

Brochure n° 3108

Convention collective nationale
IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES
ET CONNEXES

ACCORD DU 18 JUILLET 2016
RELATIF À LA CRÉATION D'UN PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI)

NOR : ASET1650916M
IDCC : 44

Entre
UIC
FNIEEC
CSP
FIPEC
CSR
FNCG
FEBEA

D'une part, et

FCE CFDT
CMTE CFTC
CFE-CGC chimie

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet de l'accord

Les parties signataires ont décidé, par le présent accord, de procéder à une refonte de l'accord du 8 avril 2009 portant création du PEI et plus particulièrement du règlement du PEI figurant en annexe I en vue de prendre en compte les évolutions législatives successives et l'évolution des dénominations des fonds détenus au sein du plan. Ces modifications ayant des impacts sur les annexes II et III, ces dernières sont également modifiées. Le règlement de ce PEI, ainsi que les pièces complémentaires, est annexé au présent accord.

Par le PEI, les parties signataires entendent favoriser, pour les salariés des industries chimiques, notamment ceux appartenant à des PME-TPE, la constitution d'une épargne individuelle et mettre à la disposition des entreprises un régime géré par un organisme reconnu pour la qualité de sa ges-

tion et prenant en compte pour le calcul de ses frais de gestion et de tenue de compte la taille et le nombre d'entreprises concernées.

Les parties signataires reconnaissent que l'épargne salariale ainsi mise en place ne saurait en aucune façon se substituer aux mesures salariales qui font l'objet de la négociation annuelle obligatoire ni porter atteinte aux ressources des régimes sociaux qui sont calculées sur les salaires (assurance maladie, vieillesse...).

Article 2

Participation des salariés aux résultats dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord permet, en application des articles L. 3323-6 et L. 3323-7 du code du travail, et du seul fait de sa mise en application, aux entreprises non tenues de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, d'accéder à la participation sans avoir à conclure elles-mêmes un accord de participation qui leur soit propre. Le règlement du PEI annexé au présent accord intègre à cet effet les clauses obligatoires relatives à la participation prévues aux articles L. 3324-5 à L. 3324-8 du code du travail et L. 3323-1 à L. 3323-3, L. 3324-11 et L. 3324-12 du code du travail.

Article 3

Caractère facultatif de l'adhésion au dispositif

L'adhésion au dispositif PEI est facultative, tant pour les entreprises, que pour les salariés. Elle s'adresse notamment aux entreprises qui n'ont pas mis en place un dispositif d'épargne salariale.

Les dispositifs d'entreprise existants ne sont pas remis en cause par la signature du présent accord.

Article 4

Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire de suivi, composée :

- d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord accompagné éventuellement d'un expert de l'épargne salariale ;
- d'autant de représentants des organisations patronales signataires,

se réunira chaque année à l'initiative de l'UIC afin d'examiner le rapport relatif au PEI qui lui sera adressé par l'opérateur.

Article 5

Révision et substitution des accords et avenants relatifs au PEI antérieurs

Les parties signataires entendent par le présent accord refondre l'accord PEI du 8 avril 2009 ainsi que ses annexes et avenant pour tenir compte des évolutions législatives successives et de l'évolution des dénominations des fonds détenues au sein du plan. Dans un souci de clarté, il est convenu que le présent accord et ses annexes annulent et remplacent et se substituent donc :

- à l'accord du 8 avril 2009 portant création du PEI ;
- à l'avenant du 3 décembre 2013 à l'accord du 8 avril 2009.

Article 6

Durée et modalités de dénonciation de l'accord

Le présent accord et ses annexes (annexe I : règlement du PEI ; annexe II : liste des supports d'investissement du PEI ; annexe III : frais des supports d'investissement du PEI) sont conclus pour une durée indéterminée. Ils pourront être dénoncés et révisés en application des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-11 et L. 2261-13 à L. 2261-14 du code du travail.

Article 7

Dépôt et extension

Le présent accord et ses annexes seront déposés à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre.

Il fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Puteaux, le 18 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

RÈGLEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES DES INDUSTRIES CHIMIQUES

PRÉAMBULE

Le présent règlement a pour objet de répondre aux exigences de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances.

Sont donc apportées les modifications suivantes :

- l'intéressement est affecté par défaut dans le plan d'épargne salariale ;
- le livret d'épargne salariale à l'embauche décline uniquement les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise ;
- l'état récapitulatif remis au départ du salarié précise que les frais de tenue de compte sont à la charge soit de l'épargnant soit de l'entreprise.

Le règlement du PEI des industries chimiques est à présent rédigé comme suit :

Article 1^{er}

Création. – Cadre juridique

Le présent plan d'épargne interentreprises (PEI des industries chimiques) est un accord conclu dans le cadre du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail (accord de branche), conformément aux articles L. 3333-1 à L. 3333-8 du code du travail.

Le règlement du PEI des industries chimiques est institué entre plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche et plusieurs organisations syndicales d'employeurs.

Article 2

Adhésion et retrait du plan d'épargne interentreprises

Les entreprises relevant du champ d'application de la CCNIC (convention collective nationale des industries chimiques) peuvent adhérer au présent plan.

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

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

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

Article 3

Objet

Le plan a pour objet de :

- favoriser auprès des ayants droit des entreprises couvertes par le champ d'application, au moyen d'une contribution de ces entreprises à l'effort d'épargne des bénéficiaires, la formation d'une épargne à moyen terme, et de leur offrir la faculté de participer à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières ;

- recueillir les sommes provenant de la participation aux résultats des entreprises couvertes par le champ d'application ;
- permettre à l'entreprise de déterminer le niveau de sa contribution à l'effort d'épargne de ses salariés et d'orienter ainsi sa politique sociale.

Article 4

Ressources du Plan

L'alimentation du plan est assurée au moyen des ressources suivantes :

- versements volontaires des bénéficiaires du plan ;
- versements complémentaires de l'entreprise au plan (abondement) ;
- affectation totale ou partielle des sommes issues de la réserve spéciale de participation ;
- versement de supplément de participation ;
- affectation totale ou partielle par les salariés de leur prime d'intéressement ;
- versement de supplément d'intéressement ;
- transferts de sommes en provenance d'autres dispositifs d'épargne salariale ;
- transferts d'avoirs de comptes courants bloqués (CCB) ;
- transfert des droits gérés dans le compte épargne-temps ;

Article 5

Personnel bénéficiaire

L'adhésion au présent PEI est facultative et est ouverte à tous les salariés de l'entreprise, qui justifient d'une durée minimum d'ancienneté de 3 mois.

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.

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

Dans les entreprises, dont l'effectif habituel comprend au moins un salarié (en sus du dirigeant lui-même) et au plus 250 salariés, pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois derniers exercices, les dirigeants ainsi que leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux, 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.

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

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

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

Article 6

Départ définitif de l'entreprise et transfert des avoirs

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

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

Ce dernier se décharge alors d'effectuer le transfert.

Article 7

Versements des sommes au plan. – Capitalisation des revenus

Les sommes affectées à la réalisation du PEI seront versées par l'entreprise dans un délai maximum de 15 jours à compter du jour du versement par le participant ou la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise.

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée à l'acquisition de parts de FCPE et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs des fonds et, par conséquent, de la valeur de la part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Article 8

Accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

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

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

Ainsi en application de l'article L. 3333-2 du code du travail, le présent accord peut faire office d'accord de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas assujetties à un régime obligatoire de la participation. Elles pourront facultativement, en application du plan, décider de retenir les modalités ci-dessous définies, ou décider d'un dispositif de participation dérogatoire.

Formule de calcul

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

Le calcul de la RSP s'effectue conformément à la formule de droit commun définie par l'article L. 3324-1 du code du travail et les textes pris pour son application.

Elle s'exprime par la formule : $RSP = 1/2 \times (B - 5 \% C) \times (S/VA)$, dans laquelle :

- B représente le bénéfice de l'entreprise, réalisé en France métropolitaine et dans les départements français d'outre-mer à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés ou au taux réduit prévu au *b* du I de l'article 219 du code général des impôts, majoré des bénéfices exonérés en application des

articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *septies*, 44 *octies*, 44 *octies* A, 44 *undecies*, et 208 C du code général des impôts. Le bénéfice ainsi déterminé est diminué de l'impôt correspondant et, le cas échéant, majoré de la provision pour investissement ;

- 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 et, à l'exception de la réserve spéciale de participation, les provisions constituées en franchise d'impôt en application d'une disposition particulière du code général des impôts. Le montant des capitaux propres retenu, attesté par le commissaire aux comptes ou service des impôts, correspond au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital en cours d'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte *pro rata temporis*.

Si l'entreprise possède des établissements à l'étranger : le montant des capitaux propres ainsi déterminé est diminué de ceux qui sont investis à l'étranger, calculés par application de l'article D. 3324-4 du code du travail.

- S représente les salaires versés au cours de l'exercice.
- VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise, soit le total des comptes suivants figurant au compte de résultat, 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 impôt.

Modalités de répartition

La RSP est répartie entre les salariés bénéficiaires pour sa totalité, proportionnellement aux salaires perçus par chacun d'eux au cours de l'exercice de référence.

Pour les congés de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, la répartition se fait sur la base du salaire qui aurait été versé si le salarié concerné avait travaillé.

Les salaires servant de base à la répartition ne sont pris en compte, pour chaque bénéficiaire, que dans la limite d'une somme égale à quatre fois le plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale.

Cette limite est calculée au prorata de la durée de présence pour les salariés n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice. A contrario, les absences ou le temps partiel ne peuvent donner lieu à une réduction *pro rata temporis*.

Sont assimilées à des périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du 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.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un salarié ne peut, pour un exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des limites définies par le présent article sont immédiatement réparties entre les salariés n'ayant pas atteint le plafond individuel.

S'il subsiste encore un reliquat alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond de droits individuels, ce reliquat demeure dans la réserve spéciale de participation pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

Versement de la participation

Conformément aux articles L. 3324-10 et L. 3323-5 du code du travail, chaque bénéficiaire décide de percevoir directement ou de placer le cas échéant sa quote-part de participation.

Conformément à l'article R. 3324-21-1 du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information précisant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation et sur le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande. 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.

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

A défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, la participation, issue d'une formule de droit commun prévue à l'article L. 3324-1 du code du travail, sera alors affectée d'office sur le placement prévu par défaut dans le règlement du plan applicable. En cas d'existence dans l'entreprise d'un PERCO ou d'un PERCOI visés aux articles L. 3334-1 et suivants du code du travail, la moitié de ce montant individuel sera alors affectée par défaut dans la gestion pilotée du règlement du plan.

En cas de versement individuel direct de tout ou partie des sommes correspondantes, ces dernières seront soumises à l'impôt sur le revenu.

Le versement de la participation devant intervenir au plus tard avant le premier jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, toute somme versée aux salariés au-delà du délai sera complétée 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. Les intérêts sont versés en même temps que le principal.

Article 9

Versements volontaires des participants

Chaque bénéficiaire peut effectuer volontairement des versements ponctuels ou réguliers sur le plan.

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

Chaque versement ne peut être inférieur à 30 €.

Les versements sont effectués, soit par chèque ou virement adressé directement au teneur de compte conservateur de parts, soit par carte bancaire sur le site internet du gestionnaire des plans. Il est également possible d'opter pour le prélèvement automatique sur compte bancaire.

Les versements au plan susceptibles d'être abondés par l'entreprise peuvent être effectués par l'intermédiaire de l'entreprise.

Article 10

Versement des primes d'intéressement

Conformément aux articles L. 3315-2 et R. 3313-12 du code du travail, chaque bénéficiaire reçoit une information portant notamment sur les sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et dont il peut demander, en tout ou partie, soit le versement soit l'affectation à un plan, et sur le délai dans lequel il peut formuler sa demande. 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.

Cinq jours après l'envoi de ce courrier, les bénéficiaires sont présumés informés.

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter :

- pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement ; les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'IRPP (impôt sur le revenu des personnes physiques) dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour un versement partiel ou total sur le PEE ou le PEI et/ou le PERCOI.

Sous réserve que cette affectation intervienne dans les 15 jours suivant son versement, les sommes sont alors bloquées pendant la durée légale en vigueur et exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Chaque salarié doit faire connaître son choix en retournant à l'entreprise un questionnaire que celle-ci lui adresse avant chaque versement.

A défaut de réponse et d'option du salarié dans le délai prévu, l'intéressement sera affecté d'office sur le placement prévu par défaut dans le règlement du plan applicable. Les sommes ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan ⁽¹⁾.

Article 11

Droits issus du compte épargne-temps

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 plan.

Article 12

Versement des sommes précédemment détenues dans un PEE/PEI

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

Les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul du délai d'indisponibilité restant à courir et les sommes transférées déjà disponibles, le demeurent.

Article 13

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 épargnant au PEI ne peut dépasser, au titre d'une année civile, un quart de sa rémunération annuelle brute 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, par le président, les directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ne peut excéder le quart 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 par 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 le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Cette limite s'applique aux versements volontaires des salariés mais n'inclut ni les sommes reçues au titre de la participation et/ou de l'intéressement, ni celles indisponibles transférées en provenance d'autres plans d'épargne.

(1) A titre dérogatoire, les bénéficiaires conservent la possibilité de demander le déblocage exceptionnel des avoirs investis par défaut au sein du PEE/PEI entre le 1er janvier 2016 et le 31 décembre 2017, dans un délai de 3 mois après la notification de cette affectation par défaut.

Article 14

Versement complémentaire de l'entreprise. – Abondement

14.1. Frais de tenue de registre

L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue des registres individuels et de tenue de compte-conservation. 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.

14.2. Abondement de l'entreprise

En sus de la prise en charge obligatoire des frais de tenue de registre individuels et de tenue de compte des bénéficiaires, l'entreprise peut compléter l'épargne des salariés en versant à leur compte individuel un abondement lié à l'existence d'une épargne du bénéficiaire. Il est modulable selon une règle générale applicable collectivement à tous les bénéficiaires. La modulation ne peut en aucun cas avoir pour effet de rendre le taux d'abondement croissant avec la rémunération. Il ne peut être ni individualisé, ni résulter de l'appréciation portée sur un bénéficiaire. Enfin, l'abondement ne peut se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du présent plan d'épargne, ou qui deviendrait obligatoire en vertu de règles légales ou contractuelles (art. L. 3332-13 du code du travail).

La nature des versements faisant l'objet d'un abondement est indiquée sur le bulletin d'adhésion de chaque entreprise.

Le taux et le plafond annuel d'abondement sont choisis par l'entreprise, sans dépasser le triple des versements du bénéficiaire et sans excéder le plafond légal en vigueur.

Le plafond annuel d'abondement brut par bénéficiaire est sur le PEI de 8 % du plafond annuel de sécurité sociale.

Il est possible de retenir les modalités d'abondement suivantes :

Soit un abondement proportionnel au versement :

– formule A

Taux d'abondement entre 10 et 300 %, par incrément de 10 % selon le choix de l'entreprise.

Plafond d'abondement par incrément de 50 € (de 100 à 2 500 € bruts) ou 8 % du PASS.

– formule B

L'abondement est de 30 % bruts pour tout versement, plafonné à 8 % du montant annuel du PASS par an et par salarié.

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

L'abondement est versé concomitamment aux versements du bénéficiaire, ou selon une périodicité (mensuelle, trimestrielle ou annuelle) fixée sur le bulletin d'adhésion, ou au plus tard à la fin de chaque année civile et avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

L'entreprise signataire et/ou adhérente pourra opter pour la tacite reconduction (pour une durée annuelle) ou non de son abondement sur le bulletin d'adhésion.

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

Article 15

Modalités de gestion des droits attribués aux salariés

La volonté des signataires du présent accord est de proposer un choix entre des supports de placement à différents profils de risque.

Les signataires de l'accord ont choisi les fonds communs de placement (FCPE) suivants pour servir de supports aux investissements :

- Humanis monétaire ISR ;
- Humanis taux ISR ;
- Humanis taux solidaire ;
- Humanis diversifié équilibre solidaire ;
- Humanis actions ISR.

L'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE sont précisées dans leur règlement ainsi que dans leurs documents d'informations clés pour l'investisseur (DICI)/notices d'information, lesquelles sont annexées.

Le bénéficiaire peut effectuer des arbitrages à sa convenance et à tout moment de l'année entre les FCPE du PEI.

A défaut de choix exprimé par le bénéficiaire, les avoirs seront investis dans le FCPE le moins risqué « Humanis monétaire ISR ».

Les fonds communs de placement d'entreprise sont gérés par Humanis gestion d'actifs, siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, société anonyme au capital de 9 728 000 €, RCS : 320 921 828 Nanterre, n° agrément AMF : GP-97-20 en date du 13 mars 1997.

Le dépositaire des fonds communs de placement d'entreprise est renseigné dans les DICI figurant en annexe II du présent règlement.

Les entreprises adhérentes délèguent la tenue des registres individuels au présent plan d'épargne interentreprises à Inter Expansion, FONGEPAR (« TCCP »), siège social : 139-147 rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, entreprise d'investissement agréée en date du 23 décembre 2013 sous le CIB n° 11383 Y, société anonyme au capital de 22 790 020 €, RCS : 538 045 964 Paris.

Les commissions de souscription dans les FCPE sont à la charge de l'entreprise ou du bénéficiaire, en fonction des modalités arrêtées à l'adhésion.

Article 16

Indisponibilité des droits

Les sommes versées au PEI sont disponibles à compter de l'expiration d'un délai de 5 ans suivant le premier jour du 7^e mois de l'année au cours de laquelle ont été effectués les versements, hors cas de déblocage anticipé. Pour l'appréciation de ce délai, les périodes d'indisponibilité déjà courues des sommes transférées d'autres plans 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 6^e mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel les droits à la participation sont nés.

Les salariés ou leurs ayants droit peuvent obtenir le déblocage anticipé des sommes versées sur le PEI dans les cas prévus aux articles R. 3324-22 et suivants du nouveau code du travail :

- 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^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 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.

Article 17

Conseil de surveillance des FCPE

Conformément aux dispositions prévues dans le règlement des FCPE, le conseil de surveillance de chaque FCPE est composé de représentants de la direction de l'entreprise et de représentants des épargnants, porteurs de parts, désignés par le comité d'entreprise ou par les représentants des diverses organisations syndicales, ou bien élus directement par les porteurs de parts. L'entreprise doit procéder à la désignation de ces membres et communiquer leur nom au teneur de compte.

Le conseil de surveillance de chaque FCPE est réuni chaque année pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du FCPE et les résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

Article 18

Information des salariés

Le règlement sera porté à la connaissance des bénéficiaires par chaque entreprise adhérente, par voie d'affichage ou tout autre moyen approprié.

Le teneur des registres des comptes individuels fait parvenir aux bénéficiaires 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 les dispositifs mis en place dans l'entreprise.

Conformément à l'article L. 3341-7 du code du travail, lorsqu'un épargnant quitte l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs comportant les informations et mentions suivantes :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans le plan d'épargne ;
- les mentions des dates de disponibilité des avoirs en compte ;
- la mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;
- l'identité et l'adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale ;
- la mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge, soit de l'épargnant, soit de l'entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'entreprise.

Le bénéficiaire quittant l'entreprise a la possibilité de :

- conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne entreprise ;
- demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs ;
- obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi.

Article 19

Païement des avoirs détenus dans le PEI

A l'expiration du délai d'indisponibilité, les épargnants au plan pourront demander au teneur de compte la délivrance de tout ou partie du montant de leurs droits devenus disponibles. A défaut, leurs avoirs seront maintenus dans le FCPE où ils continueront à rester disponibles et à bénéficier de la franchise d'impôt. Attention, si l'épargnant change d'adresse, il lui appartient d'en aviser, en temps utile, soit l'entreprise, soit le teneur de compte.

Si avant l'échéance des 5 ans, l'épargnant est concerné par l'un des cas de déblocage exceptionnel prévus, il lui appartient, ou à défaut, à ses ayants droit, de demander la liquidation des droits souhaités.

Les demandes de rachats, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont reçues chez le teneur de compte au plus tard la veille ouvrée du jour de calcul de la valeur liquidative de chaque FCPE, selon les modalités précisées dans son DICL.

Sous réserve de la conformité de la demande reçue, le teneur de compte effectue le règlement au bénéficiaire sur la base de la valeur liquidative des parts.

En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ces droits qui sont devenus immédiatement exigibles.

Article 20

Suivi paritaire

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

Article 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

Mise en œuvre du plan. – Modification

Le plan prendra effet à compter de sa date de signature.

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

Liste des supports d'investissement du PEI

LIBELLÉ	CLASSIFICATION AMF	POLITIQUE D'INVESTISSEMENT	DURÉE de placement recommandée	NIVEAU de risque (sur 7)
Humanis monétaire ISR part A	Monétaire	Le FCPE « Humanis monétaire ISR », de classification « Monétaires » est un fonds nourricier classé dans la même catégorie « Monétaires » que celle du fonds d'investissement à vocation générale (FIVG) maître « HGA monétaire ISR » – part A (anciennement dénommé MONESOR). Le FCPE « Humanis monétaire ISR », a vocation à être investi en totalité et en permanence dans le fonds maître et à titre accessoire en liquidités détenues dans la stricte limite des besoins liés à la gestion des flux du fonds. Le fonds nourricier a le même objectif que le fonds maître à savoir rechercher une performance égale à l'EONIA (« Euro Overnight Index Average ») capitalisé diminuée des frais de gestion de son maître et de ses propres frais de gestion. Il suit la stratégie d'investissement du fonds maître. La performance du fonds « Humanis monétaire ISR », pourra être inférieure à celle du fonds maître « HGA monétaire ISR » (part A) en raison notamment des frais de gestion propres au fonds nourricier.	> 3 mois	1
Humanis taux ISR part A	Obligataire	L'actif du FCPE est exposé jusqu'à 100 % sur les marchés de taux de la zone € et/ou en dehors de la zone €. L'exposition au risque de change ou à des titres libellés dans une autre devise que l'euro doit rester accessoire. La fourchette de sensibilité du FCPE est comprise entre de 0,5 et 8. Le FCPE peut être investi jusqu'à 100 %, en parts ou actions d'OPCVM de toute classification, FIA de toute classification ou fonds d'investissement de droit français ou étranger. Le FCPE peut investir à plus de 50 % de son actif net en actions ou parts dans un des FIA/OPCVM suivants : – la SICAV « HGA SOUVERAIN 5-7 ISR » ; – le FCP « HGA SOUVERAIN 3-5 ISR » ; – le FCP « HGA OBLIG 1-3 ISR » ; – le FCP « HGA Crédit ISR » ; – le FCP « HGA obligations vertes ISR ».	3 ans	2

LIBELLÉ	CLASSIFICATION AMF	POLITIQUE D'INVESTISSEMENT	DURÉE de placement recommandée	NIVEAU de risque (sur 7)
Humanis taux solidaire part A	Obligataire	<p>L'actif du FCPE est exposé jusqu'à 100 % sur les marchés de taux de la zone euro et/ou en dehors de la zone euro. L'exposition au risque de change ou à des titres libellés dans une autre devise que l'euro doit rester accessoire.</p> <p>La fourchette de sensibilité du fonds est comprise entre 0,5 et 8.</p> <p>Le FCPE peut être investi jusqu'à 100 %, en parts ou actions d'OPCVM de toute classification, FIA de toute classification ou fonds d'investissement de droit français ou étranger. Le FCPE peut investir à plus de 50 % de son actif net en actions de la SICAV « HGA SOUVERAIN 5-7 ISR », ou en parts du FCP « HGA Crédit ISR » ou du FCP « HGA obligations vertes ISR ».</p>	> 3 ans	2
Humanis diversifié équilibre solidaire part A	Diversifié	<p>Le FCPE Humanis diversifié équilibre solidaire, de classification « Diversifié » a pour objectif de gestion d'obtenir, sur la durée de placement recommandée, une performance au moins équivalente à celle de son indicateur de référence.</p> <p>L'indicateur de référence du fonds est l'indice composite suivant :</p> <p>1. Pour la partie « Taux » :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 40 % EURO MTS 5-7 ans (indice – coupons réinvestis/cours de clôture composé d'obligations d'Etat de la zone euro à taux fixe d'une durée comprise entre 5 et 7 ans) ; – 10 % EONIA capitalisé (indice monétaire au jour le jour de la zone euro). <p>2. Pour la partie « Actions » :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 50 % EUROSTOXX 50 (indice – dividendes nets réinvestis/cours de clôture – représentatif des 50 plus importantes capitalisations du marché actions de la zone euro). 	> 5 ans	5

LIBELLÉ	CLASSIFICATION AMF	POLITIQUE D'INVESTISSEMENT	DURÉE de placement recommandée	NIVEAU de risque (sur 7)
Humanis actions ISR part A	Actions de pays de la zone euro	<p>Le FCPE « Humanis actions », est un fonds nourricier classé dans la même catégorie « Actions de pays de la zone euro » que celle du fonds maître « HGA ACTIONS ISR ».</p> <p>Le fonds « Humanis actions ISR » a vocation à être investi en totalité et en permanence dans le fonds maître et à titre accessoire en liquidités.</p> <p>Le FCPE suit l'objectif de gestion et la stratégie d'investissement du fonds maître. La performance du fonds nourricier « Humanis actions » peut être inférieure à celle du fonds maître « HGA actions ISR » en raison notamment des frais de gestion propres au fonds nourricier.</p> <p>Le fonds d'investissement alternatif (FIA) « HGA actions ISR », de classification « Actions de pays de la zone euro » a pour objectif de gestion d'obtenir, sur la durée de placement recommandée, une performance égale à celle de son indicateur de référence après prise en compte des frais courants. La gestion du fonds n'étant pas indicielle, sa performance pourra s'éloigner sensiblement de l'indicateur de référence qui n'est fourni qu'à titre d'indicateur de comparaison. L'indicateur de référence du FIA est EUROSTOXX 50 (indice – dividendes réinvestis/cours de clôture – représentatif des 50 plus importantes capitalisations du marché actions de la zone euro).</p>	> 5 ans	6