signataire de l'accord, représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés, désignés par les organisations syndicales signataires et un membre représentant les employeurs par organisation syndicale d'employeurs signataire de l'accord, désigné par chaque organisation signataire.

La durée du mandat est fixée à deux exercices. Le mandat expire effectivement après la réunion du conseil de surveillance qui statue sur les comptes du dernier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelable par tacite reconduction, sauf en cas de désignation par élection.

Le conseil de surveillance se réunira au moins une fois par an pour l'examen du rapport annuel sur les opérations du fonds et les résultats.

## **Article 18**

### *Information des salariés*

Annuellement, un rapport visant le suivi financier, administratif et comptable est présenté lors du conseil de surveillance de chacun des quatre fonds.

En outre, la société de gestion chargée également de la tenue des registres fait parvenir aux salariés, à la suite de toute acquisition de parts, ou 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).

L'entreprise remettra à tout salarié lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale ainsi que le dispositif mis en place dans l'entreprise.

Lorsqu'un salarié, adhérent du plan, quitte l'entreprise, l'employeur est tenu de lui remettre l'état récapitulatif prévu à l'article L. 3341-7 du code du travail inséré dans le livret d'épargne salariale prévu par les articles R. 3341-5 et R. 3341-6 du code du travail.

## **Article 19**

### *Païement des avoirs détenus dans le PERCOI*

A l'expiration du délai d'indisponibilité, la délivrance des avoirs s'effectue soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux, soit sous forme de capital, soit pour partie en rente et pour partie en capital, selon le choix formulé par le bénéficiaire.

Dans le cas où le bénéficiaire opte pour le versement d'une rente, les avoirs du PERCOI seront confiés à Intervie, la compagnie d'assurances du groupe Humanis, ou à un autre assureur selon le choix du bénéficiaire.

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 registre, au moyen d'un imprimé édité par ce dernier.

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 porteurs de parts 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 20**

### *Comité de suivi*

Parallèlement au conseil de surveillance institué pour chacun des compartiments conformément à l'article 17 ci-dessus, il est institué un comité de suivi.

Les membres de ce comité de suivi sont désignés à parité par les organisations syndicales signataires de l'accord et par les représentants du MEDEF Hauts-de-Seine.

Afin de répondre aux soucis légitimes d'information et de transparence vis-à-vis des porteurs de parts, ce comité de suivi se réunira au moins une fois par an.

Il a pour mission d'examiner notamment les encours déposés sur chacun des fonds proposés, les nouvelles adhésions au cours de la période passée, le montant moyen de versement par salarié, le nombre total de rachats, les arbitrages.

## **Article 21**

### *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 22**

### *Durée du plan. – Modification*

Le plan est conclu pour une durée de 10 ans. Il prendra effet à compter du 5 octobre 2012.

Il sera renouvelable par tacite reconduction, par période de 1 an.

Il pourra être modifié à tout moment par l'une ou l'autre des parties. Cependant, cette modification devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice pour prendre effet l'exercice suivant.

## **Article 23**

### *Clause de dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties. Cependant, cette dénonciation devra être effectuée 3 mois avant la fin d'un exercice civil pour prendre effet l'exercice suivant.

## **Article 24**

### *Publicité*

Le présent règlement sera déposé dès sa conclusion par le MEDEF Hauts-de-Seine, en deux exemplaires, à la direction régionale des entreprises de la concurrence de la consommation et du travail et de l'emploi, dont un exemplaire sera transmis par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et le second par voie électronique.

Le règlement sera affiché dans chaque entreprise adhérente sur les emplacements réservés à cet effet.

Fait à Nanterre, le 14 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

MEDEF Hauts-de-Seine.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.



## ANNEXE I

### Grille d'allocation dans le cadre de la gestion pilotée

DURÉE d'investissement (nombre d'années précédant la retraite)	SUPPORTS D'INVESTISSEMENT			TOTAL
	Monétaire	Obligataire	Actions	
42 et plus	0	25	75	100
41	0	25	75	100
40	0	25	75	100
39	0	25	75	100
38	0	25	75	100
37	0	25	75	100
36	0	25	75	100
35	0	25	75	100
34	0	25	75	100
33	0	25	75	100
32	0	25	75	100
31	0	25	75	100
30	0	28	72	100
29	0	31	69	100
28	0	34	66	100
27	0	37	63	100
26	0	39	61	100
25	0	41	59	100
24	0	44	56	100
23	0	46	54	100
22	0	48	52	100
21	0	51	49	100
20	0	54	46	100
19	0	56	44	100
18	0	59	41	100
17	0	61	39	100
16	0	64	36	100
15	0	67	33	100
14	0	70	30	100

DURÉE d'investissement (nombre d'années précédant la retraite)	SUPPORTS D'INVESTISSEMENT			TOTAL
	Monétaire	Obligataire	Actions	
13	0	73	27	100
12	0	76	24	100
11	0	79	21	100
10	0	81	19	100
9,5	0	83	17	100
9	0	85	15	100
8,5	0	87	13	100
8	0	89	11	100
7,5	0	91	9	100
7	0	92	8	100
6,5	3	91	6	100
6	9	85	6	100
5,5	14	81	5	100
5	22	73	5	100
4,5	30	65	5	100
4	33	62	5	100
3,5	36	60	4	100
3	43	53	4	100
2,5	50	47	3	100
2	59	39	2	100
1,5	67	31	2	100
1	83	16	1	100
0,5	100	0	0	100

## ANNEXE II

### Liste des instruments de placement et critères de choix

LIBELLÉ	CLASSIFICATION AMF	OPTIQUE de placement	DURÉE de placement recommandée	NIVEAU de risque (sur 7)
Expansor actions	Actions de pays de la zone euro	Ce compartiment du FCPE Expansor compartiments est investi exclusivement sur les marchés actions de la zone euro. Il suit une politique d'investissement socialement responsable (ISR).	5 ans minimum	7
Expansor taux	Obligations et autres titres de créances libellés en euro	Ce compartiment du FCPE Expansor compartiments est investi sur les marchés obligataire et monétaire de la zone euro. Il est destiné aux épargnants souhaitant une valorisation régulière du capital de façon prudente tout en acceptant une prise de risque modérée.	2 ans minimum	3
Expansor monétaire	Monétaire euro	Ce compartiment du FCPE Expansor compartiments est exclusivement investi sur le marché monétaire de la zone euro. Il suit une politique d'investissement socialement responsable (ISR). Il est destiné aux épargnants souhaitant un placement sans risque, soucieux de sécuriser leur capital avec une perspective de rendement proche du marché monétaire, intégrant une analyse environnementale, sociale et de gouvernance.	Court terme	1
Expansor diversifié solidaire	Diversifié	Ce compartiment du FCPE Expansor compartiments est investi sur les marchés obligataires et/ou monétaires ainsi que sur les marchés actions de la zone euro. Il suit une politique d'investissement socialement responsable (ISR). Il intègre un investissement solidaire.	5 ans minimum	5