

Brochure n° 3240

Convention collective nationale
IDCC : 1487. – HORLOGERIE-BIJOUTERIE
(Commerce de détail)

AVENANT DU 5 FÉVRIER 2013
À L'ACCORD DU 24 OCTOBRE 2007
RELATIF À L'ÉPARGNE SALARIALE

NOR : ASET1350676M
IDCC : 1487

Entre :

Le syndicat Saint-Eloi ;

La fédération nationale HBJO,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FCS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

PRÉAMBULE

Il a été conclu le présent avenant au dispositif d'épargne salariale associant un accord de participation (ci-après dénommé l'accord de participation), un plan d'épargne interentreprises (PEI) et un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) (ci-après individuellement dénommé le « plan » et collectivement dénommés les « plans »).

Cet avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord national d'épargne salariale des entreprises du commerce de l'horlogerie et de la bijouterie avec l'ensemble des modalités législatives et réglementaires intervenues depuis la signature initiale de l'accord.

Dans la ligne de la volonté exprimée par le législateur d'étendre l'épargne salariale et de permettre à chaque citoyen d'accéder à l'épargne retraite, les partenaires sociaux ont décidé d'instaurer un accord de participation, un PEI et un PERCOI au niveau de la branche, conformément au titre IV du livre IV du code du travail.

Le présent avenant (ci-après « l'accord ») vise à favoriser le développement de la participation désormais obligatoirement adossée au minimum à un plan d'épargne à 5 ans d'une part, et à

permettre aux personnels des entreprises concernées de se constituer un complément de retraite d'autre part, tout en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux dont sont assorties ces formes d'épargne.

Il définit les règles communes et spécifiques applicables à l'accord de participation ainsi qu'au PEI et au PERCOI.

PARTIE I

RÈGLES COMMUNES À L'ACCORD DE PARTICIPATION, AU PEI ET AU PERCOI

Article 1^{er}

Champ d'application

Les entreprises susceptibles d'adhérer à l'accord de participation et/ou au PEI et/ou au PERCOI sont les entreprises telles que définies à l'article 1^{er} de la convention collective du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie n° 3240.

L'accord s'applique dans l'ensemble du territoire métropolitain, y compris la Corse, aux magasins de vente au détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie et orfèvrerie.

Le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de l'horlogerie-bijouterie couvre les entreprises ou établissements dont l'activité réelle et principale est désignée aux alinéas suivants :

- les commerces de détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ;
- les commerces de détail et de réparation dans les activités ci-dessus mentionnées ;
- tout commerce de vente incluant les activités de réparation et de fabrication lorsque celles-ci sont accessoires en horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et accessoires.

L'activité principale exercée entraîne, en principe, le classement de ces entreprises dans les rubriques NAF suivantes :

- 47.77Z : commerce de détail d'articles d'horlogerie et de bijouterie en magasin spécialisé ;
- 47.78C : autres commerces de détail spécialisés divers. Est visée dans la rubrique exclusivement l'activité de vente des articles de bijouterie fantaisie.

Le numéro de code NAF n'est donné qu'à titre indicatif.

Pour que tous les salariés et, le cas échéant, les dirigeants des entreprises telles que définies ci-dessus non membres de la fédération nationale HBJO ou du syndicat Saint-Eloi puissent adhérer à l'accord, l'extension sera demandée par la partie la plus diligente. Les entreprises non adhérentes aux syndicats employeurs signataires seront alors tenues par les engagements contractuels en fonction de l'arrêté d'extension.

Toutes les dispositions de l'accord peuvent recevoir application directe dans les entreprises (ci-après dénommée « entreprise »).

Article 2

Entrée en vigueur et durée

L'accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la date de son dépôt.

Il pourra être dénoncé conformément aux règles définies à l'article L. 2222-6 du code du travail par tout ou partie des signataires, patronaux ou représentant les syndicats de salariés.

L'accord pourra être révisé dans les conditions définies à l'article L. 2222-5 du code du travail.

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. Toute demande est adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires.

Les modifications de fiscalité ou l'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale des sommes issues de la réserve spéciale de participation et de celles apportées ou gérées au sein du PEI ou du PERCOI s'opèrent de plein droit à la date d'application prévue réglementairement sans qu'il y ait obligation de le constater par avenant.

Article 3

Formalités de dépôt

L'accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions définies à l'article D. 2231-3 du code du travail, tant auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (ci-après dénommée « DIRECCTE ») qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 4

Principe de cumul avec d'autres plans d'épargne salariale

Le personnel d'une entreprise comprise dans le champ d'application de l'accord qui aurait déjà mis ou souhaiterait mettre en place un plan d'épargne d'entreprise (PEE) propre, aura la possibilité d'adhérer indifféremment au PEE et/ou au PEI.

Dans ces conditions, l'entreprise veillera au respect des dispositions en matière de plafond d'abondement dont les modalités sont définies à l'article L. 3332-11 du code du travail pour un PEI ou un PEE et qui s'apprécient globalement.

Il en est de même pour le PERCOI, s'il existe dans l'entreprise un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou si le salarié adhère aussi au PEI.

En tout état de cause, chacun doit pouvoir exercer son libre choix entre une ou plusieurs formules de placement offertes.

En outre, le plafond de versements individuels des salariés sur l'ensemble des plans ne peut dépasser le plafond légal en vigueur ⁽¹⁾.

Article 5

Entreprise sortant du champ d'application de l'accord

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application prévu à l'article 1^{er} de l'accord, son personnel épargnant ne peut plus y effectuer de nouveaux versements.

Cet événement est sans effet sur l'indisponibilité des avoirs des épargnants concernés et les sommes épargnées continuent d'être gérées dans les conditions applicables à l'accord de participation et/ou aux plans.

Article 6

Désignation de l'établissement teneur de registre

Les parties choisissent d'un commun accord Natixis Interépargne en tant qu'établissement teneur de registre. Celui-ci se substitue aux entreprises comprises dans le champ de l'accord quant à la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées au PEI et/ou au PERCOI.

La désignation de cette société en tant qu'établissement teneur de registre prend fin à l'arrivée du terme ou par dénonciation de la convention de tenue de compte et de registre.

(1) Le quart de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel perçu au titre de l'année précédente ou le quart du plafond annuel de la sécurité sociale pour le salarié dont le contrat de travail a été suspendu ou pour le conjoint collaborateur ou associé n'ayant pas perçu de revenu au titre de l'année de versement (art. L. 3332-10 du code du travail).

Article 7

Affectation et gestion des sommes

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, ainsi que la totalité des sommes versées aux plans sont investies, selon le choix individuel de chaque épargnant, en parts ou dix millièmes de part du (des) fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) visés aux articles 23 et/ou 28 de l'accord.

Ces FCPE sont gérés par Natixis Asset Management, société anonyme au capital de 50 434 604,76 € dont le siège social est situé au 21, quai d'Austerlitz, 75634 Paris Cedex 13.

L'investissement dans chacun des FCPE donne lieu à la perception d'une commission de souscription à la charge de l'épargnant.

Caceis Bank France, société anonyme au capital de 310 000 000 €, dont le siège social est à Paris 13^e, 1-3, place Valhubert, est l'établissement dépositaire des FCPE composant le portefeuille.

Le dépositaire s'est engagé à employer les sommes versées dans un délai maximum de 15 jours à compter de leur versement.

Natixis Interépargne, société anonyme au capital de 8 890 784 € dont le siège social est à Paris 13^e, 30, avenue Pierre-Mendès-France, est le teneur de compte conservateur des parts des épargnants.

Les frais afférents à la tenue des comptes sont pris en charge par l'entreprise.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise après le départ de l'épargnant. Dès lors que l'entreprise en a informé Natixis Interépargne, ces frais incombent aux épargnants concernés et sont perçus par prélèvement sur leurs avoirs.

Article 8

Modalités d'information

8.1. Information collective

Le personnel est informé de l'accord par voie d'affichage.

8.2. Information individuelle

Il est remis à tout salarié de l'entreprise, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale, conformément et dans les conditions prévues par l'article L. 3341-6 du code du travail.

Lors de la première acquisition faite pour son compte, l'épargnant reçoit un relevé d'opération nominatif comportant les indications prévues par le règlement du FCPE auquel il a choisi d'adhérer. Par la suite, il reçoit un relevé dont la périodicité est déterminée dans les conditions générales. En outre, il reçoit chaque année un relevé de la situation de son compte ⁽¹⁾.

En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser, en temps utile, son employeur et le teneur de compte conservateur.

8.3. Cas du départ d'un salarié

Tout épargnant quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise.

Suite à son départ, l'épargnant peut obtenir le transfert des sommes qu'il détient vers un plan dont il bénéficie au sein de la nouvelle entreprise qui l'emploie. Il doit alors en faire la demande auprès de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans et en informer Natixis Interépargne

(1) Le relevé d'opération pourra faire office de relevé annuel.

en précisant notamment le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans.

Ce transfert entraîne la clôture du compte de l'épargnant au titre du plan.

Lorsqu'un épargnant ne peut plus être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration de la prescription prévue au 10° *bis* de l'article L. 135-3 du code de la sécurité sociale (30 ans). Au terme de la prescription trentenaire, l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts non réclamées et en verse le montant au fonds de solidarité vieillesse.

Article 9

Règlement des FCPE. – Conseils de surveillance

Les droits et obligations des épargnants, de la société de gestion, du dépositaire et du teneur de compte conservateur des parts, dans le cadre du fonctionnement des FCPE, sont fixés par les règlements desdits FCPE.

Ce règlement institue un conseil de surveillance chargé notamment de l'examen de la gestion financière administrative et comptable du fonds. Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport annuel de gestion. Il décide des fusions, scissions ou liquidations et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.

Le conseil de surveillance de chacun des FCPE cités aux articles 23 et/ou 28 est composé pour chaque entreprise ou groupe d'entreprises :

- des membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désignés par les représentants des diverses organisations syndicales ou, à défaut de présence d'organisations syndicales, désignés par le(s) comité(s) ou le(s) comité(s) central(aux) de la ou des entreprises ou, à défaut, de comité(s) ou comité(s) central(aux), désignés par et parmi ceux-ci, et en dernier recours élus directement par les porteurs de parts ;
- un membre représentant l'entreprise désigné par la direction de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.

Article 10

Revenus

Les revenus des portefeuilles constitués en application de l'accord seront obligatoirement réemployés dans le plan d'épargne salariale qui a généré ces revenus.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par le dépositaire.

Article 11

Litiges

Avant de soumettre les différends aux tribunaux compétents, le chef d'entreprise et son personnel épargnant s'efforceront de les résoudre à l'amiable.

PARTIE II

ACCORD DE PARTICIPATION

Article 12

Preamble

Conformément à l'article L. 3322-2 du code du travail, les entreprises employant habituellement 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 et suivants du code précité.

La participation est liée aux résultats de l'entreprise. Elle existe en conséquence dans la mesure où ces derniers permettent de dégager une réserve de participation positive. Il est ajouté que les sommes, fonction des résultats économiques et donc aléatoires, qui pourront revenir aux salariés par application de l'accord ne constitueront pas un élément de salaire et ne pourront donc être considérées comme un avantage acquis.

Cet accord de participation a pour objet de fixer la nature et les modalités de gestion des droits que les membres du personnel de l'entreprise auront au titre de la réserve spéciale de participation qui sera constituée à leur profit en application des articles L. 3323-1 et suivants du code du travail.

Article 13

Adhésion à l'accord de participation

Les entreprises de la branche peuvent opter pour l'accord de participation de branche ainsi négocié selon les modalités prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail.

Dans la mesure où l'accord de participation ouvre un choix aux entreprises, les clauses spécifiques retenues au niveau de l'entreprise doivent être précisées. L'adhésion déposée auprès de la DIRECCTE peut ne contenir que les clauses faisant l'objet de ce choix.

Article 14

Bénéficiaires

Les membres du personnel bénéficiant de la réserve spéciale de participation afférente à un exercice sont tous les salariés de l'entreprise.

Le chef d'entreprise, son conjoint ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, les présidents, les directeurs généraux, gérants et membres du directoire bénéficient également des dispositions de l'accord dans les entreprises comprenant moins de 50 salariés, mettant en place un accord de participation volontaire.

Les personnes ci-avant désignées doivent avoir au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise pour pouvoir bénéficier de la réserve spéciale de participation afférente à un exercice (ci-après dénommés le(s) « bénéficiaire(s) »).

Cette ancienneté est appréciée à la fin de l'exercice ou à la date du départ du salarié durant l'exercice. Tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent sont pris en compte.

Pour les stagiaires embauchés par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois (au sens de l'article L. 612-11 du code de l'éducation), la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Article 15

Calcul de la réserve spéciale de participation

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 s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 3324-1 du code du travail. Elle s'exprime par la formule :

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

dans laquelle :

- RSP représente la réserve spéciale de participation ;
- 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 à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés, diminué de l'impôt correspondant 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*, 208 C et 217 *bis* du code général des impôts. Le montant du bénéfice net est attesté par l'inspecteur des impôts ou par le contrôleur légal des comptes ;
- C représente les capitaux propres de l'entreprise comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et les provisions réglementées constituées en franchise d'impôt par application d'une disposition particulière du code général des impôts. Le montant des capitaux propres, retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée, est attesté par l'inspecteur des impôts ou par le contrôleur légal des comptes. En cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital social est pris en compte *pro rata temporis* ;
- S représente les salaires versés au cours de l'exercice ;
- VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise, soit le total des postes ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :
 - les charges de personnel ;
 - les impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
 - les charges financières ;
 - les dotations de l'exercice aux amortissements ;
 - les dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
 - le résultat courant avant impôts.

Article 16

Répartition entre les bénéficiaires

La réserve spéciale de participation est répartie entre les bénéficiaires, selon l'une des hypothèses ci-dessous (au choix de l'entreprise) :

- soit proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Pour les périodes d'absences visées aux articles L. 1225-17 et L. 1226-7 du code du travail (périodes de congés de maternité et d'adoption et périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle), les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions de l'article D. 3324-11 du code du travail.

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 maximum le plafond annuel de la sécurité sociale. Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Hypothèse où l'accord s'applique aux dirigeants, aux chefs d'entreprise, au conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé :

Pour les dirigeants ou chefs d'entreprise visés à l'article 14 ci-avant, est pris en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite du salaire le plus élevé dans l'entreprise.

Le conjoint collaborateur ou associé n'étant pas rémunéré, il ne peut bénéficier de la réserve spéciale de participation répartie proportionnellement au salaire,

- soit entre les bénéficiaires proportionnellement à la durée de présence de chaque bénéficiaire dans l'entreprise au cours de l'exercice.

La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice s'entend des périodes de travail effectif, des périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congrés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseiller prud'hommes).

En outre, conformément aux articles L. 1225-17 et L. 1226-7 du code du travail, sont assimilées à des périodes de présence les périodes de congés de maternité ou d'adoption ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle,

- soit par utilisation conjointe des critères du salaire et de la durée de présence, chaque critère étant appliqué à une sous-masse distincte.

En conséquence :

- une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement au temps de présence du bénéficiaire dans l'entreprise au cours de l'exercice.

La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice s'entend des périodes de travail effectif, des périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congrés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseiller prud'hommes).

En outre, conformément aux articles L. 1225-17 et L. 1226-7 du code du travail, sont assimilées à des périodes de présence les périodes de congés de maternité ou d'adoption ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle,

et

- une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement aux salaires de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Pour les périodes d'absences visées aux articles L. 1225-17 et L. 1226-7 du code du travail (périodes de congés de maternité et d'adoption et périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle), les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions de l'article D. 3324-11 du code du travail.

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 maximum le plafond annuel de la sécurité sociale. Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Hypothèse où l'accord s'applique aux dirigeants, aux chefs d'entreprise, au conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé :

Pour les dirigeants ou chefs d'entreprise visés à l'article 14 ci-avant, est pris en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite du salaire le plus élevé dans l'entreprise.

Le conjoint collaborateur ou associé n'étant pas rémunéré, il ne peut bénéficier de la réserve spéciale de participation répartie proportionnellement au salaire.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire pour un même exercice ne peut excéder un plafond réglementaire individuel lequel est fixé par l'article D. 3324-12 du code du travail ⁽¹⁾. Ce plafond ne peut faire l'objet d'aucun aménagement conventionnel, ni à la hausse, ni à la baisse.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des limites définies par le présent article seront immédiatement réparties au profit des bénéficiaires dont les droits acquis sont inférieurs à ce plafond réglementaire individuel.

Article 17

Destination des droits à participation

En application des articles D. 3324-21-2 et D. 3324-25, l'entreprise verse les sommes correspondant aux droits à participation avant le 1^{er} jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ces droits sont attribués.

Passé ce délai, l'entreprise complète les versements 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. Cet intérêt de retard court à partir du premier jour du 5^e mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, et ce, jusqu'à la date de remise effective de ces sommes à l'organisme dépositaire.

17.1. Disponibilité immédiate

Les bénéficiaires de l'accord peuvent, à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la participation, demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes qui leur reviennent.

La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué, conformément aux modalités décrites à l'article 20 ci-après.

L'entreprise est par ailleurs autorisée à régler directement aux bénéficiaires les sommes leur revenant au titre de la participation lorsque celles-ci n'excèdent pas le montant maximum fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre du travail ⁽²⁾.

17.2. Affectation des sommes épargnées

17.2.1. Modes de placement proposés

A défaut de demande de versement immédiat dans le délai de 15 jours précité, les sommes constituant la réserve spéciale de participation sont, après prélèvement de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS), affectées au choix du bénéficiaire :

- au(x) fonds commun(s) de placement d'entreprise (ci-après dénommé[s] « FCPE ») prévu(s) au sein du PEI (ou du PEE).

Les sommes sont dès lors investies conformément aux dispositions prévues dans le règlement de ce plan ;

- au(x) fonds commun(s) de placement d'entreprise prévu(s) au sein du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (ou du PERCO).

(1) Soit 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale à la date de signature de l'accord.

(2) 80 € à la date de signature du présent accord, arrêté du 10 novembre 2001.

Les sommes sont dès lors investies conformément aux dispositions prévues dans le règlement de ce plan.

17.2.2. Modalités d'affectation de la réserve spéciale de participation

Dans l'hypothèse où l'entreprise souhaite ouvrir la possibilité d'affecter la participation dans un ou des plan(s) ayant des organismes gestionnaires différents de ceux cités à l'article 7 du présent avenant, cette dernière doit procéder à l'interrogation préalable de ses salariés quant à leur choix de placement et transmettre aux organismes gestionnaires des plans concernés les instructions d'affectation par porteur et par fonds.

17.2.3. Exercice de l'option

Lors de la répartition de chaque nouvelle réserve spéciale de participation et, à défaut de demande de versement de tout ou partie des sommes correspondantes leur revenant, les bénéficiaires pourront opter pour le ou les modes de placement exposé ci-avant. Pour ce faire, l'entreprise communiquera à chaque bénéficiaire concerné un document spécifique lui permettant d'exercer son choix.

Hypothèse où l'entreprise ne dispose pas de PERCO

A défaut de réponse du bénéficiaire dans les délais prévus :

- la totalité de la quote-part de participation est investie dans le FCPE « Impact ISR monétaire » prévu par le règlement du plan d'épargne interentreprises.

Hypothèse où la RSP est versée sur le PERCOI

A défaut de réponse du bénéficiaire dans les délais prévus, la moitié de la quote-part de participation est investie dans le PERCOI, selon les modalités fixées par son règlement. A défaut de précision dans ledit règlement :

- si le bénéficiaire n'a pas opté pour un mécanisme de gestion pilotée du PERCOI ou s'il n'a jamais effectué de versement dans le PERCOI, les sommes concernées sont investies dans le FCPE le plus sécuritaire de la gestion libre du PERCOI ;
- si le bénéficiaire a opté pour un mécanisme de gestion pilotée du PERCOI, qu'il y détienne encore des avoirs ou pas et sous réserve qu'il n'ait pas opté ensuite pour la gestion libre, les sommes concernées seront investies dans ledit mécanisme en tenant compte de sa date de départ à la retraite.

L'autre moitié de la quote-part de participation est investie dans le FCPE « Impact ISR monétaire » prévu à cet effet par le règlement du plan d'épargne interentreprises.

Hypothèse où la RSP est versée sur un PERCO autre que celui prévu dans le présent accord

A défaut de réponse du bénéficiaire dans les délais prévus, la moitié de la quote-part de participation sera investie dans le PERCO, selon les modalités fixées par son règlement. A défaut de précision dans ledit règlement :

- si le bénéficiaire n'a pas opté pour un mécanisme de gestion pilotée du PERCO ou s'il n'a jamais effectué de versement dans le PERCO, les sommes concernées sont investies dans le FCPE le plus sécuritaire de la gestion libre du PERCO ;
- si le bénéficiaire a opté pour un mécanisme de gestion pilotée du PERCO, qu'il y détienne encore des avoirs ou pas et sous réserve qu'il n'ait pas opté ensuite pour la gestion libre, les sommes concernées seront investies dans ledit mécanisme en tenant compte de sa date de départ à la retraite.

L'autre moitié de la quote-part de participation est investie dans le FCPE « Impact ISR monétaire » prévu à cet effet par le règlement du plan d'épargne interentreprises.

Article 18

Indisponibilité. – Disponibilité

18.1. Durée de l'indisponibilité

Si le bénéficiaire ne demande pas le versement immédiat de tout ou partie des sommes lui revenant dans le délai visé à l'article 17.1 ci-avant, les droits constitués au profit du bénéficiaire en vertu de l'accord ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du premier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont attribués.

Hypothèse où la RSP est également versée dans un PERCO ou un PERCOI

Toutefois, les droits affectés au plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (ou au plan d'épargne pour la retraite collectif) de l'entreprise en vertu de l'accord ne sont disponibles qu'à compter de la date de départ en retraite du bénéficiaire.

18.2. Cas de déblocage anticipé

Lorsque les droits sont affectés au plan d'épargne interentreprises (ou au plan d'épargne entreprise), le bénéficiaire peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ses droits du fait de la survenance de l'un des événements suivants :

- mariage du bénéficiaire ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par le bénéficiaire ;
- 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 ;
- 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 du bénéficiaire ;
- invalidité du bénéficiaire, 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^o et 3^o de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être 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 ;
- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ;
- rupture du contrat de travail, cessation de son activité par le bénéficiaire entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé du bénéficiaire ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, 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. 5141-2 du 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 ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- situation de surendettement du bénéficiaire définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire du plan d'épargne d'interentreprises (ou au plan d'épargne d'entreprise) 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 du bénéficiaire.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La demande du bénéficiaire doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment.

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

Hypothèse où la RSP est versée dans un PERCO ou un PERCOI

Lorsque les droits sont affectés au plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (ou au plan d'épargne pour la retraite collectif de l'entreprise), le bénéficiaire peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ces droits du fait de la survenance de l'un des événements suivants :

- décès du bénéficiaire, de son conjoint, de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits ;
- expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire ;
- invalidité du bénéficiaire 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 regard 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 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 ;
- 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 ;
- situation de surendettement du bénéficiaire définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire du plan d'épargne d'interentreprises (ou au plan d'épargne d'entreprise) 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 du bénéficiaire.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

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

18.3. Autres dispositions

En cas de décès du bénéficiaire, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs avant le 7^e mois suivant le décès. Passé ce délai, le régime fiscal attaché à ces droits prévu au 3 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts (exonération de la taxation des plus-values de cession) cesse de s'appliquer.

Lorsque le bénéficiaire demande la délivrance de tout ou partie ses avoirs, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées, est soumise aux différentes contributions et prélèvements sociaux prévus par la réglementation en vigueur à la date de délivrance des avoirs.

Article 19

Modalités de gestion des droits attribués aux salariés

19.1. Gestion des avoirs affectés en FCPE au sein du plan d'épargne salariale

Les droits affectés au(x) FCPE, y compris l'intérêt de retard éventuel, sont immédiatement employées en parts et fractions de part des FCPE, dont chaque salarié bénéficiant de droits indivi-

duels reçoit autant de parts et, le cas échéant, de fractions de part que le permet le montant de ses droits en fonction du prix d'émission de la part et, le cas échéant, de la fraction de part le jour de l'attribution.

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans le(s) FCPE et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs du (des) fonds et, par conséquent, de la valeur de chaque part ou fraction de part ; conformément à l'article L. 3325-2 du code du travail, ils sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Les droits et obligations des salariés adhérents, de la société de gestion et du dépositaire sont fixés par le règlement de chacun des FCPE.

Les conditions dans lesquelles sont désignés les membres du conseil de surveillance des FCPE prévus par le(s) plan(s), la prise en charge de la commission de souscription éventuellement due et les conditions de prises en charge des frais de tenue de compte sont prévues dans le règlement de ce(s) plan(s).

19.2. Modification du choix de placement

Les possibilités d'arbitrage des avoirs des bénéficiaires entre les FCPE prévus au sein du (des) plan(s) d'épargne susmentionnés s'effectueront conformément aux dispositions prévues dans le règlement de ce(s) plan(s).

Article 20

Information des salariés

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 salarié 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 salariés 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 y afférent et leur mode de gestion ;
- 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 ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif des sommes attribuées au titre de la participation.

Avec l'accord du bénéficiaire concerné, la remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Chaque bénéficiaire doit être informé des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement, et du délai visé à l'article 17.1 ci-avant dans lequel il peut formuler sa demande.

Cette information peut être faite à tout moment à compter de la détermination du montant de ses droits individuels.

Cette information sera effectuée auprès de chaque bénéficiaire par le biais d'un document spécifique visé à l'article 17.2.3 ci-avant, établi par l'entreprise et communiqué à chaque bénéficiaire.

En application de l'article R. 3324-21-1 du code du travail, le bénéficiaire est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué à l'issue d'un délai de 4 jours calendaires suivant la date d'envoi ou de remise dudit document (date figurant sur ledit document). Le délai de 15 jours, laissé au bénéficiaire pour faire connaître son choix est calculé à compter de cette date présumée.

Lorsqu'un salarié titulaire de droits sur la réserve spéciale de participation quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage 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 ainsi que la ou les dates à partir desquelles ceux-ci deviendront négociables ou exigibles ;
- de lui demander l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ces droits et lors de leur échéance, les titres ou les sommes représentatives de ceux-ci ;
- de l'informer de ce qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'organisme gestionnaire de ses changements d'adresse.

PARTIE III

RÈGLES SPÉCIFIQUES AU PEI

Article 21

Bénéficiaires

Tout salarié d'une entreprise pourra adhérer individuellement au PEI.

Hypothèse où l'entreprise comprend au moins 1 et au plus 250 salariés

Lorsque l'effectif habituel de l'entreprise comprend au moins 1 et au plus 250 salariés en sus du dirigeant, le chef d'entreprise, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code du commerce, ou à l'article L. 321-5 du code rural et de la pêche maritime le président, les directeurs généraux, gérants et membres du directoire peuvent participer au plan.

Hypothèse où l'entreprise comprend plus de 250 salariés

Lorsque l'effectif habituel de l'entreprise comprend plus de 250 salariés en sus du dirigeant, ce dernier peut bénéficier du plan, s'il est titulaire d'un contrat de travail écrit, cotise aux Assedic, exerce une fonction qui le place en état de subordination à l'égard de la société et reçoit à ce titre une rémunération distincte.

Un délai de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise est exigé pour pouvoir adhérer aux plans.

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

Pour les stagiaires embauchés par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au PEI, à condition d'avoir effectué au moins un versement avant leur départ et sans toutefois bénéficier de l'abondement.

Le versement d'un bénéficiaire (ci-après dénommé l'« épargnant ») dans le plan emporte acceptation de ce dernier complété de ses annexes, ainsi que du règlement des FCPE désignés par les présentes.

Article 22

Alimentation du PEI

Le PEI peut être alimenté par les versements ci-après :

22.1. Versements volontaires

Le montant total des versements volontaires (y compris l'intéressement) effectués annuellement par chaque épargnant 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 conformément à l'article 21 de l'accord, 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, ou à l'article L. 321-5 du code rural et de la pêche maritime, et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement, le montant total de leurs versements volontaires effectués annuellement ne peut excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale ⁽¹⁾.

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

Le PEI instaure un minimum de versements volontaires de l'épargnant de 30 € par versement ⁽²⁾.

Les versements volontaires pourront donner lieu à l'abondement dans les conditions prévues à l'article 22.6 de l'accord.

22.2. Intéressement

A la demande des salariés, l'entreprise effectue le versement de tout ou partie de leurs primes d'intéressement, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité. L'intéressement est également soumis au forfait social ⁽³⁾ à la charge de l'employeur.

Conformément à l'article L. 3315-2 et L. 3315-3 du code du travail, les primes d'intéressement versées dans le plan sont exonérées de l'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 ⁽⁴⁾.

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.

Ces sommes sont indisponibles pendant le délai mentionné à l'article 24.1 ci-après lorsqu'elles sont versées sur le PEI.

Les versements issus de l'intéressement au plan pourront donner lieu à l'abondement dans les conditions prévues à l'article 22.6 de l'accord.

En revanche, l'intéressement versé au plan par un bénéficiaire ayant quitté l'entreprise pour quelque motif que ce soit ne bénéficiera pas de l'abondement.

(1) Soit 9 093 € en 2012.

(2) Conformément à l'article R. 3332-9 du code du travail, l'accord instituant le PEI et/ou le PERCOI peut prévoir un montant annuel minimal de versements des adhérents qui ne peut excéder 160 €.

(3) Au taux en vigueur à leur date de versement (20 % depuis le 1^{er} août 2012).

(4) Les primes d'intéressement versées aux exploitants individuels, aux gérants associés de sociétés de personnes et assimilés n'ayant pas opté pour leur assujettissement à l'impôt sur les sociétés, ainsi qu'aux conjoints collaborateurs ou associés sont exonérées d'impôt sur le revenu, sans condition d'affectation.

22.3. Participation

Lorsque l'accord de participation de l'entreprise le prévoit, les salariés peuvent verser les sommes qui leur sont dues au titre de la participation financière déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité ⁽¹⁾ dans le PEI ou dans le PERCOI. Dans ce cas, le versement doit intervenir dans les 15 jours à compter de la date où les sommes sont attribuées.

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

Ces sommes sont indisponibles pendant le délai mentionné à l'article 18 ci-avant.

Les versements issus de la participation au plan pourront donner lieu à abondement dans les conditions prévues à l'article 22.6 de l'accord.

En revanche, la participation versée au plan par un bénéficiaire ayant quitté l'entreprise pour quelque motif que ce soit ne bénéficiera pas de l'abondement.

22.4. Transferts

Les épargnants peuvent transférer dans le PEI des avoirs qu'ils détiennent dans le cadre d'un accord de participation ou d'un plan d'épargne salariale (à l'exception du plan d'épargne pour la retraite collectif), qu'il y ait ou non rupture du contrat de travail. Ils sont bloqués pour la période restant à courir.

Le transfert n'est pas pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 3332-10 du code du travail.

Il ne donne pas lieu à l'abondement sauf si le transfert a lieu à l'expiration du délai d'indisponibilité.

Les sommes qui ont bénéficié d'un abondement majoré ne peuvent être transférées, sauf si le règlement du plan au titre duquel l'abondement majoré a été versé l'autorise.

22.5. Compte épargne-temps

Les droits constitués sur un compte épargne-temps peuvent être affectés dans le PEI. Cette affectation sur le PEI pourra, sous certaines conditions, donner lieu à abondement.

22.6. Abondement

En application de l'article L. 3333-3 du code du travail, l'aide de l'entreprise consiste au minimum en la prise en charge des frais de fonctionnement du plan qui, outre les frais de tenue de compte, comprennent l'ensemble des frais administratifs liés au fonctionnement des conseils de surveillance des fonds prévus par le plan. Cette prise en charge est appelée annuellement. L'entreprise ne supporte ces frais que dans la mesure où un de ses salariés ou dirigeants a adhéré personnellement au PEI.

Au-delà de cette participation minimale obligatoire, l'entreprise peut effectuer un versement complémentaire qui demeure facultatif. L'entreprise devra alors respecter les règles définies par l'article L. 3332-11 du code du travail, c'est-à-dire un abondement limité à 300 % des versements volontaires du salarié et s'agissant du PEI, plafonné à 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale, y compris l'abondement perçu dans un autre plan d'épargne de même durée.

(1) Les sommes attribuées aux salariés au titre de la participation aux résultats sont également soumises au forfait social, à la charge de l'employeur, au taux en vigueur à sa date de versement, taux de 20 % depuis le 1^{er} août 2012 (contribution en vigueur à la date de conclusion du règlement).

Dans l'hypothèse où l'employeur souhaite mettre en place un abondement, il opère son choix en déterminant le taux applicable à chaque type de versement pouvant faire l'objet d'un abondement ainsi que le plafond par an et par épargnant applicable parmi les options suivantes :

- taux applicable : 10 %, 25 %, 50 %, 75 %, 100 %, 150 %, 200 %, 300 % ;
- plafond applicable : 100 €, 250 €, 500 €, 1 000 €, 1 500 €, 2 000 €, 2 300 €, 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale ⁽¹⁾.

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe son personnel de la règle d'abondement qu'il a retenue et, le cas échéant, de toute modification ultérieure.

L'employeur effectue le versement de l'abondement dans le PEI au plus tard à la fin de chaque exercice, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité. L'abondement est également soumis au forfait social ⁽²⁾ à la charge de l'employeur.

Si l'épargnant quitte l'entreprise en cours d'exercice, l'abondement est versé avant son départ.

Il est précisé que l'abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Article 23

Composition des portefeuilles

23.1. Les sommes versées dans le PEI peuvent être affectées à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprise (ci-après dénommés les « FCPE »). La liste de ces FCPE fait l'objet d'une présentation jointe en annexe I.

23.2. En cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de son épargne entre les FCPE proposés.

Cette opération est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Les frais y afférents sont à la charge de l'épargnant (à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement qui est prise en charge par l'entreprise au titre des prestations de tenue de compte conservation).

La commission de souscription perçue à l'entrée du fonds receveur est à la charge de l'épargnant.

Article 24

Indisponibilité. – Disponibilité anticipée

24.1. Les sommes correspondant aux parts et fractions de part des FCPE acquises pour le compte de l'épargnant sont négociables à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du dernier jour du 6^e mois de l'année d'acquisition de ces parts, ou à compter du premier jour du 4^e mois de l'exercice d'acquisition de ces parts, en cas de versement de la participation dans le PEI.

Au-delà de cette date, l'épargnant peut conserver les sommes et valeurs inscrites à son compte.

24.2. L'épargnant peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ses avoirs du fait de la survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 3324-22 du code du travail.

24.3. En cas de décès de l'épargnant, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses 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 III de l'article 150-0 A du code général des impôts.

(1) Soit 2 909,76 € pour 2012.

(2) Au taux en vigueur à leur date de versement (20 % depuis le 1^{er} août 2012).

Lorsque l'épargnant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le plan est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus du capital, ainsi qu'aux prélèvements sociaux dans le cadre de la réglementation applicable.

Article 25

Information des bénéficiaires

Tout professionnel employeur décidant d'adhérer personnellement au plan doit informer son personnel de la faculté qui lui est offerte de participer à celui-ci et lui communiquer à cet effet les documents d'information élaborés par l'établissement teneur de registre.

L'adhésion de l'entreprise au PEI fera l'objet d'une note d'information individuelle sur l'existence et le contenu du plan à destination du personnel.

Sous réserve que l'entreprise soit visée par l'accord, et que ce dernier lui soit applicable, l'adhésion du salarié ayant l'ancienneté requise au PEI est libre et relève d'un droit individuel qu'il tient de la loi.

L'existence d'un PEI permet la création d'un PERCOI au même niveau régi par les articles L. 3334-1 et suivants du code du travail, auquel chaque salarié, dans les conditions visées à l'alinéa précédent, peut adhérer librement.

PARTIE IV

RÈGLES SPÉCIFIQUES AU PERCOI

Article 26

Bénéficiaires

Tout salarié d'une entreprise pourra adhérer individuellement au PERCOI.

Hypothèse où l'entreprise comprend au moins 1 et au plus 250 salariés

Lorsque l'effectif habituel de l'entreprise comprend au moins 1 et au plus 250 salariés en sus du dirigeant, le chef d'entreprise, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code du commerce, ou à l'article L. 321-5 du code rural et de la pêche maritime, le président, les directeurs généraux, gérants et membres du directoire peuvent participer au plan.

Hypothèse où l'entreprise comprend plus de 250 salariés

Lorsque l'effectif habituel de l'entreprise comprend plus de 250 salariés en sus du dirigeant, ce dernier peut bénéficier du plan, s'il est titulaire d'un contrat de travail écrit, cotise aux Assedic, exerce une fonction qui le place en état de subordination à l'égard de la société et reçoit à ce titre une rémunération distincte.

Pour les stagiaires embauchés par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise peuvent continuer à effectuer des versements sur le plan, à condition d'avoir effectué des versements avant leur date de départ. Ces versements ne bénéficient pas de l'abondement de l'entreprise et les frais afférents à leur gestion sont à la charge exclusive de l'ancien salarié qui effectue ces versements. Cette possibilité n'est 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 versement d'un bénéficiaire (ci-après dénommé l'« épargnant ») dans les plans emporte acceptation de l'accord complété de ses annexes, ainsi que du règlement des FCPE désignés par les présentes.

Article 27

Alimentation du PERCOI

Le PERCOI est alimenté par les versements ci-après.

27.1. Versements volontaires

Le montant total des versements volontaires (dont les versements des droits acquis au titre du CET ou les versements des jours de repos non pris en l'absence d'accord CET mis en place dans l'entreprise), et l'investissement de l'intéressement effectués annuellement par chaque épargnant dans l'ensemble des plans d'épargne qui lui sont proposés ne peuvent 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 conformément à l'article 26 de l'accord, 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, ou à l'article L. 321-5 du code rural et de la pêche maritime et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement, le montant total de leurs versements volontaires effectués annuellement ne peut excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale ⁽¹⁾.

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

Le PERCOI instaure un minimum de versements volontaires de l'épargnant de 30 € ⁽²⁾. L'entreprise pourra déterminer une période de versement.

Les versements volontaires pourront donner lieu à l'abondement dans les conditions prévues à l'article 27.6 de l'accord.

27.2. Intéressement

A la demande des salariés, l'entreprise effectue le versement de tout ou partie de leurs primes d'intéressement, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité. L'intéressement est également soumis au forfait social ⁽³⁾ à la charge de l'employeur.

Conformément à l'article L. 3315-2 et L. 3315-3 du code du travail, les primes d'intéressement versées au plan sont exonérées de l'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 ⁽⁴⁾.

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.

Ces sommes sont indisponibles pendant le délai mentionné à l'article 29 ci-après lorsqu'elles sont versées sur le PERCOI.

Les versements issus de l'intéressement au plan pourront donner lieu à l'abondement dans les conditions prévues à l'article 27.6 de l'accord.

(1) Soit 9 093 € en 2012.

(2) Conformément à l'article R. 3332-9 du code du travail, l'accord peut prévoir un montant annuel minimal de versements des adhérents qui ne peut excéder 160 €.

(3) Au taux en vigueur à leur date de versement (20 % depuis le 1^{er} août 2012).

(4) Les primes d'intéressement versées aux exploitants individuels, aux gérants associés de sociétés de personnes et assimilés n'ayant pas opté pour leur assujettissement à l'impôt sur les sociétés, ainsi qu'aux conjoints collaborateurs ou associés sont exonérées d'impôt sur le revenu, sans condition d'affectation.

En revanche, l'intéressement versé au plan par un bénéficiaire ayant quitté l'entreprise pour quelque motif que ce soit ne bénéficiera pas de l'abondement.

27.3. Participation

Lorsque l'accord de participation de l'entreprise le prévoit, les salariés peuvent verser les sommes qui leur sont dues au titre de la participation financière dans le PERCOI. Dans ce cas, le versement doit intervenir dans les 15 jours à compter de la date où les sommes sont attribuées.

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

Ces sommes sont indisponibles pendant le délai mentionné à l'article 29 ci-après.

Les versements issus de la participation au plan pourront donner lieu à abondement dans les conditions prévues à l'article 27.6 de l'accord.

En revanche, la participation versée au plan par un bénéficiaire ayant quitté l'entreprise pour quelque motif que ce soit ne bénéficiera pas de l'abondement.

27.4. Transferts

Les épargnants peuvent transférer dans le PERCOI des avoirs qu'ils détiennent dans le cadre d'un accord de participation ou d'un plan d'épargne salariale qu'il y ait ou non rupture du contrat de travail. Ils sont bloqués pour la période restant à courir.

Le transfert n'est pas pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 3332-10 du code du travail.

Les sommes transférées sur ce plan ne peuvent légalement donner lieu à abondement, à l'exception des sommes qui sont transférées dans le PERCOI à l'expiration du délai d'indisponibilité ou, si les sommes transférées sur le plan proviennent d'un PEE ou d'un PEI. L'abondement éventuel de ces sommes est prévu à l'article 27.6 ci-après.

Les sommes qui ont bénéficié d'un abondement majoré ne peuvent être transférées, sauf si le règlement du plan au titre duquel l'abondement majoré a été versé l'autorise.

27.5. Compte épargne-temps ou les 5 jours de repos non pris

Les droits constitués sur un compte épargne-temps peuvent être affectés dans le PERCOI. Ils ne sont pas pris en compte dans le calcul du plafond de versement au plan prévu à l'article L. 3332-10 du code du travail.

Cette affectation sur le PERCOI pourra donner lieu à de l'abondement conformément à l'article 27.6 ci-après,

ou

En l'absence de compte épargne-temps dans l'entreprise, les jours de repos non pris de l'épargnant peuvent être affectés dans le PERCOI, dans la limite de 5 jours par an (en matière de congés payés, seuls peuvent être versés les jours à compter de la 5^e semaine) ⁽¹⁾.

Cette affectation sur le PERCOI pourra donner lieu à de l'abondement conformément à l'article 27.6 ci-après, à l'exception des jours issus d'un abondement en temps et/ou en argent.

27.6. Abondement

En application de l'article L. 3333-3 du code du travail, l'aide de l'entreprise consiste au minimum en la prise en charge des frais de fonctionnement du plan qui, outre les frais de tenue de compte, comprennent l'ensemble des frais administratifs liés au fonctionnement des conseils de

(1) Article L. 3334-8 du code du travail.

surveillance des fonds prévus par le plan. Cette prise en charge est appelée annuellement. L'entreprise ne supporte ces frais que dans la mesure où un de ses salariés ou dirigeants a adhéré personnellement au PERCOI.

Au-delà de cette participation minimale obligatoire, l'entreprise peut effectuer un versement complémentaire qui demeure facultatif. L'entreprise devra alors respecter les règles légales, c'est-à-dire un abondement limité à 300 % des versements volontaires du salarié et s'agissant du PERCOI, plafonné à 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale ⁽¹⁾, y compris l'abondement perçu dans un autre plan d'épargne de même durée.

Dans l'hypothèse où l'employeur souhaite mettre en place un abondement, l'employeur opère son choix en déterminant le taux applicable à chaque type de versement pouvant faire l'objet d'un abondement ainsi que le plafond par an et par épargnant applicable parmi les options suivantes :

- taux applicable : 10 %, 25 %, 50 %, 75 %, 100 %, 150 %, 200 %, 300 %, selon le choix de l'employeur ;
- plafond applicable : 100 €, 250 €, 500 €, 1 000 €, 1 500 €, 2 000 €, 2 300 €, 3 000 €, 4 000 €, 4 600 €, 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale ⁽¹⁾.

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe son personnel de la règle d'abondement qu'il a retenue et le cas échéant, de toute modification ultérieure.

L'employeur effectue le versement de l'abondement dans le PERCOI au plus tard à la fin de chaque exercice, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité. L'abondement est également soumis au forfait social ⁽²⁾ à la charge de l'employeur.

Si l'épargnant quitte l'entreprise en cours d'exercice, l'abondement est versé avant son départ.

L'abondement qui excède le plafond fixé à l'article L. 137-5 du code de la sécurité sociale ⁽³⁾ par an et par bénéficiaire est soumis à la contribution de 8,20 % au profit de la mission du fonds de réserve pour les retraites. Cette contribution est à la charge de l'entreprise.

Il est précisé que l'abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Article 28

Composition des portefeuilles

La totalité des sommes versées dans le plan sont investies, selon le choix individuel de l'épargnant, en parts ou dix millièmes de part des FCPE désignés ci-après.

L'épargnant bénéficie d'un choix entre au moins trois organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM) présentant différents profils d'investissement, dont un FCPE solidaire ⁽⁴⁾.

L'épargnant choisit d'affecter son épargne dans l'un et/ou l'autre des deux modes de gestion suivants :

- la gestion pilotée, s'il souhaite bénéficier d'un mode de gestion spécifiquement adapté à son horizon de départ à la retraite (ou d'un autre projet personnel),

et/ou

- la gestion libre, s'il maîtrise les mécanismes financiers et préfère procéder lui-même au choix d'investissement de son épargne.

(1) Soit 5 819,52 € en 2012.

(2) Au taux en vigueur à leur date de versement (20 % depuis le 1^{er} août 2012).

(3) Soit 2 300 € à la date de signature de l'accord.

(4) FCPE investi dans des entreprises solidaires au sens de l'article L. 3332-17-1 du code du travail.

L'épargnant peut détenir des parts de FCPE dans ces deux modes de gestion.

28.1. Gestion pilotée

La totalité des sommes versées est employée en parts ou dix millièmes de part du FCPE « Avenir retraite », constitué de différents compartiments.

Le mécanisme de la gestion pilotée par FCPE générationnels, proposé aux épargnants, fait l'objet d'une présentation jointe en annexe II.

Pendant la période d'indisponibilité, l'épargnant ne peut pas effectuer de modification de choix de placement entre les compartiments du FCPE « Avenir retraite », sauf s'il modifie sa date de départ à la retraite (ou de son projet personnel).

Pendant la période d'indisponibilité, l'épargnant peut également demander la modification de choix de placement de tout ou partie de ses avoirs vers un ou plusieurs FCPE de la gestion libre. Les avoirs arbitrés sont alors investis conformément à l'article 28.2 ci-après.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Les frais y afférents sont à la charge de l'épargnant (à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement, laquelle est prise en charge par l'entreprise au titre des prestations de tenue de comptes-conservation).

La commission de souscription perçue à l'entrée du fonds receveur est à la charge de l'épargnant.

28.2. Gestion libre

La totalité des sommes versées dans le cadre de la gestion libre est investie, selon le choix individuel de l'épargnant, en parts ou dix millièmes de part de FCPE. La liste de ces FCPE fait l'objet d'une présentation jointe en annexe I.

Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de ses avoirs entre les FCPE précités.

Au cours de la période d'indisponibilité, il peut également demander le transfert de l'ensemble de ses avoirs vers l'option de gestion pilotée, alors investis conformément à l'article 28.1 ci-avant.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Les frais y afférents sont à la charge de l'épargnant (à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement qui est prise en charge par l'entreprise au titre des prestations de tenue de compte conservation).

La commission de souscription perçue à l'entrée du fonds receveur est à la charge de l'épargnant.

Affectation par défaut de la participation

A défaut de réponse du bénéficiaire sur son choix de placement ou de versement de ses droits à participation, et conformément aux modalités d'affectation au PERCOI fixées, le cas échéant, par l'accord de participation, les sommes concernées seront investies comme suit :

- si le bénéficiaire a opté pour le mécanisme de gestion pilotée visé à l'article 28.1 ci-avant, qu'il y détienne encore des avoirs ou pas et sous réserve qu'il n'ait pas opté ensuite pour la gestion libre, les sommes concernées seront investies dans ledit mécanisme en tenant compte de sa date de départ à la retraite ;
- si le bénéficiaire n'a pas opté pour le mécanisme de gestion pilotée visé à l'article 28.1 ci-avant ou s'il n'a jamais effectué de versement dans le PERCOI, les sommes concernées seront investies en gestion libre (cf. 28.2 ci-avant) dans le FCPE « Impact ISR monétaire ».

Article 29

Indisponibilité. – Disponibilité anticipée

29.1. Les sommes correspondant aux parts et fractions de part des FCPE acquises pour le compte de l'épargnant et investies dans le PERCOI sont exigibles ou négociables à compter de la date de départ en retraite de l'épargnant.

Au-delà de cette date, l'épargnant peut conserver les sommes et valeurs inscrites à son compte.

S'il en demande le rachat, la délivrance de son épargne s'effectue, selon son choix, sous forme de capital ou d'une conversion en rente.

L'épargnant peut, s'il le souhaite, demander un panachage entre ces deux modes de sortie.

Lorsque l'épargnant choisit une modalité de délivrance en capital, la délivrance peut se faire en une fois ou de façon fractionnée, au choix de l'épargnant.

Lorsque la délivrance de son épargne s'effectue sous forme d'une conversion en rente, l'épargnant pourra adhérer au contrat d'assurance vie proposé par « Assurances banque populaire vie », société régie par le code des assurances, dont le siège social et administratif est à Paris 13^e, 30, avenue Pierre-Mendès-France. L'épargnant est informé par tout moyen des conditions dans lesquelles il peut souscrire cette rente viagère au moins 6 mois avant la délivrance des sommes ou valeurs inscrites à son compte.

29.2. L'épargnant peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ses avoirs du fait de la survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 3334-4 du code du travail.

29.3. En cas de décès de l'épargnant, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs dans le délai fixé par l'article 641 du code général des impôts (6 mois lorsque l'épargnant est décédé en France métropolitaine ; 1 an dans les autres cas). Au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévue au III de l'article 150-0 A du code général des impôts.

Lorsque l'épargnant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs sous forme de capital, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le PERCOI est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus du capital, ainsi qu'au prélèvement social dans le cadre de la réglementation applicable.

Lorsque la délivrance des avoirs est effectuée sous forme de rente viagère, celle-ci est soumise à l'impôt sur le revenu pour une fraction fixée en fonction de l'âge du crédientier lors de l'entrée en jouissance de la rente, conformément aux dispositions du 6 de l'article 158 du code général des impôts.

Article 30

Information des épargnants

Tout employeur décidant d'adhérer personnellement au plan doit informer son personnel de la faculté qui lui est offerte de participer à celui-ci et lui communiquer à cet effet les documents d'information élaborés par l'établissement teneur de registre.

L'adhésion de l'entreprise au PERCOI fera l'objet d'une note d'information individuelle sur l'existence et le contenu du plan à destination du personnel.

Sous réserve que l'entreprise soit visée par l'accord, et que ce dernier lui soit applicable, l'adhésion au plan de l'épargnant ayant l'ancienneté requise est libre et relève d'un droit individuel qu'il tient de la loi.

Fait à Paris, le 5 février 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

PRÉSENTATION DES FCPE PROPOSÉS DANS LE CADRE DE L'AFFECTATION DES SOMMES VERSÉES DANS LE PEI ET DE LA GESTION LIBRE DU PERCOI

Les sommes versées au PEI et/ou PERCOI (dans le cadre de la gestion libre) sont investies, selon le choix individuel de chaque épargnant, en parts ou dix millièmes de part des FCPE suivants :

- Impact ISR Dynamique ;
- Impact ISR Equilibre ;
- Impact ISR Monétaire ;
- Impact ISR Performance ;
- Impact ISR Croissance ;
- Impact ISR Rendement solidaire ;
- Impact ISR Protection 90.

ANNEXE II

PRÉSENTATION DE L'OPTION DE GESTION PILOTÉE DU PERCOI PAR FCPE GÉNÉRATIONNELS

La totalité des sommes versées est employée en parts ou dix millièmes de part du FCPE « Avenir retraite », constitué de différents compartiments.

Les différents compartiments ainsi que leur date d'échéance et l'orientation de leur gestion sont précisés dans le règlement du FCPE. Durant la vie du FCPE, d'autres compartiments pourront être créés sous réserve de l'agrément de l'autorité des marchés financiers. Les compartiments sont créés par tranche de 5 ans. A l'échéance d'un compartiment, un nouveau compartiment sera créé.

A la date d'édition du contrat, les compartiments existants sont :

- Avenir Retraite 2015 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2015 et 2019) ;
- Avenir Retraite 2020 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2020 et 2024) ;
- Avenir Retraite 2025 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2025 et 2029) ;
- Avenir Retraite 2030 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2030 et 2034) ;
- Avenir Retraite 2035 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2035 et 2039) ;
- Avenir Retraite 2040 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2040 et 2044) ;
- Avenir Retraite 2045 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2045 et 2049) ;
- Avenir Retraite 2050 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2050 et 2054).

Comment est déterminé le fonds dans lequel les versements sont affectés ?

Lors de son premier versement, l'épargnant indique, dans son bulletin, la date prévisionnelle de son départ à la retraite (ou d'un autre projet personnel).

Les versements de l'épargnant sont investis dans le compartiment du FCPE « Avenir retraite » dont l'horizon d'investissement comprend la date ainsi communiquée par l'épargnant.

Ainsi, par exemple, si l'épargnant indique 2027 comme date prévisionnelle de départ à la retraite (ou de son projet personnel), ses avoirs seront investis sur le compartiment « Avenir Retraite 2025 », dont l'horizon d'investissement est compris entre 2025 et 2029. Si l'épargnant indique 2025 comme date prévisionnelle de départ à la retraite, ses avoirs seront investis sur le compartiment « Avenir retraite 2025 ».

Si la date prévisionnelle de départ à la retraite (ou de son projet personnel) de l'épargnant n'est comprise dans aucun horizon d'investissement des compartiments du FCPE « Avenir Retraite » ouverts aux versements, ses avoirs seront investis dans le FCPE « Impact ISR Monétaire ».

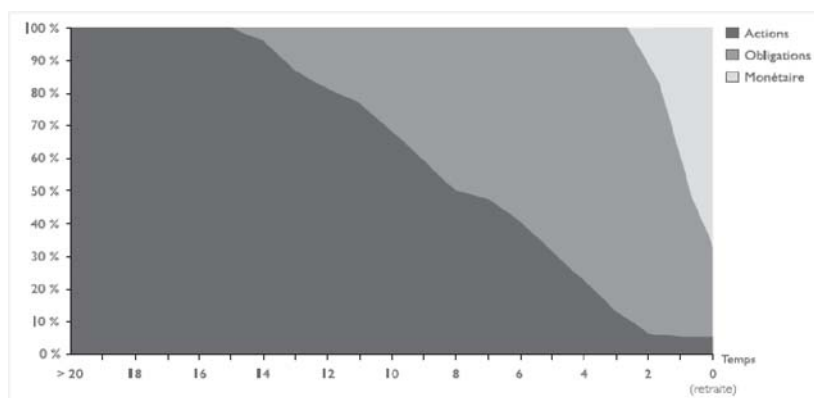
Ainsi, par exemple, à la date de conclusion du présent règlement, si l'épargnant indique 2014 comme date prévisionnelle de départ à la retraite (ou de son projet personnel), ses avoirs seront investis sur le FCPE « Impact ISR Monétaire ».

Les versements ultérieurs seront investis dans le même compartiment ou fonds que le versement initial.

Le risque sera-t-il toujours le même durant la durée de vie du compartiment ?

Chaque compartiment change d'allocation d'actif au cours de sa durée de vie, conformément au règlement du FCPE « Avenir Retraite ».

Evolution des allocations d'actifs en fonction de l'horizon de départ à la retraite :



Les allocations par classe d'actifs à l'horizon de la retraite sont les suivantes :

(En pourcentage.)

HORIZON	ACTION	OBLIGATION	MONÉTAIRE
15 et plus	95,00	5,00	0,00
14	91,20	8,80	0,00
13	82,50	17,50	0,00
12	77,00	23,00	0,00
11	73,00	27,00	0,00
10	64,90	35,10	0,00
9	56,10	43,90	0,00
8	47,40	52,60	0,00
7	45,00	55,00	0,00
6	38,60	61,40	0,00
5	29,80	70,20	0,00
4	21,10	78,90	0,00
3	12,30	87,70	0,00
2	5,80	77,60	16,60
1	5,00	45,00	50,00
0	5,00	25,00	70,00

Les avoirs épargnés sur les compartiments du FCPE « Avenir retraite » sont sécurisés par modification de l'allocation d'actifs du compartiment.

En fonction de la date d'échéance du compartiment et de son orientation de gestion, le gérant diminuera progressivement la proportion d'actions au bénéfice des produits de taux afin d'obtenir une réduction du risque. Très dynamique dans un premier temps, la gestion est progressivement sécurisée afin d'obtenir une réduction du risque au fur et à mesure que l'épargnant se rapproche de la date de son départ à la retraite.

Pendant la période d'indisponibilité :

- l'épargnant ne peut pas effectuer de modification de choix de placement entre les compartiments du FCPE « Avenir retraite », sauf s'il modifie sa date de départ à la retraite ou de son projet personnel ;

- l'épargnant peut également demander la modification de choix de placement de tout ou partie de ses avoirs vers un ou plusieurs FCPE de la gestion libre. Les avoirs arbitrés sont alors investis conformément à l'article 28.2 ci-avant.

Que devient mon épargne à la date d'échéance du compartiment choisi ?

Avant la date d'échéance du compartiment choisi, l'épargnant sera interrogé, par le teneur de compte, sur la manière dont il souhaite sortir du compartiment concerné. Il pourra alors choisir entre :

- le remboursement de ses avoirs, lorsqu'il a atteint l'âge de départ à la retraite et qu'il souhaite que la délivrance de ses avoirs s'effectue sous forme de capital ;
- le transfert de ses avoirs vers la société d'assurance « Assurances banque populaire vie » lorsqu'il a atteint l'âge de départ à la retraite et qu'il souhaite que la délivrance de ses avoirs s'effectue sous forme de rente viagère ;
- l'arbitrage de ses avoirs dans le FCPE multi-entreprises « Impact ISR Monétaire » ;
- l'arbitrage de ses avoirs vers un autre compartiment du FCPE « Avenir Retraite » s'il modifie sa date de départ à la retraite (ou de son projet personnel) ;
- l'arbitrage de ses avoirs vers l'un des FCPE proposés en gestion libre.

Tout épargnant n'ayant pas répondu dans le délai prévu sur le bulletin d'interrogation est réputé adhérer à la formule de l'investissement en parts du FCPE « Impact ISR Monétaire ».

L'orientation de la gestion, le profil de risque et la composition de chaque compartiment du portefeuille du FCPE « Avenir Retraite » sont précisés dans leur notice d'information et règlement respectifs.