

Brochure n° 3318

Convention collective nationale
IDCC : 2397. – **MANNEQUINS ADULTES
ET MANNEQUINS ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS
EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS**

Brochure n° 3355

Convention collective nationale
IDCC : 2717. – **ENTREPRISES TECHNIQUES
AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT**

ACCORD DU 12 JUIN 2019
RELATIF À L'ÉPARGNE SALARIALE
POUR LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE ETSCE

NOR : ASET1951145M
IDCC : 2717

Entre :
SYNPASE ;
FICAM,

D'une part, et

CFDT ;
CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément à l'article 155, V de la loi relative à la croissance et la transformation des entreprises dite « Pacte », du 22 mai 2019 (*Journal officiel* du 23 mai), les partenaires sociaux se sont réunis afin de mettre en place des mécanismes d'épargne salariale auxquels les entreprises peuvent opter pour promouvoir ainsi l'épargne salariale au sein de la branche, notamment au sein des entreprises de moins de 50 salariés.

Chaque entreprise pourra opter pour l'intégralité des dispositifs prévus dans le présent accord ou pour l'un ou plusieurs d'entre eux.

En aucun cas, une entreprise ne pourra être contrainte de mettre en place l'un ou l'autre de ces dispositifs.

Il est précisé que, depuis la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, tout accord de participation doit prévoir l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation à un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI). Dès lors, toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord, qui souhaiterait adhérer au dispositif de participation proposé ci-après (titre II), devra également adhérer au PEI proposé ci-après (titre IV) à défaut de disposer d'un PEE propre.

Il est rappelé que les sommes versées par l'employeur au titre d'un dispositif d'épargne salariale ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération 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.

TITRE 1^{er}

CLAUSES COMMUNES

Article 1^{er}

Objet

L'objet du présent accord est de définir les dispositions propres à chacun des dispositifs suivants :

1. La participation aux résultats de l'entreprise.
2. L'intéressement aux résultats ou aux performances de l'entreprise.
3. Le plan d'épargne interentreprises (PEI).
4. Le plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI).

Article 2

Champ d'application

2.1. Cas général

Les entreprises susceptibles d'adhérer à l'accord de participation et/ou à l'accord d'intéressement, et/ou au PEI et/ou au PERCOI sont les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (ETSCE) du 21 février 2008.

2.2. Entreprises de moins de 50 salariés

Sont notamment concernées les entreprises de moins de 50 salariés auxquelles l'ensemble des dispositions du présent accord a vocation à s'appliquer.

Article 3

Bénéficiaires

Sous réserve des dispositions spécifiques à chacun des dispositifs, les salariés (permanents et intermittents) des entreprises de la branche justifiant d'une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise concernée peuvent bénéficier du ou des dispositifs auxquels leur employeur a opté.

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

Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne peuvent être déduites du calcul de l'ancienneté.

En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage dans l'entreprise de plus de 2 mois au sens de l'article L. 124-6 du code de l'éducation, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté (art. L. 1221-24 du code du travail).

Article 4

Principe de non-substitution au salaire

Les parties au présent accord entendent souligner que les sommes distribuées aux bénéficiaires dans le cadre du présent accord ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de dispositions légales ou de clauses contractuelles.

Toutefois, en cas de suppression totale ou partielle d'un élément de rémunération, cette règle de non-substitution ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations prévues au titre des dispositifs appliqués, dès lors qu'un délai de 12 mois s'est écoulé entre le dernier versement de cet élément de rémunération et la date d'effet de cet accord.

Article 5

Clause de sauvegarde

Le présent accord a été conclu au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa conclusion.

En cas de modification de ces dispositions, les règles d'ordre public s'appliqueront de plein droit à l'accord, sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions qui seront prévues par la loi.

Article 6

Comité paritaire de suivi

Un comité de suivi des dispositifs de branche est institué au niveau de la branche. Il a pour objet d'assurer le suivi quantitatif et qualitatif du présent accord. Il est composé des membres de la commission paritaire nationale. Ces derniers sont assistés par Audiens Courtage, sis 74, rue Jean-Bleuzen, 92170 Vanves.

Le comité se réunira autant que de besoin et au moins une fois par an. Il peut également se réunir à titre exceptionnel à la demande de la majorité de ses membres.

Article 7

Règlement des 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.

Article 8

Révision

Toute révision du présent accord fera l'objet d'un avenant.

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie de l'accord selon les modalités suivantes :

La demande de révision est notifiée par son auteur aux parties signataires de l'accord, par lettre recommandée avec avis de réception, comportant l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de modification.

Dans le délai maximum de 3 mois à compter de la demande de révision, des négociations doivent intervenir entre les parties.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée continuent de produire leurs effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord modifié.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie dans les conditions prévues par la loi.

Article 9

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par une, plusieurs, ou toutes les parties signataires.

La dénonciation s'effectue selon les modalités visées aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail et prendra effet à l'issue d'un préavis de 3 mois.

Article 10

Dépôt, entrée en vigueur et durée de l'accord de branche

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du lendemain de sa signature.

À l'issue du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord sera déposé auprès du conseil des prud'hommes de Paris.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension, par la partie la plus diligente, dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

TITRE II

ACCORD DE PARTICIPATION

Article 1^{er}

Conditions d'application, option et participants

Les entreprises de la branche peuvent opter, pour une durée indéterminée, pour l'application du dispositif de participation proposé par la branche selon les modalités suivantes.

L'option pour l'application du régime de participation issu du présent accord s'effectue, pour les entreprises mentionnées à l'article L. 3323-6 du code du travail qui ne sont pas tenues de mettre en application un régime de participation, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité social et économique au moins 1 jour avant son dépôt et donne lieu à une notification auprès de la DIRECCTE (direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi) du lieu du siège social de l'entreprise accompagnée du procès-verbal de la consultation précédemment évoquée.

Cette option s'effectue, pour les entreprises visées à l'article L. 3322-2 du code du travail, par accord conclu selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail et déposé auprès de la DIRECCTE.

En sus des bénéficiaires visés à l'article 3 du titre I^{er} relatif aux dispositions communes, les chefs d'entreprise, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés peuvent bénéficier du régime de participation ainsi mis en place dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Pour information, à ce jour, en vertu de l'article L. 3323-6 du code du travail, ces dirigeants et conjoints collaborateurs ou associés peuvent bénéficier du régime de participation s'il est mis en place dans des entreprises qui ne sont pas tenues de mettre en place un tel régime.

En outre, en vertu de l'article L. 3324-2 du code du travail, dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés, ces dirigeants et conjoints collaborateurs ou associés peuvent bénéficier de la part de la réserve spéciale de participation excédant le montant qui aurait résulté de l'application de la formule légale.

Article 2

Formule de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP)

La réserve spéciale de participation (RSP) est calculée, après la clôture des comptes de chaque exercice, selon la formule légale suivante : $RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times (S/VA)$

Dans laquelle :

RSP = réserve spéciale de participation.

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise.

C = capitaux propres de l'entreprise.

S = masse salariale de l'entreprise.

VA = valeur ajoutée de l'entreprise.

Soit :

– B représente le bénéfice net, réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au *b* du I de l'article 219 du code général des impôts et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *septies*, 44 *octies*, 44 *octies* A, 44 *undecies* et 208C du code général des impôts, diminué de l'impôt correspondant et le cas échéant augmenté du montant de la provision pour investissement prévue à l'article L. 3325-3 du code du travail ;

– C représente les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôt par application d'une disposition particulière du code général des impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte à due proportion du temps ;

– S représente les salaires versés au cours de l'exercice. Les salaires à retenir pour le calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés mentionnée à l'article L. 3324-1 du code du travail sont les revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

– VA représente la valeur ajoutée déterminée en faisant le total des postes du compte de résultat énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

1° Les charges de personnel.

2° Les impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires.

3° Les charges financières.

4° Les dotations de l'exercice aux amortissements.

5° Les dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles.

6° Le résultat courant avant impôts.

Article 3

Répartition de la réserve spéciale de participation

Plusieurs modes de répartition sont prévus par la loi.

Les entreprises de la branche choisissent d'appliquer l'une des modalités proposées par le présent accord figurant au point 3.1.

Ce choix devra être porté à la connaissance du comité social et économique, du personnel ainsi que, lors du dépôt de la décision unilatérale ou de l'accord évoqué à l'article 1^{er}, auprès de la DIRECCTE.

À défaut de choix, la répartition est effectuée selon les modalités de l'option 3 décrite ci-dessous.

3.1. Modalités de répartition

Option 1

La RSP est répartie proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire.

Le salaire à prendre en considération est égal au montant total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale perçus par chaque salarié bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Pour les chefs d'entreprises, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Ce montant (pour les salariés ou les chefs d'entreprise, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés) ne peut ni être inférieur au montant du plafond de la sécurité sociale de l'année considérée ni excéder une somme égale à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli 1 année entière dans l'entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité ou au congé d'adoption et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

Option 2

La RSP est répartie proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise.

La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice comprend les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles.

Pour ce calcul, s'agissant des salariés en forfait jours ou des cadres dirigeants, chaque journée est considérée comme équivalente à 7 heures de temps de travail effectif.

En outre, les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle), sont assimilées à des périodes de présence.

Option 3

La RSP est répartie, d'une part, pour 50 % proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire, dans la limite des planchers et plafonds visés ci-dessous et, d'autre part, pour 50 % en fonction de la durée de présence dans l'entreprise.

Pour la répartition proportionnelle aux salaires, le salaire à prendre en considération est égal au montant total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale perçus par chaque salarié bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Pour les chefs d'entreprises, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Ce montant (pour les salariés ou les chefs d'entreprise, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés) ne peut ni être inférieur au montant du plafond de la sécurité sociale de l'année considérée ni excéder une somme égale à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli 1 année entière dans l'entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité ou au congé d'adoption et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

Pour la répartition proportionnelle à la durée de présence, la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice comprend les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles.

Pour ce calcul, s'agissant des salariés en forfait jours ou des cadres dirigeants, chaque journée est considérée comme équivalente à 7 heures de temps de travail effectif.

En outre, les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle), sont assimilées à des périodes de présence.

Option 4

La RSP est répartie de manière uniforme entre l'ensemble des bénéficiaires (soit à parts égales).

3.2. Plafonnement des droits individuels

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

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli 1 année entière dans l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

3.3. Sort des droits excédentaires

Les sommes non distribuées du fait de l'application des plafonds ci-dessus visés feront l'objet d'une répartition immédiate, selon les mêmes modalités de répartition, entre tous les bénéficiaires/salariés n'atteignant pas le plafond des droits individuels.

Ce plafond ne peut toutefois pas être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les salariés n'ayant pas atteint le plafond et ainsi de suite.

Si un reliquat subsiste alors que tous les salariés ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la réserve spéciale de participation des bénéficiaires/salariés pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

Article 4

Modalités de versement de la participation

4.1. Choix de l'affectation

Lors de la répartition de la participation, chaque salarié reçoit par courrier simple les informations portant sur :

- a) La somme qui lui est attribuée au titre de la participation.
- b) Le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement immédiat ou l'affectation.
- c) Le délai dans lequel il peut formuler sa demande.
- d) L'affectation de ces sommes à un compte ouvert au nom de l'intéressé en application d'un plan d'épargne salariale, en cas d'absence de réponse de sa part, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail.

Le salarié est présumé avoir été informé le 5^e jour suivant la date d'envoi du courrier, le cachet de la poste faisant foi.

À compter de la date à laquelle il est présumé avoir été informé de ses droits individuels, le bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours pour demander le versement immédiat de tout ou partie de ses droits et/ou les affecter, après prélèvement de la CSG et de la CRDS et de tout autre prélèvement qui deviendrait obligatoire, à :

– un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI) ;

ou

– un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), ou interentreprises (PERCOI).

En cas de demande de versement immédiat, celui-ci doit être réalisé au plus tard le dernier jour du cinquième mois de l'exercice suivant la clôture de celui au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, les entreprises complètent le versement prévu au premier alinéa par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux mentionné à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération. Les intérêts sont versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions.

4.2. Affectation par défaut

Lorsque le bénéficiaire ne demande pas le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées ou lorsqu'il ne décide pas de les affecter dans l'un des plans visés ci-dessus, sa quote-part de réserve spéciale de participation est obligatoirement affectée :

- pour moitié, dans le plan d'épargne pour la retraite collectif (ou dans le PERCOI), selon une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers des placements (« gestion pilotée » par défaut), en vigueur dans l'entreprise s'il en existe un ;
- et pour moitié dans le plan d'épargne d'entreprise (ou plan d'épargne interentreprises ou plan d'épargne groupe) sur le fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué, en vigueur dans l'entreprise.

Si l'entreprise n'a pas mis en place un PERCO ou un PERCOI, l'intégralité de la quote-part de réserve spéciale de participation est affectée dans le plan d'épargne d'entreprise ou le plan d'épargne interentreprises sur le fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué, en vigueur dans l'entreprise.

Enfin, l'entreprise est autorisée à payer directement aux salariés les sommes leur revenant au titre de la participation, lorsque celles-ci n'excèdent pas un montant fixé par un arrêté ministériel.

À la date de la signature des présentes, ce montant a été fixé à 80 € par l'arrêté du 10 octobre 2001 du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et du ministre de l'emploi et de la solidarité (publié au *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Article 5

Indisponibilité des droits à participation

5.1. Durée de l'indisponibilité

Les sommes affectées à un PEE ou PEI et/ou à un PERCO ou PERCOI sont bloquées, à compter du premier jour du 6^e mois suivant l'exercice au titre duquel les droits sont calculés, pour la durée propre à chaque type de plan, c'est-à-dire :

- durant 5 ans en cas d'affectation à un PEE ou à un PEI ;
- jusqu'à la date du départ en retraite de son bénéficiaire, en cas d'affectation à un PERCO ou PERCOI.

5.2. Déblocage anticipé

Dans le cas où le bénéficiaire n'a pas opté pour la disponibilité immédiate et que les sommes ont été inscrites sur un PEE ou un PEI, celui-ci a la faculté de liquider ses droits avant l'expiration du délai de 5 ans dans les cas suivants :

1. Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé.
2. La naissance ou l'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.
3. Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé.
4. L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.
5. Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité.
6. La rupture 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.
7. L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du 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.
8. L'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.
9. La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande de liquidation anticipée doit être présentée par le bénéficiaire dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur. Toutefois, dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement, la demande du bénéficiaire peut intervenir à tout moment. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits qui sont immédiatement exigibles.

Lorsque les sommes ont été inscrites sur un PERCO ou un PERCOI, leur délivrance ne peut intervenir exceptionnellement avant leur départ en retraite que dans les cas suivants :

1. L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois.

2. Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits et les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code.

3. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel.

4. La situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

5. L'expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

Dans tous les cas, la levée anticipée 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 déblocués.

Article 6

Information du personnel sur le régime de participation

6.1. Information collective

Le personnel de l'entreprise est informé de l'application du présent accord par tout moyen et notamment par voie d'affichage.

Chaque année, dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, l'employeur présente au comité social et économique un rapport comportant notamment les éléments servant de base au calcul de la RSP pour l'exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsqu'il n'existe pas de comité social et économique, le rapport relatif à l'accord de participation est adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

6.2. Information individuelle

Tout salarié reçoit, lors de son embauche, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans la société.

Par ailleurs, chaque bénéficiaire est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

Lors de chaque versement, une fiche individuelle de participation, distincte du bulletin de salaire, mentionne :

1. Le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé.
2. Le montant des droits attribués à l'intéressé.

3. La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale.
4. S'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits.
5. La date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles.
6. Les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.
7. Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord de participation.

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

Lorsque l'accord de participation a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de la réserve spéciale de participation interviennent après un tel départ, cette fiche et cette note sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

Article 7

Départ du bénéficiaire

Lorsqu'un bénéficiaire quitte l'entreprise, sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que la société 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 un état récapitulatif, inséré dans le livret d'épargne salariale, de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre du régime de participation conformément aux dispositions de l'article L. 3341-7 du code du travail et lui indiquant notamment que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge par prélèvement sur ses avoirs ;
- d'informer le salarié qu'il l'aviserait des éventuels changements d'adresse de l'entreprise ou de l'organisme gestionnaire ;
- de lui demander l'adresse postale et l'adresse e-mail à laquelle doivent lui être envoyés les avis de mise en paiement des dividendes et d'échéance des intérêts, des titres remboursables et des avoirs devenus disponibles, et, le cas échéant, le compte sur lequel les sommes correspondantes doivent lui être versées.

En cas de changement du domicile du bénéficiaire, il appartiendra à ce dernier d'en aviser l'entreprise en temps utile. Lorsqu'un ancien bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant sont tenus à sa disposition par l'entreprise qu'il a quittée pendant 1 an à l'issue de la période d'indisponibilité. Passé ce délai, ils sont remis à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

S'agissant de sommes investies en parts de FCPE ou en SICAV, lorsqu'un ancien salarié bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant continuent d'être conservés par l'organisme gestionnaire auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

TITRE III

ACCORD D'INTÉRESSEMENT

PRÉAMBULE

Pour ouvrir droit aux exonérations, l'intéressement collectif des salariés doit présenter un caractère aléatoire et résulter d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise au cours d'une année ou d'une période d'une durée inférieure, exprimée en nombre entier de mois au moins égal à 3.

Les primes d'intéressement versées aux salariés au titre de cet accord n'ont pas le caractère de revenus d'activité au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Elles sont exonérées de cotisations de sécurité sociale mais sont soumises :

- au forfait social à la charge des employeurs instauré par l'article L. 137-15 du code de la sécurité sociale dans les entreprises d'au moins 250 salariés ;

et

- à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

L'intéressement est soumis pour les bénéficiaires à l'impôt sur le revenu sauf si les bénéficiaires souhaitent affecter ces sommes à un plan d'épargne salariale, à condition qu'elles soient versées dans un délai maximum de 15 jours à compter de la date à laquelle elles ont été perçues.

L'intéressement, aléatoire par nature, est variable. Il peut donc être nul et ne peut, en aucun cas, être considéré comme un avantage acquis.

Il est rappelé que les entreprises doivent satisfaire aux obligations incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel pour pouvoir instituer un intéressement collectif des salariés.

Article 1^{er}

Conditions d'application, option et participants

Les modalités d'intéressement définies par accord au niveau de la branche sont conclues pour une durée indéterminée.

Les entreprises de la branche qui optent pour la mise en place de l'intéressement appliqueront le présent accord, selon les cas par décision unilatérale ou par accord d'entreprise, pour une durée de 3 ans selon les modalités suivantes. Lorsque l'intéressement est mis en place par accord d'entreprise, à défaut de choix entre les deux options suivantes, c'est l'option 2, décrite ci-dessous, qui s'applique par défaut. Lorsque l'intéressement est mis en place par décision unilatérale, la tacite reconduction n'est pas possible.

Option 1

Si aucune des parties habilitées à négocier ou à ratifier un accord d'intéressement dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail ne demande de renégociation dans les 3 mois précédant la date d'échéance de l'accord, ce dernier est renouvelé par tacite reconduction pour une durée de 3 ans.

Option 2

À l'issue de ce délai, l'accord d'intéressement cesse définitivement de s'appliquer.

Les entreprises de la branche employant moins de 50 salariés mentionnées à l'article L. 3312-2 du code du travail peuvent opter au présent accord par décision unilatérale de l'employeur.

Cette décision donne lieu à une notification auprès de la DIRECCTE (direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi) du lieu où il a été conclu.

Les entreprises d'au moins 50 salariés ont également la faculté d'appliquer le présent accord par conclusion d'un accord conclu pour une durée de 3 ans selon les modalités prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail et déposé auprès de la DIRECCTE.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, pour ouvrir droit aux exonérations, la décision unilatérale ou l'accord d'intéressement doit avoir été prise ou conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet conformément aux dispositions de l'article L. 3314-4 du code du travail et être déposé dans le délai de 15 jours de la date limite de conclusion.

En sus des bénéficiaires visés à l'article 3 du titre I^{er} relatif aux dispositions communes, les chefs d'entreprise, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés peuvent bénéficier du régime de participation ainsi mis en place dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Pour information, à ce jour, en vertu de l'article L. 3312-3 du code du travail, dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés, peuvent bénéficier des dispositions du présent titre les chefs d'entreprise, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales et les conjoints collaborateurs ou associés. Toutefois, un régime de participation ne peut être conclu dans une entreprise dont l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

Article 2

Calcul de la prime globale d'intéressement

La prime globale d'intéressement, aléatoire par nature, pourra être calculée, au choix de l'entreprise, selon l'une des options suivantes. À défaut de choix, c'est l'option 1, décrite ci-dessous, qui s'appliquera.

Option 1

La prime globale d'intéressement définie au présent accord est calculée selon le résultat courant avant impôt de l'exercice ($RCAI = \text{résultat d'exploitation} \pm \text{résultat financier}$) avant imputation de la prime d'intéressement.

La prime globale d'intéressement est égale à $10 \% \times RCAI$, avant imputation du montant de prime globale d'intéressement.

Option 2

La prime globale d'intéressement définie au présent accord est calculée selon le résultat courant avant impôt de l'exercice ($RCAI = \text{résultat d'exploitation} \pm \text{résultat financier}$) avant imputation de la prime d'intéressement.

La prime globale d'intéressement est égale à $20 \% \times RCAI$, avant imputation du montant de prime globale d'intéressement.

Option 3

La prime globale d'intéressement définie au présent accord est calculée selon le résultat courant avant impôt de l'exercice ($RCAI = \text{résultat d'exploitation} \pm \text{résultat financier}$) mais avant imputation de la prime d'intéressement.

La prime globale d'intéressement est égale à $30 \% \times RCAI$, avant imputation du montant de prime globale d'intéressement.

Option 4

La prime globale d'intéressement définie au présent accord est fonction de l'évolution du rapport résultat courant avant impôt de l'exercice (RCAI = résultat d'exploitation ± résultat financier) sur chiffre d'affaires hors taxes (CA HT).

Si ce rapport est inférieur à 5 %, il n'y a pas d'intéressement.

Si ce rapport est compris entre 5 % au moins et 10 % au plus, la prime globale d'intéressement est égale à 1 % de la masse salariale brute de l'exercice.

Si le rapport est compris entre 10 % au moins et 20 % au plus, la prime globale d'intéressement est égale à 2 % de la masse salariale brute de l'exercice.

Si le rapport est supérieur à 20 % au moins, la prime globale d'intéressement est égale à 3 % de la masse salariale brute de l'exercice.

La masse salariale désigne le montant total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Le montant total distribué ne pourra excéder 30 % de l'augmentation du résultat courant avant impôt de l'exercice, avant imputation du montant de prime globale d'intéressement.

Option 5

La prime globale d'intéressement définie au présent accord est fonction de l'évolution du rapport résultat d'exploitation sur chiffre d'affaires hors taxes (CA HT).

Si ce rapport est inférieur à 4 %, il n'y a pas d'intéressement.

Si ce rapport est compris entre 4 % au moins et 6 % au plus, la prime globale d'intéressement est égale à 1 % de la masse salariale brute de l'exercice.

Si le rapport est compris entre 6 % au moins et 8 % au plus, la prime globale d'intéressement est égale à 2 % de la masse salariale brute de l'exercice.

Si le rapport est supérieur à 8 % au moins, la prime globale d'intéressement est égale à 3 % de la masse salariale brute de l'exercice.

La masse salariale désigne le montant total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Le montant total distribué ne pourra excéder 30 % de l'augmentation du résultat courant avant impôt de l'exercice, avant imputation du montant de prime globale d'intéressement.

Article 3

Répartition entre les bénéficiaires

Plusieurs modes de répartition de la prime globale d'intéressement sont prévus par la loi.

Les entreprises de la branche choisissent d'appliquer l'une des modalités proposées ci-dessous.

Ce choix devra être porté à la connaissance du comité social et économique, du personnel ainsi que, lors du dépôt de la décision unilatérale ou de l'accord évoqué à l'article 3, auprès de la DIRECCTE.

À défaut de choix, la répartition est effectuée selon les modalités de l'option 3, décrite ci-dessous.

Option 1

La prime globale d'intéressement est répartie proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire.

Le salaire à prendre en considération est égal au montant total des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale perçues par chaque salarié bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Pour les chefs d'entreprises, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Ce montant (pour les salariés ou les chefs d'entreprise, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés) ne peut ni être inférieur au montant du plafond de sécurité sociale de l'année considérée ni excéder une somme égale à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli 1 année entière dans l'entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité ou au congé d'adoption et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

Option 2

La prime globale d'intéressement est répartie proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise.

La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice comprend les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles.

Pour ce calcul, s'agissant des salariés en forfait jours ou des cadres dirigeants, chaque journée est considérée comme équivalente à 7 heures de temps de travail effectif.

En outre, les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle), sont assimilées à des périodes de présence.

Option 3

La prime globale d'intéressement est répartie, d'une part, pour 50 % proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire, dans la limite des planchers et plafonds visés ci-dessous et, d'autre part, pour 50 % en fonction de la durée de présence dans l'entreprise.

Pour la répartition proportionnelle aux salaires, le salaire à prendre en considération est égal au montant total des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale perçues par chaque salarié bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Pour les chefs d'entreprises, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Ce montant (pour les salariés ou les chefs d'entreprise, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés) ne peut ni être inférieur au montant du plafond de sécurité sociale de l'année considérée ni excéder une somme égale à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ces plafonds sont calculés au *prorata* de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité ou au congé d'adoption et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

Pour la répartition proportionnelle à la durée de présence, la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice comprend les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles.

Pour ce calcul, s'agissant des salariés en forfait jours ou des cadres dirigeants, chaque journée est considérée comme équivalente à 7 heures de temps de travail effectif.

En outre, les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle), sont assimilées à des périodes de présence.

Option 4

La RSP est répartie de manière uniforme entre l'ensemble des bénéficiaires.

Article 4

Plafonds et sort des droits excédentaires

En aucun cas, le montant global des primes distribuées au titre de l'intéressement ne pourra dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise au cours de l'exercice considéré ainsi que du total de la rémunération annuelle brute ou du revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

En outre, la prime individuelle d'intéressement attribuée à un même bénéficiaire au titre d'un même exercice ne peut excéder 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte.

Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence aux effectifs pour les salariés n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

Les sommes non distribuées du fait de l'application des plafonds ci-dessus visés feront l'objet d'une répartition immédiate, selon les mêmes modalités de répartition, entre tous les bénéficiaires/salariés n'atteignant pas le plafond des droits individuels.

Ce plafond ne peut toutefois pas être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Article 5

Versement de la prime

5.1. Modalités d'information des bénéficiaires

Lors de chaque répartition de l'intéressement, chaque salarié reçoit, par courrier simple, les informations portant notamment sur les sommes qui sont attribuées au titre de l'intéressement et le montant qui lui est attribué.

Chaque bénéficiaire est présumé avoir été informé le 5^e jour suivant la date d'envoi du courrier, le cachet de la poste faisant foi.

À compter de la date à laquelle il est présumé avoir été informé de ses droits individuels, le bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours pour demander le versement immédiat de tout ou partie de ses droits et/ou les affecter, après prélèvement de la CSG et de la CRDS et de tout autre prélèvement qui deviendrait obligatoire, à :

- un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI) ;

ou

- un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), ou interentreprises (PERCOI).

En cas de demande de versement immédiat, celui-ci doit être réalisé au plus tard le dernier jour du 5^e mois de l'exercice suivant la clôture de celui au titre duquel l'intéressement est attribué. En cas de formule de calcul infra-annuelle, le versement des droits à intéressement doit intervenir dans les 2 mois qui suivent la période de calcul.

À défaut de réponse dans un délai de 15 jours à compter de sa réception, l'intégralité des droits du bénéficiaire fera l'objet d'une affectation par défaut vers le PEE (ou le PEI) s'il a été mis en place par l'entreprise et sera bloquée pendant 5 ans (sauf cas de déblocage anticipé) dans le fonds commun de placement désigné dans le plan d'épargne d'entreprise ou plan d'épargne interentreprises (fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué).

5.2. Modalités de versement de l'intéressement

Le versement de l'intéressement intervient au plus tard le dernier jour du cinquième mois de l'exercice suivant la clôture de celui au titre duquel l'intéressement est calculé (au plus tard le 31 mai N + 1 pour un exercice N coïncidant avec l'année civile).

En cas de formule de calcul infra-annuelle, le versement des droits à intéressement doit intervenir dans les 2 mois qui suivent la période de calcul.

Toute somme versée au-delà du dernier jour du cinquième mois sera complétée par le versement d'un intérêt de retard fixé à un taux égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées mentionné à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération.

Ces intérêts à la charge de l'entreprise sont versés en même temps que le principal.

Article 6

Supplément d'intéressement

Il est rappelé que, conformément et dans le respect de la réglementation en vigueur, le conseil d'administration ou le directoire ou, à défaut, l'employeur, peut décider chaque année de verser un supplément d'intéressement collectif au titre de l'exercice clos.

Article 7

Information du personnel sur le régime d'intéressement

7.1. Information collective

L'accord est affiché dans les locaux de l'entreprise et diffusé sur intranet si ce dispositif existe.

Une information collective sur l'application de l'accord est en outre assurée dans les conditions définies à l'article 8 « suivi de l'accord ».

7.2. Information individuelle

Tout salarié reçoit, lors de son embauche, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans la société.

Une note d'information mentionnant les principales dispositions de l'accord ainsi que celles du code du travail relatives au sort des sommes auxquelles le salarié peut prétendre lorsque, ayant quitté l'entreprise, il n'a pu être trouvé à la dernière adresse indiquée par lui, sera remise au salarié bénéficiaire de l'accord d'intéressement.

En outre, une fiche, distincte du bulletin de paie, est remise à chaque bénéficiaire lors du versement de l'intéressement en indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- les montants de la CSG et de la CRDS.

Dans le cas où l'entreprise dispose d'un plan d'épargne salariale, cette fiche comporte, lorsque l'intéressement est investi sur ce plan, en outre :

- le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2 du code du travail.

Cette fiche comporte enfin, en annexe, une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

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

Article 8

Départ d'un salarié

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'employeur doit lui demander :

- l'adresse postale et l'adresse électronique à laquelle il pourra être informé de ses droits ;
- de le prévenir de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque l'accord d'intéressement a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de l'intéressement interviennent après un tel départ, la fiche et la note prévue à l'article 9 sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an à compter de la date limite de versement de l'intéressement.

Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 9

Suivi de l'accord

Conformément à l'article L. 3313-2 du code du travail, le comité social et économique est informé sur l'application de l'accord d'intéressement lors de l'examen annuel des comptes.

Cette instance vérifie notamment l'exactitude du calcul et des modalités de répartition de l'intéressement.

Lorsqu'il n'existe pas dans l'entreprise de comité social et économique, une commission ad hoc comprenant des représentants des salariés, spécialement désignés à cet effet, est mise en place pour assurer le suivi de l'application de l'accord.

TITRE IV

PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI)

Article 1^{er}

Participants

Au-delà des salariés bénéficiaires visés à l'article 3 du titre 1^{er} du présent accord :

- le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux des entreprises comprenant au moins 1 salarié et au

plus 250 salariés peuvent bénéficier du PEI 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, le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans celui-ci.

- les anciens participants partis en retraite ou en préretraite, ayant adhéré au plan avant leur départ, peuvent continuer à effectuer des versements sur le plan s'ils n'ont pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation du contrat de travail. Ces versements ne peuvent pas être abondés.
- les anciens participants ayant quitté l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite ne peuvent plus effectuer de versement mais bénéficient du maintien de leurs avoirs dans le plan.

Lorsque le versement de l'intéressement et/ou de la participation au titre de la dernière période d'activité du collaborateur intervient après son départ, l'ancien collaborateur peut affecter cet intéressement et/ou cette participation au plan.

Ce versement pourra bénéficier de l'abondement de l'entreprise.

L'adhésion au PEI est facultative. L'adhésion d'un participant au plan d'épargne interentreprises est automatique dès lors qu'il effectue un versement.

Article 2

Alimentation du plan d'épargne interentreprises

Le PEI peut être alimenté, selon le choix de l'entreprise, par :

- les versements volontaires des participants ;
- le montant de tout ou partie des sommes provenant de la participation ;
- le montant de tout ou partie des sommes provenant de l'intéressement ;
- le transfert d'avoir, disponibles ou non, provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale (à l'exception du PERCO/PERCOI) ;
- le transfert de tout ou partie des droits issus du compte épargne-temps existant dans l'entreprise ;
- les éventuels versements complémentaires de l'entreprise « abondement ».

1. Les versements volontaires

Versement minimum

Le montant minimum d'un versement unitaire est de 50 €.

Plafonds de versement

Le montant des versements annuels des participants ne peut excéder :

- pour le salarié ou l'une des personnes mentionnées à l'article L. 3332-2 du code du travail (chef d'entreprise, etc.) : le quart de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente ;
- pour le retraité et préretraité : le quart de sa retraite et/ou pension perçue ;
- pour le conjoint collaborateur ou conjoint associé du chef d'entreprise et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le plafond de versement est un plafond global s'appliquant à l'ensemble des plans d'épargne d'entreprise auxquels participe le collaborateur.

Les droits issus du compte épargne-temps versés dans le plan d'épargne interentreprises, rentrent dans le plafond.

La quote-part de participation et l'intéressement, les sommes transférées en provenance d'un autre dispositif d'épargne salariale, et l'abondement de l'entreprise ne rentrent pas dans le plafond.

Il revient aux participants de veiller au respect de ces plafonds.

Périodicité de versement

Les versements peuvent être faits à tout moment par le salarié.

Mode de versement

Tous les versements donnent lieu à l'envoi par le participant d'un bulletin de versement individuel accompagnant son règlement, remis à son entreprise.

Toutefois le bulletin de versement et le règlement peuvent être adressés directement au teneur de comptes conservateur de parts, s'il n'y a pas d'abondement de l'entreprise.

2. Le versement de la participation

Les sommes issues des réserves spéciales de participation peuvent être, sur décision individuelle de chaque salarié, affectées en tout ou partie au PEI. Elles sont dans ce cas exonérées d'impôt sur le revenu.

Le salarié doit faire connaître son choix dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué. Si le salarié ne fait ni le choix de la perception immédiate, ni celui de l'affectation de sa prime de participation dans le PEI et/ou PERCOI, la moitié de sa prime de participation est affectée par défaut dans le mécanisme de la gestion pilotée du PERCOI s'il existe et le solde dans le PEI.

3. Le versement de l'intéressement

L'intéressement peut être, sur décision individuelle de chaque bénéficiaire, versé en tout ou partie au PEI. En cas d'affectation au PEI l'intéressement est exonéré d'impôt sur le revenu.

À réception de la fiche individuelle d'information de ses droits que lui aura adressée son entreprise, le bénéficiaire fait connaître à celle-ci l'emploi qu'il souhaite donner à son intéressement.

Le salarié doit faire connaître son choix dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant de la prime d'intéressement qui lui est attribuée.

Si le salarié ne fait ni le choix de la perception immédiate, ni celui de l'affectation de sa prime d'intéressement dans le PEI et/ou PERCOI s'il existe, sa prime sera automatiquement investie dans le fonds par défaut désigné par le PEI, s'il existe.

En cas de placement dans le PEI, les sommes correspondantes sont transmises, par l'entreprise au teneur de compte conservateur de parts, dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle elles sont dues.

4. Les transferts d'avoir disponibles ou non provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale

Les bénéficiaires peuvent effectuer tous transferts prévus par la législation en vigueur de sommes issues de l'épargne salariale vers le PEI.

Ces transferts sont réalisés aux frais des bénéficiaires. L'opération de transfert est effectuée par le teneur de comptes conservateur de parts.

Le délai d'indisponibilité déjà écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le présent plan.

5. Le transfert depuis un compte épargne-temps

Les droits affectés sur un compte épargne-temps dont les bénéficiaires disposent peuvent être utilisés pour alimenter le PEI, dans des conditions déterminées par l'accord du compte épargne-temps et conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

6. Les versements complémentaires de l'entreprise « abondement »

L'entreprise peut décider de compléter les versements de ses collaborateurs par un versement complémentaire, qui reste facultatif, et dont le taux et le plafond sont définis ci-dessous.

Taux d'abondement annuel et Plafonds d'abondement annuels possibles :

Chaque année, l'entreprise pourra modifier sa règle d'abondement parmi les options énoncées ci-dessous :

Option 1

L'entreprise ne verse pas d'abondement autre que la prise en charge des frais de tenue de compte du plan d'épargne.

Option 2

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 300 % des versements pour les 100 premiers euros et 100 % des versements de 101 € à 300 € et 50 % des versements au-delà de 301 € ;
- plafond annuel individuel d'abondement possible, au choix de l'employeur : 500 € ou 1 000 € ou 8 % du PASS.

Option 3

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 10 % des versements ;
- plafond annuel individuel d'abondement possible, au choix de l'employeur : 100 €, 300 €, 500 € ou 1 000 € ou 8 % du PASS.

Option 4

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 50 % des versements ;
- plafond annuel individuel d'abondement possible, au choix de l'employeur : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 8 % du PASS.

Option 5

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 100 % des versements ;
- plafond annuel individuel d'abondement possible, au choix de l'employeur : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 8 % du PASS.

Option 6

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 300 % des versements ;
- plafond annuel individuel d'abondement possible, au choix de l'employeur : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 8 % du PASS.

Seule une de ces 6 options, relatives à une règle d'abondement proposée dans le cadre du présent règlement, peut être retenue par les entreprises adhérentes de la branche.

À défaut de choix, l'option 1 sera appliquée.

L'abondement peut être versé concomitamment aux versements du bénéficiaire.

En tout état de cause, l'abondement doit être versé avant la fin de chaque exercice ou avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

Pour rappel : la limite légale de l'abondement est fixée à 8 % du PASS par an et par participant, sans pouvoir excéder le triple du versement ou de l'affectation du participant.

Peuvent bénéficier de l'abondement, selon le choix de l'employeur, les versements suivants :

- les versements volontaires ;
- les primes de participation ;
- les primes d'intéressement ;
- les transferts d'avoirs disponibles provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale ;
- le transfert des droits issus du compte épargne-temps.

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe ses salariés de la règle d'abondement qu'il a retenue et, le cas échéant, de toute modification ultérieure. Cette modification ne peut pas être rétroactive. Les bénéficiaires doivent être informés clairement des modalités d'abondement éventuellement retenues par l'employeur lors de chaque versement.

Article 3

Mode d'investissement des sommes

Affectation des sommes

Les sommes versées au PEI sont employées à l'acquisition de parts des fonds communs de placement multi-entreprises (FCPE) ci-dessous :

- Capital Monétaire part 2R ;
- AXA Génération Euro Obligations part 2R ;
- AXA Génération Tempéré Solidaire part 2R ;
- AXA Génération Équilibre part 2R ;
- AXA ES Long terme part 2M ;
- AXA Génération Europe Actions part 2R.

Les FCPE ci-dessus désignés sont gérés par la société de gestion de portefeuille AXA INVESTMENT MANAGERS PARIS (« AXA IM Paris »), dont le siège social est sis tour Majunga, 6, place de la Pyramide, 92800 Paris La Défense Cedex – France, laquelle a été choisie par la branche ETSCE par l'intermédiaire d'AUDIENS COURTAGE sis 74, rue Jean-Bleuzen, 92170 Vanves.

L'établissement dépositaire de ces FCPE est BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES dont le siège social est sis 3, rue d'Antin, 75002 Paris.

Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE

Les règles de fonctionnement et les objectifs de gestion de l'ensemble de chacun des FCPE sont précisés dans leurs règlements, ainsi que dans les documents d'informations clés pour l'investisseur.

Les critères de choix de placement et la liste des formules de placement figurent dans les documents d'information clé pour l'investisseur et fiches de présentation des FCPE concernés, annexés au présent plan.

Frais de gestion des FCPE

Commissions d'entrée : les commissions d'entrée dans chacun des FCPE sont à la charge des porteurs de parts ; elles s'élèvent à 0,35 % du capital investi par le participant.

Frais de gestion financière : les frais de gestion administrative et financière des FCPE sont à la charge des fonds conformément aux dispositions prévues dans le règlement ou le prospectus de chaque fonds concerné.

Revenus du portefeuille des FCPE

Les revenus des sommes investies dans les FCPE sont automatiquement réinvestis dans ces FCPE pour bénéficier de l'exonération de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Formule de gestion des versements

Les versements effectués sur le PEI sont investis sur les différents FCPE selon le choix individuel exprimé par les participants.

Fonds par défaut : FCPE « Capital monétaire part 2R ».

Les versements correspondant à la prime d'intéressement sont, en l'absence de choix exprimé par le participant, affectés en totalité par défaut sur le FCPE « Capital monétaire part 2R ».

Les versements correspondant à la prime de participation sont, en l'absence de choix exprimé par le participant, affectés par défaut comme suit :

- si adhésion de l'entreprise au seul PEI de la branche ETSCE, l'affectation se fera en totalité sur le PEI pour être investis sur le FCPE « CAPITAL MONÉTAIRE PART 2R » désigné par le plan comme le fonds par défaut ;
- si adhésion de l'entreprise au PEI et PERCOI de la branche ETSCE, l'affectation se fera :
 - pour moitié sur le PERCOI selon une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers en fonction de l'horizon d'investissement (« gestion pilotée » par défaut) ;
 - pour l'autre moitié sur le PEI pour être investis sur le FCPE « CAPITAL MONÉTAIRE PART 2R » désigné par le plan comme le fonds par défaut.

Modification de l'affectation des sommes

Les participants ont la possibilité, à tout moment et sans frais, de procéder à des arbitrages entre les FCPE proposés dans le cadre du dispositif PEI, sans que la durée d'indisponibilité des avoirs ne soit remise en cause.

Conseil de surveillance des FCPE

La gestion de chaque Fonds Multi entreprises, régi par les dispositions de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier, est contrôlée par un conseil de surveillance composé de représentants des porteurs de parts et de représentants des entreprises.

La composition du conseil de surveillance figure dans le règlement de chacun des fonds.

Le président du conseil de surveillance est choisi parmi les représentants des porteurs de parts.

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

Il adopte un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts et dont le contenu est précisé par le règlement général de l'autorité des marchés financiers.

Les employeurs prennent en charge les frais relatifs à la tenue des conseils de surveillance.

Article 4

Droits des participants investis sur les FCPE

Les droits des participants aux fonds sont exprimés en parts et millièmes de parts, chaque part représentant une même fraction des avoirs compris dans le fonds.

Chaque participant est propriétaire du nombre de parts et millième de parts souscrit au moyen des versements faits à son nom. Le nombre de parts s'accroît normalement au fur et à mesure des souscriptions nouvelles et diminue du fait des rachats (remboursements) de parts antérieurement souscrites, notamment à l'issue du délai d'indisponibilité de 5 ans ou lors d'un des événements décrits à l'article 5 ci-après.

La valeur de la part évolue en fonction de la valeur du fonds qui est déterminée chaque semaine. On l'obtient en divisant la valeur totale du fonds par le nombre de parts existantes.

Les parts détenues par chaque participant sont enregistrées sur un compte individuel.

L'entreprise délègue la tenue de registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire, retraçant les sommes affectées au présent plan. Ce registre comporte pour chacun d'eux la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir.

L'établissement chargé de la tenue de ce registre est :

AXA ÉPARGNE ENTREPRISE dont le siège social est sis 313, terrasses de l'Arche, 92727 Nanterre Cedex, AXA ÉPARGNE ENTREPRISE ayant également la qualité de teneur des comptes conservateurs de parts.

Il a été choisi par la branche ETSCE par l'intermédiaire d'AUDIENS COURTAGE sis 74, rue Jean-Bleuzen, 92170 Vanves.

Article 5

Indisponibilité des avoirs

Délai d'indisponibilité

Les parts acquises pour le compte des participants ne sont disponibles qu'après l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du :

1^{er} jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

Cas légaux de déblocage anticipé

Les participants ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent cependant obtenir le remboursement de leurs droits avant l'expiration du délai d'indisponibilité dans les cas suivants :

- a) Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) par l'intéressé(e).
- 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 Pacs lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé(e).
- d) Invalidité de l'intéressé(e), de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. 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 est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé(e) n'exerce aucune activité professionnelle.
- e) Décès de l'intéressé(e), de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs.
- f) Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, cessation du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.
- g) L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé(e), ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un Pacs, 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.

b) L'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 remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

i) Situation de surendettement de l'intéressé(e) 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.

Tout autre cas de déblocage institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquerait automatiquement.

Demande de déblocage anticipé des parts de FCPE

Les demandes de déblocage anticipé de parts sont adressées directement au Teneur de comptes conservateur de parts, par les participants.

La demande du participant peut être présentée à tout moment à compter de la survenance du fait générateur dans les cas de : rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement. En dehors de ces quatre cas, la demande doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter du fait générateur. Passé ce délai de 6 mois le motif de déblocage n'est plus valable.

Les sommes débloquées sont exonérées d'impôt sur le revenu, toutefois la plus-value réalisée est assujettie aux prélèvements sociaux.

En cas de décès du participant, ses ayants droit doivent demander la liquidation des droits dans les 6 mois suivant le décès pour prétendre à l'exonération fiscale des sommes débloquées.

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

À l'issue du délai d'indisponibilité de 5 ans, le participant peut soit demander le rachat de tout ou partie de ses parts, soit les conserver et n'en demander le remboursement que plus tard.

Article 6

Information

1. Information des bénéficiaires sur la mise en place du plan d'épargne interentreprises

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

2. Information des participants sur l'évolution de leurs droits

Le participant reçoit, au moins une fois par an, un relevé patrimonial précisant le nombre de parts acquises au cours de l'année, la valorisation de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé.

Lorsque le participant modifie l'affectation de son épargne, le teneur de comptes lui confirme l'opération réalisée par avis d'opéré (nombre de parts souscrites ou rachetées et leur valeur liquidative). Chaque année dans les 4 mois suivant la clôture de l'exercice des fonds, la société de gestion établit un rapport de gestion sur les opérations effectuées par les fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée. Ce rapport, soumis au conseil de surveillance de chacun des FCPE, est tenu à la disposition de chaque porteur de parts et de l'entreprise, auprès de la société de gestion sur simple demande.

3. Livret d'épargne salariale

Tous les nouveaux collaborateurs reçoivent lors de la conclusion de leur contrat de travail un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs existant dans l'entreprise.

4. Site internet

Le participant bénéficie d'un espace privé internet (à partir du site www.capeasi.com) ouvert dès le 1^{er} versement et sécurisé par un double code d'accès confidentiel (identifiant/mot de passe). Le participant accède directement à la synthèse de son compte et au détail des opérations réalisées, ainsi qu'à la documentation et aux informations financières relatives à ses FCPE. Il peut également procéder à partir du site à certaines opérations directement sur son compte (arbitrages, remboursement d'avoirs, actualisation de données individuelles...).

Article 7

Participants ayant quitté l'entreprise

Tout participant quittant son entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que celle-ci ait été en mesure de liquider à la date de son départ la totalité des droits dont il est titulaire :

- doit recevoir un état récapitulatif, qu'il devra insérer dans son livret d'épargne salariale, indiquant la nature et le montant de ses avoirs, la ou les date(s) à partir desquelles ceux-ci deviendront exigibles, ainsi que toute information concernant la liquidation des sommes épargnées ou leur transfert vers le plan d'épargne du nouvel employeur et notamment sur le fait que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge par prélèvement sur ses avoirs ;
- doit préciser l'adresse postale et électronique à laquelle devront lui être envoyés les avis éventuellement afférents à ces droits. En cas de changement de cette adresse, il appartient au participant d'en aviser l'entreprise et le teneur de comptes en temps utile.

Lorsque le participant ne peut être joint à la dernière adresse indiquée, ses parts sont conservées par le teneur de comptes conservateur de parts auprès de qui l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 8

Frais de tenue de compte individuel

Les frais de tenue des comptes individuels des participants sont pris en charge par l'entreprise. Ils sont facturés à l'entreprise par le teneur de comptes.

Ils sont fixés à :

- 12 € HT par participant ayant adhéré au PEI ou au PERCOI ;
- 18 € HT s'il y a adhésion du participant au PEI et PERCOI (montant global pour les deux dispositifs).

En cas de disparition de l'entreprise (liquidation judiciaire, dissolution anticipée), les frais de tenue des comptes dus postérieurement à la disparition de l'entreprise sont mis à la charge des participants et prélevés annuellement sur leurs avoirs (33,30 € TTC par participant).

De même, lorsqu'un participant quitte l'entreprise et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au teneur de comptes conservateurs de parts, les frais sont à sa charge et prélevés annuellement sur ses avoirs (33,30 € TTC).

Cette disposition est applicable à compter de l'année suivant l'année de départ du participant.

Les frais de tenue de comptes à la charge de l'entreprise et/ou à la charge des participants sont revalorisés chaque année au 1^{er} janvier en fonction de l'indice INSEE des services. Les frais indiqués ci-dessus sont les tarifs en vigueur lors de la signature du présent accord.

La revalorisation des frais n'interviendra pour la première fois qu'à l'issue de l'exercice de l'année 2019.

Article 9

Modification de la situation juridique de l'entreprise

En cas de modification de la situation juridique de l'entreprise adhérente notamment par fusion, cession, absorption ou scission, lorsqu'elle rend impossible la poursuite de son plan d'épargne, les sommes qui y sont affectées peuvent être transférées dans le plan d'épargne de la nouvelle entreprise après information des représentants du personnel. Dans ce cas, le délai d'indisponibilité écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le nouveau plan. En l'absence d'un plan dans la nouvelle entreprise les sommes sont maintenues dans le plan d'origine.

TITRE V

PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERCOI)

Peuvent adhérer au PERCOI l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement (ETSCE).

Article 1^{er}

Participants

Au-delà des salariés visés à l'article 3 du titre 1^{er} du présent accord, sont bénéficiaires du PERCOI :

- le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire peuvent bénéficier du PERCOI dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 3332-2 du code du travail (soit à ce jour les entreprises comprenant au moins 1 et au plus 250 salariés, ces seuils et les modalités d'appréciation de ces effectifs ayant cependant vocation à évoluer).

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, le chef d'entreprise, son 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 anciens participants partis en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements sur le PERCOI dès lors que des versements ont été réalisés dans ce plan avant la date du départ en retraite ou préretraite. Ces versements ne peuvent plus être abondés ;
- les anciens participants ayant quitté l'entreprise pour un autre motif qu'un départ en retraite ou préretraite et ne bénéficiant pas d'un PERCO/PERCOI dans leur nouvelle entreprise peuvent continuer à effectuer des versements. Ces versements ne peuvent bénéficier de l'abondement et les frais afférents à la gestion du compte sont à la charge exclusive de l'ancien participant.

Si l'ancien participant bénéficie d'un PERCO/PERCOI dans sa nouvelle entreprise, il peut maintenir ses avoirs dans le présent PERCOI mais ne peut continuer à effectuer des versements, ou en demander le transfert sur le PERCO/PERCOI de son nouvel employeur.

Lorsque le versement de l'intéressement et/ou de la participation au titre de la dernière période d'activité du collaborateur intervient après son départ, l'ancien collaborateur peut affecter cet intéressement et/ou cette participation au PERCOI.

Ce versement pourra bénéficier de l'abondement de l'entreprise.

L'adhésion au PERCOI est facultative. L'adhésion d'un participant au PERCOI est automatique dès lors qu'il effectue un versement.

Article 2

Alimentation du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises

Le PERCOI peut être alimenté, au choix de l'employeur, par :

- les versements volontaires des participants ;
- le montant de tout ou partie des sommes provenant de la participation ;
- le montant de tout ou partie des sommes provenant de l'intéressement ;
- le transfert d'avoirs disponibles ou non provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale ;
- le transfert de tout ou partie des droits issus du compte épargne-temps existant dans l'entreprise ou de jours de repos non pris ;
- les éventuels versements complémentaires de l'entreprise « abondement ».

1. Les versements volontaires

Versement minimum

Le montant minimum d'un versement unitaire est de 50 €.

Plafonds de versement

Le montant des versements annuels des participants aux plans d'épargne ne peut excéder :

- pour le salarié ou l'une des personnes mentionnées à l'article L. 3332-2 du code du travail (chef d'entreprise, etc.) : le quart de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente ;
- pour le retraité et préretraité : le quart de sa retraite et/ou pension perçue ;
- pour le conjoint collaborateur ou conjoint associé du chef d'entreprise et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le plafond de versement est un plafond global s'appliquant à l'ensemble des plans d'épargne d'entreprise auxquels participe le collaborateur.

La quote-part de participation, l'intéressement, les sommes transférées (en provenance d'un autre dispositif d'épargne salariale et/ou d'un compte épargne-temps), les jours de repos et l'abondement de l'entreprise ne rentrent pas dans le plafond.

Il revient aux participants de veiller au respect de ces plafonds.

Périodicité de versement

Les versements peuvent être faits à tout moment par le salarié.

Mode de versement

Tous les versements donnent lieu à l'envoi par le participant d'un bulletin de versement individuel accompagnant son règlement, remis à son entreprise.

Toutefois le bulletin de versement et le règlement peuvent être adressés directement au teneur de compte conservateur de parts, s'il n'y a pas d'abondement de l'entreprise.

2. Le versement de la participation

Les sommes issues des réserves spéciales de participation peuvent être, sur décision individuelle de chaque salarié, affectées en tout ou partie au PERCOI. Elles sont dans ce cas exonérées d'impôt sur le revenu.

Le salarié doit faire connaître son choix dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué. Si le salarié ne fait ni le choix de la perception immédiate, ni celui de l'affectation de sa prime de participation dans le PEI et/ou PERCOI, la moitié de

sa prime de participation est affectée par défaut dans le mécanisme de la gestion pilotée du PERCOI et le solde dans le PEI.

3. Le versement de l'intéressement

L'intéressement peut être, sur décision individuelle de chaque bénéficiaire, versé en tout ou partie au PERCOI. L'intéressement est dans ce cas exonéré d'impôt sur le revenu.

À réception de la fiche individuelle d'information de ses droits que lui aura adressée son entreprise, le bénéficiaire fait connaître à celle-ci l'emploi qu'il souhaite donner à son intéressement.

Le salarié doit faire connaître son choix dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant de la prime d'intéressement qui lui est attribuée.

Si le salarié ne fait ni le choix de la perception immédiate, ni celui de l'affectation de sa prime d'intéressement dans le PEI et/ou PERCOI, sa prime sera automatiquement investie dans le fonds par défaut désigné par le PEI.

En cas de placement dans le PERCOI, les sommes correspondantes sont transmises, par l'entreprise au teneur de comptes conservateur de parts, dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle elles sont dues.

4. Les transferts d'avoirs disponibles ou non provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale

Les bénéficiaires peuvent effectuer tous transferts prévus par la législation en vigueur de sommes issues de l'épargne salariale vers le PERCOI.

Ces transferts sont réalisés aux frais des bénéficiaires. L'opération de transfert est effectuée par le teneur de comptes conservateur de parts.

Les sommes transférées sont bloquées jusqu'au jour du départ en retraite du participant, sauf cas de déblocage anticipé.

5. Le transfert depuis un compte épargne-temps ou de jours de repos non pris

Les droits affectés sur un compte épargne-temps dont les bénéficiaires disposent peuvent être utilisés pour alimenter le PERCOI, dans des conditions déterminées par l'accord du compte épargne-temps et conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En l'absence de CET dans l'entreprise, dans la limite de 5 jours par an, les jours de repos ou de congés annuels (excédant la durée de 20 jours ouvrés/24 jours ouvrables) non pris, peuvent être affectés au PERCOI.

6. Les versements complémentaires de l'entreprise (abondement)

L'entreprise a l'obligation d'aider les adhérents à constituer une épargne. Cette aide peut prendre la forme d'une aide minimale ou d'un versement complémentaire à l'investissement des adhérents (abondement). À défaut de choix, l'entreprise est tenue au seul versement de l'aide minimale.

Au surplus, l'entreprise a la faculté de mettre en place un versement initial et/ou des versements périodiques, même en l'absence de contribution des adhérents.

Aide minimale de l'entreprise

L'entreprise ne verse pas d'aide autre que la prise en charge des frais de fonctionnement au plan d'épargne dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Abondement de l'entreprise aux versements des adhérents

L'aide de l'entreprise peut consister dans le recours à l'une des formules d'abondement suivantes, consistant dans des sommes versées par l'entreprise en complément des versements volontaires des

salariés ou des personnes mentionnées à l'article L. 3332-2 du code du travail précité (intéressement, participation ou autre versement volontaire tel des jours de repos ou un transfert du CET).

Option 1

L'entreprise ne verse pas d'abondement.

Option 2

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 300 % des versements pour les 100 premiers euros et 100 % des versements de 101 € à 300 € et 50 % des versements au-delà de 301 € ;
- plafond annuel individuel d'abondement possible, au choix de l'employeur : 500 € ou 1 000 € ou 16 % du PASS.

Option 3

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 10 % des versements ;
- plafond annuel individuel d'abondement possible, au choix de l'employeur : 300 €, 500 € ou 1 000 € ou 16 % du PASS.

Option 4

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 50 % des versements ;
- plafond annuel individuel d'abondement possible, au choix de l'employeur : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 16 % du PASS.

Option 5

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 100 % des versements ;
- plafond annuel individuel d'abondement possible, au choix de l'employeur : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 16 % du PASS.

Option 6

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 300 % des versements ;
- plafond annuel individuel d'abondement possible, au choix de l'employeur : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 16 % du PASS.

À défaut de choix, l'option 1 sera appliquée.

Par année civile et par bénéficiaire, le montant total des versements constituant l'abondement versé annuellement par une ou plusieurs entreprise ne pourra ni dépasser le triple des versements, ni excéder le plafond global légal de versement en vigueur (à ce jour, 16 % du PASS).

Le versement de l'abondement intervient concomitamment aux versements des participants, ou au plus tard à la fin de chaque exercice ou avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

Versement initial et/ou périodique de l'entreprise

L'entreprise a la faculté de mettre en place un versement initial à l'ouverture du PERCOI pour chaque adhérent.

Elle peut en outre prévoir de mettre en place un versement périodique annuel, uniforme pour l'ensemble des adhérents.

Le montant total de ces deux versements éventuels ne peut excéder les plafonds en vigueur (à ce jour, 2 % du PASS par an) et est pris en compte pour l'appréciation du respect du plafond global légal de versement des entreprises mentionné ci-dessus (à ce jour, 16 % PASS).

Sommes issues du CET

Les sommes provenant d'un CET correspondant à un abondement de l'employeur et transférées dans un PERCO ou PERCOI sont assimilées à des versements des employeurs à ces plans.

Modalité de mise en place et de révision de la participation de l'entreprise

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

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

À 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.

L'employeur informe ses salariés de la règle d'abondement qu'il a retenue et le cas échéant, de toute modification ultérieure. Cette modification ne peut pas être rétroactive. Les bénéficiaires doivent être informés clairement des modalités d'abondement éventuellement retenues par l'employeur lors de chaque versement.

Article 3

Mode d'investissement des sommes

Affectation des sommes

Les sommes versées dans le PERCOI sont employées à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprises -FCPE- et/ou d'actions de société d'investissement à capital variable -SICAV- (ci-après les « Fonds ») présentant des profils et des orientations de gestion différentes, dont au moins un fonds est investi, conformément à l'article L. 3334-13 du code du travail, dans les limites prévues à l'article L. 214-64 du code monétaire et financier, dans les entreprises solidaires au sens de l'article L. 3332-17-1 du code du travail.

Gestion des avoirs

Pour la gestion de leurs avoirs, les participants ont le choix entre deux modes de gestion : la gestion libre et la gestion pilotée.

L'information relative à l'option entre la gestion libre et la gestion pilotée est assurée par l'établissement à qui a été confiée la tenue de compte des participants.

Le choix entre gestion libre et gestion pilotée est exprimé par le participant lors de chaque versement effectué sur le PERCOI. Ces deux modes de gestion n'étant pas exclusifs l'un de l'autre, le panachage entre les deux options est possible.

Le choix du mode de gestion n'est pas définitif : le passage de la gestion libre à la gestion pilotée, et inversement, est possible à tout moment sur demande du participant.

À défaut de choix explicite du participant, ses versements (et en particulier les sommes issues de la participation) font l'objet de la gestion pilotée.

Gestion Libre : Le participant définit lui-même ses supports d'investissement, parmi les FCPE proposés par le PERCOI, pour l'allocation de ses versements. Il gère librement son épargne et peut, à tout moment, décider de modifier l'orientation de ses placements en procédant à des arbitrages entre les FCPE.

Les FCPE retenus sont les suivants :

- Capital Monétaire part 2R ;
- AXA Génération Euro Obligations part 2R ;
- AXA Génération Tempéré Solidaire part 2R ;
- AXA Génération Équilibre part 2R ;
- AXA ES Long terme part 2M ;
- AXA Génération Europe Actions part 2R.

Gestion pilotée permettant une réduction progressive des risques financiers :

Cette allocation permet une augmentation progressive de la part des sommes investies dans un ou des organismes de placement collectif présentant un profil d'investissement à faible risque. Deux ans au plus tard avant l'échéance de sortie du plan, le portefeuille de parts que le participant détient est composé, à hauteur d'au moins 50 % des sommes investies, de parts dans des fonds communs de placement présentant un profil d'investissement à faible risque.

Cette gestion s'effectue à travers les compartiments de la SICAV AXA pension part R.

La date de départ à la retraite est indiquée par le participant lors de chaque versement. À défaut d'indication contraire, l'horizon de placement retenu est la date de son 62^e anniversaire.

Société de gestion et dépositaire des supports d'investissement

La société de gestion des FCPE et SICAV est AXA INVESTMENT MANAGERS PARIS dont le siège social est sis tour Majunga, La Défense 9, 6, place de la Pyramide, 92800 Puteaux- France.

Elle a été choisie par la branche par l'intermédiaire d'AUDIENS COURTAGE, sis 74, rue Jean-Bleuzen, 92170 Vanves.

Le dépositaire étant BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES, dont le siège social est sis 3, rue d'Antin, 75002 Paris.

Cas particulier de la participation

Les versements correspondant à la prime de participation sont, en l'absence de choix exprimé par le participant, affectés par défaut comme suit :

- si adhésion de l'entreprise au seul PEI de la branche ETSCE, l'affectation se fera en totalité sur le PEI pour être investis sur le FCPE « Capital Monétaire part 2R » désigné par le plan comme le fonds par défaut ;
- si adhésion de l'entreprise au PEI et PERCOI de la branche ETSCE, l'affectation se fera :
 - pour moitié sur le PERCOI selon une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers en fonction de l'horizon d'investissement (« gestion pilotée » par défaut) ;
 - pour l'autre moitié sur le PEI pour être investis sur le FCPE « Capital Monétaire part 2R » désigné par le plan comme le fonds par défaut.

Arbitrages

Les participants ont la possibilité, à tout moment et sans frais de procéder à des arbitrages entre les fonds proposés pour changer l'allocation de leur épargne. Les arbitrages réalisés ne remettent pas en cause la durée d'indisponibilité des droits inscrits sur le PERCOI qui demeurent bloqués jusqu'au départ à la retraite des participants.

Frais de gestion des fonds

Commissions d'entrée : les commissions d'entrée dans chacun des fonds sont à la charge des porteurs de parts ; elles s'élèvent à 0,35 % du capital investi par le participant.

Frais de gestion financière : les frais de gestion administrative et financière des fonds sont à la charge des fonds conformément aux dispositions prévues dans le règlement ou le prospectus de chaque fonds concerné.

Revenus du portefeuille des fonds

Les revenus et produits des avoirs compris dans le ou les fonds sont automatiquement réinvestis dans ces fonds selon les modalités prévues par les règlements ou prospectus desdits fonds pour bénéficier de l'exonération de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Conseils de surveillance des FCPE

La gestion de chaque fonds multi-entreprises, régie par les dispositions de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier, est contrôlée par un conseil de surveillance composé de représentants des porteurs de parts et de représentants des entreprises.

Le règlement de chaque FCPE détermine les modalités de désignation des représentants des porteurs de parts et de l'entreprise.

Le président du conseil de surveillance est choisi parmi les représentants des porteurs de parts.

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

Il adopte un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts et dont le contenu est précisé par le règlement général de l'autorité des marchés financiers.

Les employeurs prennent en charge les frais relatifs à la tenue des conseils de surveillance.

Conseil d'administration de la SICAV

Le conseil d'administration de la SICAV tient lieu de conseil de surveillance.

Le conseil d'administration détermine les orientations de l'activité de la SICAV et veille à leur mise en œuvre. Dans la limite de l'objet social et sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux assemblées d'actionnaire, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la SICAV et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent.

Le conseil d'administration procède aux contrôles et vérifications qu'il juge opportuns.

Le président ou le directeur général de la SICAV est tenu de communiquer à chaque administrateur tous les documents et informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Le conseil d'administration peut conférer à un ou plusieurs de ses membres ou à des tiers, actionnaires ou non, tous mandats spéciaux pour un ou plusieurs objets déterminés.

Article 4

Droits des participants investis sur les fonds

Les droits des participants aux fonds sont exprimés en parts et millième de parts, chaque part représentant une même fraction des avoirs compris dans le fonds.

Chaque participant est propriétaire du nombre de parts et millième de parts souscrit au moyen des versements faits à son nom. Le nombre de parts s'accroît normalement au fur et à mesure des souscriptions nouvelles et diminue du fait des rachats (remboursement) de parts antérieurement souscrites, ou lors d'un des événements décrits à l'article 5 ci-après.

La valeur de la part évolue en fonction de la valeur du fonds qui est déterminée chaque semaine. On l'obtient en divisant la valeur totale du fonds par le nombre de parts existantes.

Les parts détenues par chaque participant sont enregistrées sur un compte individuel tenu.

L'entreprise délègue la tenue de registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire, retraçant les sommes affectées au présent plan. Ce registre comporte pour chacun d'eux la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir.

L'établissement chargé de la tenue de ce registre est :

AXA EPARGNE ENTREPRISE dont le siège social est sis 313, terrasses de l'Arche, 92727 Nanterre Cedex, AXA EPARGNE ENTREPRISE ayant également la qualité de teneur des comptes conservateurs de parts.

Il a été choisi par la branche ETSCE par l'intermédiaire d'AUDIENS COURTAGE, sis 74, rue Jean-Bleuzen, 92170 Vanves.

Article 5

Indisponibilité des avoirs

Délai d'indisponibilité

Les parts acquises pour le compte des participants ne sont disponibles qu'au jour de leur départ à la retraite, sauf cas de déblocage anticipé.

Cas légaux de déblocage anticipé

Les participants ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent obtenir le remboursement de leurs droits avant le départ à la retraite dans les cas suivants :

a) Décès de l'intéressé(e), de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. En cas de décès de l'intéressé(e), il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits dans les 6 mois à compter du jour du décès pour prétendre à l'exonération fiscale des sommes débloquées.

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

c) Invalidité de l'intéressé(e), de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois.

d) Situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé(e).

e) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Demandes de déblocage anticipé

Les demandes de déblocage anticipé sont adressées directement au teneur de comptes conservateur de parts par les participants.

Les sommes débloquées sont exonérées d'impôt sur le revenu, toutefois la plus-value est assujettie aux prélèvements sociaux.

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

Article 6

Sortie du PERCOI

La délivrance des sommes inscrites aux comptes des participants s'effectue, en principe, sous la forme d'une rente viagère acquise à titre onéreux. Toutefois le présent accord prévoit aussi la possibilité, pour le participant d'opter pour une sortie en capital de ses avoirs constitués au titre du PERCOI.

La liquidation du PERCOI est de droit à partir de la date à laquelle le participant a fait liquider sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse. Le participant adresse sa demande de liquidation du PERCOI directement au teneur de compte.

Article 7

Information

1. Information des bénéficiaires sur la mise en place du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises

Les bénéficiaires sont informés du présent PERCOI de branche par tout moyen à la convenance de l'employeur (affichage, insertion sur l'Intranet de l'entreprise...)

2. Information des participants sur l'évolution de leurs droits

Le participant reçoit, au moins une fois par an, un relevé patrimonial précisant le nombre de parts acquises au cours de l'année, la valorisation de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé.

Lorsque le participant modifie l'affectation de son épargne, le teneur de comptes lui confirme l'opération réalisée par avis d'opéré (nombre de parts souscrites ou rachetées et leur valeur liquidative).

Chaque année dans les 4 mois suivant la clôture de l'exercice des fonds, la société de gestion établit un rapport de gestion sur les opérations effectuées par les Fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée. Ce rapport, soumis au conseil de surveillance de chacun des FCPE, tenu à la disposition de chaque porteur de parts et de l'entreprise, auprès de la société de gestion sur simple demande.

3. Livret d'épargne salariale

Tous les nouveaux collaborateurs reçoivent lors de la conclusion de leur contrat de travail un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs existant dans l'entreprise.

4. Site internet

Le participant bénéficie d'un espace privé internet (à partir du site www.capeasi.com) ouvert dès le 1^{er} versement et sécurisé par un double code d'accès confidentiel (identifiant/mot de passe). Le participant accède directement à la synthèse de son compte et au détail des opérations réalisées, ainsi qu'à la documentation et aux informations financières relatives à ses FCPE. Il peut également procéder à partir du site à certaines opérations directement sur son compte (arbitrages, remboursement d'avoirs, actualisation de données individuelles...).

Article 8

Participants ayant quitté l'entreprise

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à la retraite, l'employeur est tenu :

- de lui remettre un état récapitulatif indiquant la nature et le montant de ses droits, ainsi que toute information concernant le transfert des sommes épargnées vers le PERCO/PERCOI du nouvel employeur ;

- de lui faire préciser l'adresse postale et l'adresse électronique à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ces droits. En cas de changement de cette adresse, il appartient au participant d'en aviser l'entreprise et le teneur de comptes en temps utile.

Lorsque le participant ne peut être joint à la dernière adresse indiquée, ses droits sont conservés par le teneur de comptes conservateur de parts auprès de qui l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 9

Frais de tenue de compte individuel

Les frais de tenue des comptes individuels des participants sont pris en charge par l'entreprise. Ils sont facturés à l'entreprise par le teneur de comptes.

Ils sont fixés à :

- 12 € HT par participant ayant adhéré au PEI ou au PERCOI ;
- 18 € HT s'il y a adhésion du participant au PEEI et PERCOI (montant global pour les deux dispositifs).

En cas de disparition de l'entreprise (liquidation judiciaire, dissolution anticipée), les frais de tenue des comptes dus postérieurement à la disparition de l'entreprise sont mis à la charge des participants et prélevés annuellement sur leurs avoirs (33,30 € TTC par participant).

De même, lorsqu'un participant quitte l'entreprise et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au teneur de comptes conservateurs de parts, les frais sont à sa charge et prélevés annuellement sur ses avoirs (33,30 € TTC).

Cette disposition est applicable à compter de l'année suivant l'année de départ du participant.

Les frais de tenue de comptes à la charge de l'entreprise et/ou à la charge des participants sont revalorisés chaque année au 1^{er} janvier en fonction de l'indice INSEE des services. Les frais indiqués ci-dessus sont les tarifs en vigueur lors de la signature du présent accord.

La revalorisation des frais n'interviendra pour la première fois qu'à l'issue de l'exercice de l'année 2019.

Article 10

Modification de la situation juridique de l'entreprise

En cas de modification de la situation juridique de l'entreprise adhérente notamment par fusion, cession, absorption ou scission, et lorsqu'elle rend impossible la poursuite de son PERCOI, les sommes qui y sont affectées peuvent être transférées vers le plan d'épargne (PERCO/PERCOI) de la nouvelle entreprise après information des représentants du personnel. En l'absence d'un PERCO/PERCOI dans la nouvelle entreprise, les sommes sont maintenues dans le plan d'origine.

Fait à Paris, le 12 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

PRÉSENTATION DES CRITÈRES DE CHOIX DE PLACEMENT ET DE LA LISTE DES FORMULES DE PLACEMENT DE LA GESTION LIBRE DU PEI ET DU PERCOI

Préalablement à toute souscription l'investisseur doit prendre connaissance de la dernière version du DICI et du règlement ou prospectus du ou des supports dans lequel ou lesquels il souhaite investir mis à disposition sur le site du teneur de compte conservateur de parts ere.axa.fr ou remis sur simple demande auprès de la société de gestion.

Il est précisé que ce document est exclusivement conçu à des fins d'information. Il ne constitue ni un élément contractuel, ni un conseil en investissement. Du fait de leur simplification, les informations contenues dans ce document sont partielles. Elles ne constituent pas un engagement contractuel de la société de gestion, peuvent être subjectives et sont susceptibles d'être modifiées sans préavis dans les limites du règlement ou prospectus.

Capital Monétaire Part 2R

Le FCPE est classé dans la catégorie « Fonds monétaire à valeur liquidative variable (VNAV) standard ».

Objectif de gestion : recherche d'une performance annuelle égale à l'EONIA (Euro OverNight Interest Average) capitalisé diminuée des frais de gestion réels de l'OPCVM sur un horizon de placement recommandé supérieur à 3 mois, en investissant sur les marchés monétaires et de taux euros.

Profil de risque et de rendement : 1/7 ⁽¹⁾

Durée minimale de placement recommandée : 2 mois ⁽²⁾

Frais courants : 0,11 %

Risques spécifiques ⁽³⁾ : en cas de très faible niveau des taux d'intérêt du marché monétaire, le rendement dégagé par le FCPE pourrait ne pas suffire à couvrir les frais de gestion et sa valeur liquidative serait susceptible de baisser de manière structurelle.

AXA Génération Euro Obligations Part 2R

Le FCPE est classé dans la catégorie « Obligations et autres titres de créances libellés en euros ».

Objectif de gestion : recherche d'une performance corrélée essentiellement aux marchés obligataires de la zone OCDE (titres libellés en euro), par la mise en œuvre d'une gestion dynamique et discrétionnaire reposant notamment sur l'analyse de la courbe des taux et du risque crédit des émetteurs. Recherche d'un investissement sur des titres répondant à des critères socialement responsables.

Profil de risque et de rendement : 3/7 ⁽¹⁾

Durée minimale de placement recommandée : 3 ans ⁽²⁾

Frais courants : 1,20 %

(1) Chaque support est évalué sur une échelle allant de 1 à 7 (Indicateur synthétique de risque et de rendement (ISRR) figurant dans les documents d'informations clés pour l'Investisseur [DICI]). La catégorie 1 représente les supports les moins risqués au rendement potentiellement plus faible, tandis que la catégorie 7 représente les supports les plus risqués au rendement potentiellement plus élevé. La catégorie la plus faible ne signifie pas pour autant un investissement sans risque, il s'agit d'une donnée évolutive et les porteurs de parts sont invités à se référer à la dernière version en vigueur du DICI pour en connaître le niveau actuel.

(2) La durée de placement recommandée ne tient pas compte de la durée de blocage de l'épargne.

(3) Risques indiqués dans le DICI du fonds. Pour une présentation complète des risques, il convient de se reporter au règlement ou au prospectus dudit fonds.

Risques spécifiques ⁽¹⁾ : risque de perte en capital, risque de crédit, risque de valorisation, risque de liquidité, risque de contrepartie.

AXA Génération Tempéré Solidaire Part 2R

Objectif de gestion : recherche, par l'intermédiaire de l'OPC, de performance en s'exposant majoritairement sur les marchés de taux européens tout en conservant une exposition sur les marchés actions européens et en tenant compte des contraintes attachées à l'investissement solidaire.

Ce fonds est un FCPE solidaire.

Profil de risque et de rendement : 3/7 ⁽²⁾

Durée minimale de placement recommandée : 3 ans ⁽³⁾

Frais courants : 2,22 %

Risques spécifiques ⁽¹⁾ : risque de perte en capital, risque de crédit, risque de valorisation, risque de liquidité.

AXA Génération Équilibre Part 2R

Objectif de gestion : recherche de performance à moyen terme en s'exposant essentiellement sur les marchés d'actions et de taux européens en privilégiant le juste équilibre de l'investissement par la mise en œuvre d'une gestion fondée sur une allocation dynamique et discrétionnaire entre ces classes d'actifs qui satisfont à des critères socialement responsables.

Profil de risque et de rendement : 4/7 ⁽²⁾

Durée minimale de placement recommandée : 4 ans ⁽³⁾

Frais courants : 2,17 %

Risques spécifiques ⁽¹⁾ : risque de perte en capital, risque de crédit, risque de liquidité, risque de contrepartie, risque de valorisation.

AXA Génération Europe Actions Part 2R

Le FCPE est classé dans la catégorie « Actions internationales ».

Objectif de gestion : recherche de croissance du capital à long terme en s'exposant essentiellement aux marchés actions internationales de sociétés satisfaisant aux critères d'investissement responsable par la mise en œuvre d'une gestion fondée sur une allocation dynamique qui satisfait à des critères socialement responsables.

Profil de risque et de rendement : 5/7 ⁽²⁾

Durée minimale de placement recommandée : 8 ans ⁽³⁾

Frais courants : 2,21 %

Risques spécifiques ⁽¹⁾ : risque de perte en capital, risque de crédit, risque de valorisation, risque de liquidité, risque de contrepartie.

(1) Risques indiqués dans le DICI du fonds. Pour une présentation complète des risques, il convient de se reporter au règlement ou au prospectus dudit fonds.

(2) Chaque support est évalué sur une échelle allant de 1 à 7 (Indicateur synthétique de risque et de rendement (ISRR) figurant dans les documents d'informations clés pour l'Investisseur [DICI]). La catégorie 1 représente les supports les moins risqués au rendement potentiellement plus faible, tandis que la catégorie 7 représente les supports les plus risqués au rendement potentiellement plus élevé. La catégorie la plus faible ne signifie pas pour autant un investissement sans risque, il s'agit d'une donnée évolutive et les porteurs de parts sont invités à se référer à la dernière version en vigueur du DICI pour en connaître le niveau actuel.

(3) La durée de placement recommandée ne tient pas compte de la durée de blocage de l'épargne.

AXA ES Long terme Part 2M

Objectif de gestion : participer à l'évolution des marchés des actions internationales (dont les marchés européens) et des obligations émergentes et/ou obligations à haut rendement de type spéculatif par la mise en œuvre d'une gestion dynamique et discrétionnaire, tout en étant en permanence exposé à des actifs du marché du secteur immobilier.

Profil de risque et de rendement : 4/7 ⁽¹⁾

Durée minimale de placement recommandée : 8 ans ⁽²⁾

Frais courants : 1,83 %

Risques spécifiques ⁽³⁾ : risque de perte en capital, risque de crédit, risque de liquidité.

(1) Chaque support est évalué sur une échelle allant de 1 à 7 (Indicateur synthétique de risque et de rendement (ISRR) figurant dans les documents d'informations clés pour l'Investisseur [DICI]). La catégorie 1 représente les supports les moins risqués au rendement potentiellement plus faible, tandis que la catégorie 7 représente les supports les plus risqués au rendement potentiellement plus élevé. La catégorie la plus faible ne signifie pas pour autant un investissement sans risque, il s'agit d'une donnée évolutive et les porteurs de parts sont invités à se référer à la dernière version en vigueur du DICI pour en connaître le niveau actuel.

(2) La durée de placement recommandée ne tient pas compte de la durée de blocage de l'épargne.

(3) Risques indiqués dans le DICI du fonds. Pour une présentation complète des risques, il convient de se reporter au règlement ou au prospectus dudit fonds.

ANNEXE II

GESTION PILOTÉE DU PERCOI

Pour les participants qui ne souhaitent pas gérer leur épargne, la gestion pilotée leur permet d'optimiser la gestion de leur épargne et profiter des marchés d'actions et d'obligations, tout en sécurisant de manière progressive les risques financiers pesant sur les sommes investies. Ainsi les versements sont automatiquement investis dans un support dont la gestion est liée à l'âge théorique de départ à la retraite ou l'horizon de placement.

À défaut de précision de l'adhérent, l'âge théorique de départ en retraite est de 62 ans.

La SICAV AXA Pension fait partie de la famille des fonds à maturité cible. Chaque compartiment au sein de la SICAV correspond à un horizon d'investissement cible pour l'épargnant (ex. : date prévisionnelle de départ en retraite, acquisition de résidence principale...).

PERCO + : la SICAV AXA Pension investit dans différentes classes d'actifs parmi lesquelles les actions éligibles au PEA/PME, conformément au décret n° 2015-1526 du 25 novembre 2015 portant application de l'article 149 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et de l'article L.137-16 du code de la sécurité sociale.

Compartiments de la SICAV AXA PENSION :

- AXA Pension Zen R ;
- AXA Pension 2021-2023 R ;
- AXA Pension 2024-2026 R ;
- AXA Pension 2027-2029 R ;
- AXA Pension 2030-2032 R ;
- AXA Pension 2033-2035 R ;
- AXA Pension 2036-2038 R ;
- AXA Pension 2039-2041 R ;
- AXA Pension Long terme R.

Définissez votre horizon : un seul choix à faire ; définir l'échéance au moment de l'investissement. Votre épargne est investie dans un fonds unique pour une meilleure lisibilité de votre épargne retraite.

Optimisez la répartition de votre épargne : vous tirez parti des multiples opportunités d'investissement dans le monde. AXA Pension investit dans :

- des thématiques d'investissement de long terme : l'investissement socialement responsable, les marchés émergents, la santé, les infrastructures, l'immobilier coté, les matières premières...
- une large palette de classes d'actifs : actions de grandes et petites entreprises, obligations d'États, obligations d'entreprises, obligations indexées sur l'inflation, instruments monétaires...
- une grande variété de zones géographiques : zone Euro, États-Unis, Royaume-Uni, Asie Pacifique...
- une gestion pilotée : votre exposition au risque est ajustée en fonction de l'horizon de placement défini ; plus l'horizon est court, plus l'allocation s'orientera vers la sécurisation, alors que sur un horizon plus long l'allocation sera plus dynamique faisant appel à différentes classes d'actifs thématiques, adaptées à un horizon plus lointain ;
- une désensibilisation progressive à l'approche de la retraite : vous bénéficiez d'une allocation d'actifs adaptée en permanence à votre horizon d'investissement ;

– l'épargne est tout d'abord placée sur des actifs dynamiques, puis à mesure que l'échéance se rapproche, l'épargne est progressivement réallouée sur des actifs de sécurisation.

Exemple d'un placement pour un départ en retraite :

Vous êtes né(e) en 1960 et prévoyez un départ en retraite en 2022 ; votre épargne est investie dans le compartiment 2021-2023 dont l'objectif est d'optimiser l'allocation de portefeuille sur cet horizon.

Forme juridique : SICAV de droit français

Date de création : 7 janvier 2011

Devise du fonds : euro

Type de part : capitalisation

Profil de risque : C (produits risqués en capital, perte limitée au capital investi)

Durée de placement recommandée : en fonction de la date de maturité du compartiment choisi

Société de gestion : AXA IM Paris

ANNEXE III
DICI DES FONDS
