

Brochure n° 3298

Convention collective nationale

IDCC : 2104. – THERMALISME

Brochure n° 3307

Convention collective nationale

IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE

ACCORD DU 2 OCTOBRE 2019

RELATIF À UN PEI/PERCOI

NOR : ASET1951420M

IDCC : 2104, 2264

Entre :

CNETH,

D'une part, et

CFTC ;

CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit

PRÉAMBULE

Conformément à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, 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 le 1^{er} janvier 2013, tout accord de participation doit prévoir l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation à un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises.

Il est rappelé qu'à titre individuel, les salariés pourront opter pour l'ouverture d'un PERCO sans que celui-ci ne soit nécessairement associé à un PEE ou un PEI.

Il est rappelé que les sommes versées par l'employeur sur un plan d'épargne salariale, en complément de sommes versées par le participant, 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.

L'articulation et la définition des sources d'alimentation et de gestion de l'épargne salariale est l'objet de cet accord.

Article 1^{er}

Champ d'application

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 du thermalisme.

Article 2

Durée de l'accord

Le présent accord mettant en place un PEI et un PERCOI est conclu à durée indéterminée et prend effet à compter de la date de son dépôt. Il sera déposé, auprès des services du ministère du travail et son extension sera demandée.

Il pourra être dénoncé par tout ou partie des signataires, conformément aux dispositions légales. Il peut être révisé conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 3

Choix de l'organisme de gestion

Les parties choisissent d'un commun accord le groupe GROUPAMA en tant que gestionnaire du PEI et du PERCOI institués par le présent accord.

Article 4

Comité paritaire de suivi

Un comité paritaire de suivi 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.

Il se réunit une fois par an pour examiner un tableau de bord établi par l'organisme de gestion avec notamment les principaux indicateurs de suivi suivants : encours déposés sur les fonds proposés, nouveaux contrats conclus au cours de la période, montant moyen de versement par salarié, nombre total des rachats, les arbitrages, les commissionnements et les montants facturés.

Il peut également se réunir à titre exceptionnel à la demande de la majorité de ses membres.

Le groupe GROUPAMA informera la commission paritaire de l'adhésion des entreprises à l'accord de branche.

Article 5

Règlement des litiges

Avant de soumettre les différends aux tribunaux compétents, le chef d'entreprise et son personnel épargnant s'efforceront de les résoudre par les voies de la conciliation. Dans cette intention ils pourront saisir les instances du dialogue social locales, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche professionnelle du thermalisme. Dans les entreprises de moins de 11 salariés, ils pourront saisir la commission paritaire régionale interprofessionnelle.

Article 6

Force de l'accord

Les entreprises qui décident d'appliquer le présent accord sur le PEI ou le PERCOI ne peuvent déroger, de façon moins favorable, aux salariés aux dispositions prévues par le présent accord.

PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI)

Article 1^{er}

Participants

Tous les salariés des entreprises appliquant la convention collective du thermalisme ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans leur entreprise peuvent adhérer au plan d'épargne interentreprises (PEI), dès lors que leur entreprise y a adhéré.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de l'année de l'adhésion et de l'année précédente.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit ne puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.

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, conformément à l'article L. 3332-2 du code du travail, 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 chaque salarié, par :

- des versements volontaires ;
- le versement de tout ou partie des sommes provenant de la participation ;
- les sommes inscrites en comptes courants bloqués.

Les sommes disponibles peuvent sur demande du salarié être réinvesties dans le plan sans délais suivant la fin de leur période d'indisponibilité afin de continuer à bénéficier des mêmes exonérations. Les sommes indisponibles peuvent être transférées à tout moment vers les fonds communs de placement d'entreprise qui l'autorisent.

- le versement de tout ou partie des sommes provenant de l'intéressement ;
- le transfert de tout ou partie des droits issus du compte épargne-temps existant dans l'entreprise dans la limite d'un plafond de 10 jours par an. En l'absence de compte épargne-temps dans l'entreprise, le salarié peut, dans la limite de 10 jours par an, verser les sommes correspondant à des jours de repos non pris sur le plan d'épargne. Le congé annuel ne peut être affecté à l'un de ces dispositifs que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables ;
- le transfert d'avoir, disponibles ou non, provenant d'un autre dispositif d'épargne-salariale (à l'exception du PERCO/PERCOI).

Le PEI peut être alimenté en fonction de mesures résultant d'une négociation entre partenaires sociaux ou d'une décision unilatérale de l'employeur par :

- les éventuels versements complémentaires de l'entreprise « abondement ».

1. Les versements volontaires

Versement minimum

Le montant minimum d'un versement unitaire est de 15 € par support de placements.

Plafonds de versement

Le montant des versements annuels des participants ne peut excéder :

- pour le salarié : 1/4 de sa rémunération annuelle brute ;
- pour le retraité et préretraité : 1/4 de sa retraite et/ou pension perçue au cours de l'année ;
- pour le chef d'entreprise : 1/4 de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, provenant de l'entreprise ayant adhéré au PEI ;
- pour les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux : 1/4 de leur rémunération perçue au titre des fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires de l'année de versement ;
- pour le conjoint collaborateur ou conjoint associé du chef d'entreprise, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : 1/4 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, les sommes transférées en provenance d'un autre dispositif d'épargne salariale, et l'abondement de l'entreprise ne rentrent pas dans le plafond.

Périodicité de versement

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

Mode de versement

Les versements peuvent être effectués de façon dématérialisée sur le site internet ou par courrier, dans ce cas les versements donnent lieu à l'envoi par le participant d'un bulletin de versement individuel accompagnant son règlement, remis à son entreprise ou adressés directement au teneur de comptes conservateur.

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

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

3. 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 :

3.1. Aide financière

L'aide financière de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue de compte.

3.2. Taux d'abondement annuel et plafonds d'abondement annuels possibles

L'entreprise adhérent au présent dispositif peut aussi prévoir des versements complémentaires appelés abondement s'ajoutant à ceux des bénéficiaires.

Cet article propose plusieurs options d'abondement. Chaque entreprise pourra définir la règle d'abondement applicable dans l'entreprise parmi les choix proposés ci-dessous lors de l'adhésion.

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

Chaque entreprise choisit une formule d'abondement spécifique parmi les possibilités suivantes :

- taux unique =... % du versement (indiquez le pourcentage choisi entre 0 % et 300 % par tranche de 5 %).

Pour cette option, l'entreprise pourra également fixer soit :

- un plafond global d'abondement versé pour l'ensemble des salariés ne dépassant pas :
 - soit... % de la masse salariale brute (indiquez le pourcentage choisi entre 2 % et 25 % par tranche de 0,5 %) ;
 - soit... € (indiquez un montant compris entre 2 000 € et 400 000 € par tranche de 500 €).

Si le calcul d'abondement conduisait à dépasser ce plafond global, l'abondement de chacun sera réduit à due proportion. Pour cette option, l'entreprise pourra indiquer des fenêtres de versement afin de respecter le timing de versement de l'abondement avant la fin de l'année.

- un plafond individuel :... € (indiquer le plafond d'abondement entre 0 et la limite légale en vigueur par tranche de 100 €).

À défaut de choix (ou en cas de choix erroné), le plafond sera fixé au plafond légal.

Dans ce cas, l'entreprise pourra également :

- sur le plafond d'abondement du PEI déduire l'abondement perçu sur le PERCOI ;
- sur le plafond d'abondement du PERCOI déduire l'abondement perçu sur le PEI.

À défaut de choix, l'abondement sera limité à l'aide financière indiquée à l'article 8.

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.

À défaut de choix de formule d'abondement lors de l'adhésion à l'accord, l'abondement minimal (correspondant à l'aide financière) s'appliquera d'office.

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 du participant.

Peuvent bénéficier de l'abondement, en fonction de mesures résultant d'une négociation entre partenaires sociaux ou d'une décision unilatérale de l'employeur, les versements suivants :

- les versements volontaires ;
- les primes de participation ;
- les primes d'intéressement ;
- le transfert des droits issus du compte épargne-temps (CET).

L'entreprise pourra ainsi choisir un taux d'abondement différent par origine de versement (versement volontaire/Intéressement/Participation/versements issus d'un CET).

À défaut de choix, l'abondement se déclenchera quelle que soit l'origine des versements.

3.3. Durée des modalités d'abondement

Les modalités d'abondement sont :

- ☐ fixées pour l'année civile en cours. Ensuite l'abondement minimal (correspondant à l'aide financière) s'appliquera d'office dès le premier jour de la prochaine année.
- ☐ renouvelées par tacite reconduction chaque année.

À défaut de choix lors de l'adhésion à l'accord, les modalités d'abondement seront renouvelées par tacite reconduction chaque année.

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.

L'abondement pour le participant est exonéré de charges sociales et d'impôt sur le revenu mais il reste assujéti à la CSG et à la CRDS.

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) labellisés ISR (investissement socialement responsable) ci-dessous :

Les sommes alimentant le plan d'épargne d'entreprise, telles qu'elles sont définies à l'article 2 et quelle que soit leur origine, sont affectées à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprise. Ces investissements peuvent s'effectuer au choix de chacun des adhérents dans les fonds suivants, ci-après dénommés les fonds communs.

A. – Gamme épargne responsable

Le fonds GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE est un FCPE à compartiments, dont tous les compartiments sont gérés selon des critères investissements socialement responsables (ISR).

La série de compartiments proposée sera celle dont les frais de gestion sont déduits de la performance.

Chaque salarié a donc le choix d'investir dans un ou plusieurs des compartiments proposés suivant :

- GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE MONÉTAIRE 1
(profil d'investissement : fonds « monétaire »-) ;

- GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE PRUDENCE 1
(profil d'investissement : fonds « obligations et autres titres de créances en euro » donnant la priorité à la préservation du capital) ;
- GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE ÉQUILIBRE 1
(profil d'investissement : fonds « diversifié » recherchant le meilleur équilibre entre rentabilité et risque) ;
- GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE DYNAMIQUE 1
(profil d'investissement : fonds « actions pays de la zone euro » recherchant des plus-values à long terme) ;
- GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE SOLIDAIRE 1
(profil d'investissement : fonds « diversifié » dont une partie des actions est répartie entre des titres d'entreprises solidaires [5 à 10 %]).

B. – Fonds FINAMA ÉPARGNE COURT TERME

Ce fonds est classé dans la catégorie : « obligations et autres titres de créances en euro ». Son objectif de gestion est d'obtenir une performance supérieure à celle de l'indicateur de référence composé à 30 % du Barclays Capital Euro AGGREGATE Corporate1-3 ans (clôture J – 1-coupons nets réinvestis) et à 70 % l'EONIA capitalisé.

C. – FINAMA actions internationales

Ce fonds est un fonds « actions internationales » recherchant des plus-values à long terme sur les actions.

D. – Fonds GROUPAMA SÉLECTION PME-ETI

Ce fonds est classé dans la catégorie « Actions des pays de la zone euro ». Profil d'investissement : ce fonds est investi au minimum à 80 % directement ou indirectement en titres de petites et moyennes entreprises et d'entreprises de tailles intermédiaires (dans les conditions prévues à l'article L. 221-32-2 du code monétaire et financier), le solde étant investi en actifs monétaire.

Les membres du comité paritaire de suivi prévu à l'article 4 du présent accord seront informés tous les semestres par GROUPAMA de l'évolution du portefeuille collectif constituant le fonds GROUPAMA sélection PME-ETI notamment en ce qui concerne l'identité des entreprises et/ou filiales vers lesquelles sont dirigés l'épargne des salariés adhérents au travers des titres décrits ci-dessus.

La totalité des revenus du portefeuille collectif sont obligatoirement réemployés dans les fonds communs et ne donnent lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs des fonds et par conséquent de la valeur de chaque part ou fraction de part.

Ce réinvestissement assure aux adhérents une exonération d'impôt sur ces revenus qui est maintenue même au-delà de la période d'indisponibilité.

La gestion des fonds

Les sommes alimentant le plan d'épargne d'entreprise sont versées au dépositaire des avoirs des fonds communs désigné ci-après dans un délai de 15 jours à compter de la date de leur versement.

La gestion de l'épargne salariale se décompose en deux pôles : la gestion administrative (tenue des comptes conservation de parts et tenue de registres) et la gestion financière (gestion des fonds communs de placement d'entreprises).

L'activité de gestion administrative est assurée par GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE, située 2, boulevard Pesaro, 92000 Nanterre, ci-après dénommé le teneur de compte.

GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE, est une entreprise d'investissement agréée par le CECEI et habilitée à la tenue de compte – conservation de parts par le CMF (intégré désormais au sein de l'AMF).

À ce titre, elle assure la tenue de compte – conservation de parts et la tenue de registre des avoirs détenus par les salariés sous la forme de parts des fonds communs de placement d'entreprise ci-dessus désignés. Elle assure également la tenue de la comptabilité titres et espèces, l'exécution des opérations sur parts et la gestion de la disponibilité des avoirs des salariés de la société.

La gestion financière est assurée par la société de gestion GROUPAMA ASSET MANAGEMENT, dont le siège sociale est 25, rue de la Ville-l'Évêque, 75008 Paris, ci-après dénommé le gestionnaire, conformément au règlement desdits fonds communs et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les avoirs des fonds communs sont déposés à la banque ORANGE BANK, dont le siège social est 67, rue Robespierre, 93100 Montreuil, ci-après dénommé le dépositaire. hormis pour le fonds GROUPAMA SÉLECTION PME ETI pour lequel le dépositaire sera CACEIS BANK France.

Mode de gestion

Dans le cadre du PEI, le mode de gestion est celui de la gestion Libre.

Ce mode de gestion permet aux participants d'effectuer eux-mêmes la répartition de leurs avoirs entre les différents FCPE ou compartiments.

Chaque adhérent peut décider à tout moment le transfert de tout ou partie de son épargne dans l'un ou l'autre des fonds communs (ou compartiments). Les transferts sont gratuits dans la limite de 3 par an et par adhérent.

En l'absence de choix du participant, sur son bulletin de versement, les droits seront employés dans le compartiment GER Prudence 1.

Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE

Les règles de fonctionnement et les objectifs de gestion de l'ensemble de ces fonds sont précisés dans leurs règlements, ainsi que dans les documents d'information clé pour l'investisseur. Les critères de choix 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

Les commissions de souscription sur les versements effectués sur les FCPE seront fixées à 2 %.

Les frais de gestion administrative et financière des FCPE sont à la charge des fonds.

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 exprimé par les participants.

Les versements correspondants 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 du thermalisme, l'affectation se fera en totalité sur le PEI pour être investi sur le FCPE « Prudence 1 » désigné par le plan comme le fonds par défaut ;
- si adhésion de l'entreprise au PEI et PERCOI de la branche du thermalisme, l'affectation se fera :

- pour moitié sur le PERCOI la part investie automatiquement dans le PERCOI est placée suivant le mode de gestion par défaut : la gestion pilotée ;
- pour l'autre moitié sur le PEI pour être investi sur le FCPE « Prudence 1 » désigné par le plan comme le fonds par défaut.

Modification de l'affectation des sommes, rachat des parts et remboursement

Les participants ont la possibilité, à tout moment et sans frais, de procéder à des rachats (remboursements) ou arbitrages (changement) entre les fonds proposés dans le cadre du dispositif PEI, dans la limite imposée par le gestionnaire, sans que la durée d'indisponibilité des parts ne soit remise en cause.

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

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.

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

Le conseil de surveillance des FCPE est composé pour chaque entreprise de :

- deux membres salariés porteurs de parts pour la gamme GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE ;
- un membre salarié porteur de part pour la gamme FINAMA, représentant les porteurs de parts, élus directement par les porteurs de parts, ou désignés par le ou les comité(s) social (aux) et économique(s) ou les représentants des diverses organisations syndicales représentatives du présent plan, le choix étant laissé aux partenaires sociaux ;
- un membre représentant les directions des entreprises adhérentes, désigné par celles-ci.

Chaque membre peut être remplacé par un suppléant désigné dans les mêmes conditions.

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

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

Il exerce les droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du fonds et décide de l'apport des titres, à l'exception de ceux attachés aux titres de capital émis par l'entreprise, et, à cet effet, désigne un ou plusieurs mandataires représentant le fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices.

Il peut présenter des résolutions à ces mêmes assemblées.

Il peut demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le commissaire aux comptes du fonds qui sont tenus de déférer à sa convocation. Il décide des fusions, scissions et liquidations du fonds.

Sans préjudice des compétences de la société de gestion et de celles du liquidateur, le conseil de surveillance peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.

Les membres salariés des conseils surveillances disposent d'une formation de 3 jours au cours de leur mandat.

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 millièmes 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 jour. 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 :

GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE (cf. article 3 du présent accord).

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, selon le cas, du :

- 1^{er} jour du 6^e mois du 5^e exercice suivant celui du versement si le PEI est partiellement alimenté par des sommes provenant de la participation et/ou l'intéressement ;
- dernier jour du 6^e mois de la 5^e année suivant celle du versement dans les autres cas.

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 2 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) 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, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

b) 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. 711-1 et suivants 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 débloquentes sont exonérées d'impôt sur le revenu, toutefois la plus-value réalisée est assujettie à la CSG/CRDS et 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 débloquentes.

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.

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.

Lors de chaque opération, le participant reçoit, du teneur de comptes, un relevé nominatif indiquant le nombre de parts acquises (ou rachetées), le prix de souscription (ou la valeur de rachat), l'avoir total, le montant des prélèvements (CSG et CRDS).

Tout participant reçoit une fois par an, de GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE, un relevé lui rappelant sa situation en lui 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 après 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, par GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE (le teneur de comptes).

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. Le présent dispositif mais aussi l'ensemble des dispositifs existants dans l'entreprise.

Le teneur de comptes met également à la disposition des épargnants des moyens d'information multimédia et un guide de l'épargnant qui expliquent de manière simple le fonctionnement du PEI, qui en présentent les avantages et qui détaillent les différentes déclinaisons de gestion financière afin de faciliter le choix des participants.

4. Site internet

Le participant bénéficie d'un espace privé internet (à partir du site www.groupama-es.fr) 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 ;
- doit préciser l'adresse 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.

7.1. Cas du départ du participant

La société s'engage, en cas de départ du participant, pour quelque cause que ce soit, à prendre note de l'adresse du participant à laquelle devront être envoyés les sommes ou avis relatifs à ses droits. En cas de changement d'adresse, il appartient au participant d'en aviser en temps utile, le gestionnaire administratif ou la société. La société transmettra tout changement d'adresse du participant au Teneur de compte en temps utile.

Lorsqu'un bénéficiaire d'un dispositif d'épargne salariale quitte l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées au sein de l'entreprise. Cet état distingue les actifs disponibles, en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert, et précise les échéances auxquelles ces actifs seront disponibles ainsi que tout élément utile au transfert éventuel vers un autre plan.

Cet état précise également les modalités de prise en charge des Frais de tenue de compte après le départ du salarié de la société.

Lorsqu'un salarié ne s'est pas manifesté, sous quelque forme que ce soit, auprès de l'établissement tenant le compte ni n'a effectué d'opération sur un autre compte ouvert à son nom dans les livres de l'établissement pendant une période de 5 ans à compter de la dernière opération enregistrée, de la

dernière manifestation du titulaire ou du terme de la période d'indisponibilité, son compte sera considéré comme inactif.

Les sommes et droits lui revenant sont alors tenus à sa disposition par le teneur de compte pendant 10 ans à compter de la dernière opération enregistrée, de la dernière manifestation du titulaire ou du terme de la période d'indisponibilité.

Passé ce délai, si le titulaire du compte ne s'est pas manifesté, sous quelque forme que ce soit, auprès de l'établissement tenant le compte ni n'a effectué d'opération sur un autre compte ouvert à son nom dans les livres de l'établissement, les parts de fonds communs de placement sont liquidées et le produit de la vente sera versé en numéraire auprès de la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

À compter de leur dépôt à la CDC pour le compte des titulaires ou de leurs ayants droit, les sommes versées pourront être réclamées pendant un délai de 20 ans, délais aux termes desquels ces sommes sont acquises à l'État.

7.2. Cas du décès du salarié

En cas de décès de l'intéressé, ses ayants droit doivent demander la liquidation des droits dans les 6 mois suivant le décès. Passé ce délai, à compter du septième mois suivant le décès le régime fiscal prévu au 4 du III de l'article 150.0.A du code général des impôts cesse.

En cas de décès de l'épargnant, en l'absence de manifestation de ses ayants droit auprès de l'établissement tenant le compte pendant une période de 12 mois à compter du décès, le compte sera considéré comme inactif.

Les sommes et droits revenant aux ayants droit sont alors tenus à leur disposition par le teneur de compte pendant 3 ans à compter de la date du décès du bénéficiaire.

Passé ce délai, si les ayants droit ne se sont pas manifestés, sous quelque forme que ce soit, auprès de l'établissement tenant le compte ni n'a effectué d'opération sur un autre compte ouvert à son nom dans les livres de l'établissement, les parts de fonds communs de placement sont liquidées et le produit de la vente sera versé en numéraire auprès de la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

À compter de leur dépôt à la CDC pour le compte des titulaires ou de leurs ayants droit, les sommes versées pourront être réclamées pendant un délai de 27 ans, délais aux termes desquels ces sommes sont acquises à l'État.

Article 8

Frais de tenue de comptes individuels

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 :

	€ HT	COMMENTAIRES
Forfait annuel entreprise	80 ou 110	80 € pour un PEI seul et 110 € pour un PEI + PERCOI
Forfait par an par épargnant (PEI seul)	10	À partir du 11 ^e compte
Forfait par an par épargnant (PERCOI seul)	10	À partir du 11 ^e compte
Forfait par an par épargnant (PEI + PERCOI)	12	À partir du 11 ^e compte
Frais de mise en place	0,00	

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 (cf. annexe tarifaire jointe à l'accord).

De même, lorsqu'un participant quitte l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite 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 (cf. annexe tarifaire jointe à l'accord).

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

Les transferts individuels du PEI vers un autre PEE/PEI/PERCO/PERCOI gérés par un autre teneur de comptes sont facturés au participant par prélèvement sur les avoirs transférés (cf. annexe tarifaire jointe à l'accord).

Les transferts individuels du PEI vers le PERCOI de la branche s'effectuent sans frais.

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 et en annexe (cf. grille tarifaire) sont les tarifs en vigueur lors de la signature du présent accord.

La revalorisation des frais n'interviendra pour la 1^{re} 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, rendant 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. En l'absence d'un plan dans la nouvelle entreprise les sommes sont maintenues dans le plan d'origine.

PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERCOI)

Peuvent adhérer au PERCOI l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de thermalisme et ayant mis en place un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises.

Article 1^{er}

Participants

Tous les salariés des entreprises appliquant la convention collective de du Thermalisme ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans leur entreprise peuvent adhérer au PERCOI dès lors que leur entreprise y a adhéré.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de l'année de l'adhésion et de l'année précédente.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit ne puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.

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, conformément à l'article L. 3332-2 du code du travail, peuvent bénéficier du PERCOI 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 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.

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 selon le choix de chaque salarié, par :

- des versements volontaires des participants ;
- le versement de tout ou partie des sommes provenant de la participation.

Les sommes inscrites en comptes courants bloqués.

Les sommes disponibles peuvent sur demande du salarié être réinvesties dans le plan sans délais suivant la fin de leur période d'indisponibilité. Les sommes indisponibles peuvent être transférées à tout moment vers les fonds communs de placement d'entreprise qui l'autorisent.

- le versement de tout ou partie des sommes provenant de l'intéressement ;
- le transfert de tout ou partie des droits issus du compte épargne-temps existant dans l'entreprise dans la limite d'un plafond de 10 jours par an. En l'absence de compte épargne-temps dans l'entreprise, le salarié peut, dans la limite de 10 jours par an, verser les sommes correspondant à des jours de repos non pris sur le plan d'épargne. Le congé annuel ne peut être affecté à l'un de ces dispositifs que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

Les droits inscrits au compte épargne-temps avec le régime de la fiscalité en vigueur du plan sur lesquels ils sont versés.

Lorsqu'ils sont versés dans le PERCOI du PESI GES EVOLUTION ces droits ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond mentionné au 1 du présent article 1.4.

Ces versements dans le PERCOI, s'ils ne proviennent pas d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur dans le CET bénéficient dans la limite légale du plafond indiqué à l'article L. 3153-3 du code du travail (soit 10 jours par an hors 5^e semaine de congés payés, au 1^{er} janvier 2015) de l'exonération prévue à l'article L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale ou aux articles L. 741-4 et L. 741-15 du code rural et sont exonérés d'impôts sur le revenu.

De plus, les droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur bénéficient du régime prévu aux articles L. 3332-11 à L. 3332-13 et à l'article L. 3332-27.

- les sommes correspondant aux jours de repos non pris pour les entreprises dépourvues de compte épargne-temps (CET) dans la limite prévue à l'article L. 3334-8 du code du travail

(soit 10 jours par an au 8 août 2015) et à condition que cela ne conduise pas à réduire le congé annuel du salarié en deçà de 24 jours ouvrables ;

- le transfert des sommes provenant d'autres plans d'épargne dans les conditions prévues par la loi notamment dans le cadre d'un plan d'épargne ou d'un accord de participation d'un ancien employeur, dont l'épargnant n'a pas demandé la délivrance lors de la rupture de son contrat de travail. Ce transfert entraîne la clôture du plan précédent.

Le PERCOI peut être alimenté en fonction de mesures résultant d'une négociation entre partenaires sociaux ou d'une décision unilatérale de l'employeur par :

- les éventuels versements complémentaires de l'entreprise « abondement ».

1. Les versements volontaires

Versement minimum

Le montant minimum d'un versement unitaire est de 15 € par support de placements.

Plafonds de versement

Le montant des versements annuels des participants ne peut excéder :

- pour le salarié : 1/4 de sa rémunération annuelle brute ;
- pour le retraité et préretraité : 1/4 de sa retraite et/ou pension perçue au cours de l'année ;
- pour le chef d'entreprise : 1/4 de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, provenant de l'entreprise ayant adhéré au PERCOI ;
- pour les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux : 1/4 de leur rémunération perçue au titre des fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires de l'année de versement ;
- pour le conjoint collaborateur ou conjoint associé du chef d'entreprise, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : 1/4 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 ou d'intéressement, les sommes transférées (en provenance d'un autre dispositif d'épargne salariale et/ou d'un compte épargne-temps), les sommes issues de la monétisation des jours de repos non pris et l'abondement de l'entreprise ne rentrent pas dans le plafond.

Périodicité de versement

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

Mode de versement

Les versements peuvent être effectués de façon dématérialisée sur le site internet ou par courrier, dans ce cas les versements donnent lieu à l'envoi par le participant d'un bulletin de versement individuel accompagnant son règlement, remis à son entreprise ou adressés directement au teneur de comptes conservateur.

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

Les sommes transférées sont bloquées jusqu'au jour du départ en retraite du participant.

3. Les versements complémentaires de l'entreprise "abondement"

3.1. Aide financière

L'aide financière de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue de compte.

3.2. Taux d'abondement annuel et plafonds d'abondement annuels possibles

L'entreprise adhérent au présent dispositif peut aussi prévoir des versements complémentaires appelés abondement s'ajoutant à ceux des bénéficiaires.

Cet article propose plusieurs options d'abondement. Chaque entreprise pourra définir la règle d'abondement applicable dans l'entreprise parmi les choix proposés ci-dessous lors de l'adhésion.

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

Chaque entreprise choisit une formule d'abondement spécifique parmi les possibilités suivantes :

- taux unique =... % du versement (indiquez le pourcentage choisi entre 0 % et 300 % par tranche de 5 %).

Pour cette option, l'entreprise pourra également fixer soit :

- un plafond global d'abondement versé pour l'ensemble des salariés ne dépassant pas :
 - soit... % de la masse salariale brute (indiquez le pourcentage choisi entre 2 % et 25 % par tranche de 0,5 %) ;
 - soit... € (indiquez un montant compris entre 2 000 € et 400 000 € par tranche de 500 €).

Si le calcul d'abondement conduisait à dépasser ce plafond global, l'abondement de chacun sera réduit à due proportion. Pour cette option, l'entreprise pourra indiquer des fenêtres de versement afin de respecter le timing de versement de l'abondement avant la fin de l'année.

- un plafond individuel :... € (indiquer le plafond d'abondement entre 0 et la limite légale en vigueur par tranche de 100 €).

À défaut de choix (ou en cas de choix erroné), le plafond sera fixé au plafond légal.

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.

À défaut de choix de formule d'abondement lors de l'adhésion à l'accord, l'abondement minimal (correspondant à l'aide financière) s'appliquera d'office.

Par année civile et par bénéficiaire, le montant total des versements constituant l'abondement de l'entreprise ne pourra ni dépasser le triple des versements, ni excéder le plafond légal en vigueur. Pour rappel : la limite légale de l'abondement est fixée à 16 % du PASS par an et par participant, sans pouvoir excéder le triple du versement du participant.

Peuvent bénéficier de l'abondement, en fonction de mesures résultant d'une négociation entre partenaires sociaux ou d'une décision unilatérale de l'employeur, les versements suivants :

- les versements volontaires ;
- les primes de participation ;
- les primes d'intéressement ;
- les transferts d'avoir disponibles ou indisponibles provenant d'un autre dispositif PEE ou PEI ;
- le transfert des droits issus du compte épargne-temps (CET) ou les sommes correspondant aux jours de repos non pris pour les entreprises dépourvues de compte épargne-temps (CET)

L'entreprise pourra ainsi choisir un taux d'abondement différent par origine de versement (versement volontaire/Intéressement/Participation/transfert d'avoir d'un PEE ou PEI/versement issus d'un CET ou de jours de repos non pris).

À défaut de choix, l'abondement se déclenchera quelle que soit l'origine des versements.

3.3. Durée des modalités d'abondement

Les modalités d'abondement sont :

- ☐ fixées pour l'année civile en cours. Ensuite l'abondement minimal (correspondant à l'aide financière) s'appliquera d'office dès le premier jour de la prochaine année ;
- ☐ renouvelées par tacite reconduction chaque année.

À défaut de choix lors de l'adhésion à l'accord, les modalités d'abondement seront renouvelées par tacite reconduction chaque année.

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.

3.4. Versement unilatéral de l'employeur

Les entreprises peuvent effectuer un versement d'abondement unilatéral dans ce plan ponctuel ou régulier même en l'absence de contribution du salarié.

Les entreprises peuvent ainsi opter pour :

- ☐ Versement d'abondement unilatéral de l'employeur. L'entreprise effectue à l'ouverture du plan un versement d'abondement unilatéral pour chaque salarié d'un montant fixé par l'entreprise compris entre 0 € et la limite d'un plafond fixé par l'article D. 3334-3-2 du code du travail soit 2 % du montant annuel du plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale par tranche de 10 €, même en l'absence de contribution du salarié. Ce versement est soumis au même régime social et fiscal que les contributions des entreprises (abondement indiqué ci-après). Ce versement est attribué uniformément à l'ensemble des salariés ;
- ☐ Versements d'abondement périodiques de l'employeur.

L'entreprise effectue des versements périodiques pour chaque salarié d'un montant fixé par l'entreprise compris entre 0 € et la limite d'un plafond fixé par l'article D. 3334-3-2 du code du travail soit 2 % du montant annuel du plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale par tranche de 10 €, même en l'absence de contribution du salarié. Ces versements sont soumis au même régime social et fiscal que les contributions des entreprises (abondement indiqué ci-après). Ces versements sont attribués uniformément à l'ensemble des salariés.

La périodicité choisie pour ces versements est : ☐ trimestrielle ☐ semestrielle ☐ une fois dans l'année.

Ce versement périodique est mis en place pour une durée de 1 an. Il est ensuite au choix de chaque entreprise renouvelable par tacite reconduction ou non.

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

Modalité de mise en place et de révision de l'abondement

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.

Article 3

Mode d'investissement des sommes

Affectation des sommes et modes de gestion proposés :

Dans le cadre du PERCOI, les participants peuvent opter au choix pour l'un des deux modes de gestion suivant : la gestion libre ou la gestion pilotée.

La gestion libre :

Elle permet aux participants d'effectuer eux-mêmes la répartition de leurs avoirs entre les différents FCPE ou compartiments.

Chaque participant peut décider à tout moment d'effectuer un arbitrage pour tout ou partie de son épargne dans l'un ou l'autre des FCPE ou compartiments proposés par le plan.

Affectation des sommes en gestion libre

Dans le cadre de l'option en gestion libre, les versements des participants sont librement investis, selon le choix de chacun, sur les FCPE suivants :

A. – Gamme épargne responsable

Le fonds GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE est un FCPE à compartiments, dont tous les compartiments sont gérés selon des critères d'investissements socialement responsables (ISR).

Ce FCPE est constitué de deux séries de 6 compartiments : une série de 5 compartiments dont les frais de gestion sur encours sont déduits de la performance, et une deuxième série de 5 compartiments dont les frais de gestion sont pris en charge par l'employeur.

La série proposée sera celle dont les frais de gestion sont déduits de la performance.

Chaque salarié a donc le choix d'investir dans un ou plusieurs des compartiments proposés suivant :

– GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE MONÉTAIRE 1

(profil d'investissement : fonds « monétaire »-);

– GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE PRUDENCE 1

(profil d'investissement : fonds « obligations et autres titres de créances en euro » donnant la priorité à la préservation du capital) ;

– GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE ÉQUILIBRE 1

(profil d'investissement : fonds « diversifié » recherchant le meilleur équilibre entre rentabilité et risque) ;

– GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE DYNAMIQUE 1

(profil d'investissement : fonds « actions pays de la zone euro » recherchant des plus-values à long terme) ;

GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE SOLIDAIRE 1

(profil d'investissement : fonds « diversifié » dont une partie des actions est répartie entre des titres d'entreprises solidaires [5 à 10 %]).

B. – Fonds FINAMA ÉPARGNE COURT TERME

Ce fonds est classé dans la catégorie : « obligations et autres titres de créances en euro ». Son objectif de gestion est d'obtenir une performance supérieure à celle de l'indicateur de référence composé à 30 % du Barclays Capital Euro AGGREGATE CORPORATE 1-3 ans (clôture J – 1, coupons nets réinvestis) et à 70 % l'ÉONIA capitalisé.

C. – FINAMA ACTIONS INTERNATIONALES

Ce fonds est un fonds « actions internationales » recherchant des plus-values à long terme sur les actions.

D. – Fonds GROUPAMA SÉLECTION PME-ETI

Ce fonds est classé dans la catégorie « Actions des pays de la zone euro ». Profil d'investissement : ce fonds est investi au minimum à 80 % directement ou indirectement en titres de petites et moyennes entreprises et d'entreprises de tailles intermédiaires (dans les conditions prévues à l'article L. 221-32-2 du code monétaire et financier), le solde étant investi en actifs monétaires.

La totalité des revenus du portefeuille collectif sont obligatoirement réemployés dans les fonds communs et ne donnent lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs des fonds et par conséquent de la valeur de chaque part ou fraction de part.

Ce réinvestissement assure aux adhérents une exonération d'impôt sur ces revenus qui est maintenue même au-delà de la période d'indisponibilité.

La gestion des fonds

Les sommes alimentant le plan d'épargne d'entreprise sont versées au dépositaire des avoirs des fonds communs désigné ci-après dans un délai de 15 jours à compter de la date de leur versement.

La gestion de l'épargne salariale se décompose en deux pôles : la gestion administrative (tenue des comptes conservation de parts et tenue de registres) et la gestion financière (gestion des fonds communs de placement d'entreprises).

L'activité de gestion administrative est assurée par GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE, située 2, boulevard Pesaro, 92000 Nanterre, ci-après dénommé le teneur de compte.

GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE, est une entreprise d'investissement agréée par le CECEI et habilitée à la tenue de compte – conservation de parts par le CMF (intégré désormais au sein de l'AMF).

À ce titre, elle assure la tenue de compte – conservation de parts et la tenue de registre des avoirs détenus par les salariés sous la forme de parts des fonds communs de placement d'entreprise ci-dessus désignés. Elle assure également la tenue de la comptabilité titres et espèces, l'exécution des opérations sur parts et la gestion de la disponibilité des avoirs des salariés de la société.

La gestion financière est assurée par la société de gestion GROUPAMA ASSET MANAGEMENT, dont le siège social est 25, rue de la Ville-l'Évêque, 75008 Paris, ci-après dénommé le gestionnaire, conformément au règlement desdits fonds communs et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les avoirs des fonds communs sont déposés à la banque ORANGE BANK, dont le siège social est 67, rue Robespierre, 93100 Montreuil, ci-après dénommé le dépositaire. Hormis pour le fonds GROUPAMA SÉLECTION PME ETI pour lequel le dépositaire sera CACEIS BANK France.

Chaque nouveau versement est investi sur le ou les FCPE ci-dessus proposés selon le choix de répartition exprimé par le participant.

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.

La gestion pilotée : option d'allocation de l'épargne
permettant de réduire progressivement les risques financiers

C'est le mode de gestion par défaut du PERCOI.

Cette option permet à chaque participant dans le cadre du PERCOI de confier au Teneur de comptes la répartition de ses versements ainsi que l'allocation de ses avoirs entre différents supports

de placements proposés dans le PERCOI (en gestion libre) en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'échéance (le départ à la retraite).

L'épargnant peut fixer lui-même cette échéance. Par défaut, c'est l'âge de 65 ans qui est retenu.

Cette répartition a pour objectif de réduire progressivement les risques financiers pesant sur la valeur des actifs détenus dans les supports de placements en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'échéance.

La réduction progressive des risques financiers (désensibilisation) est formalisée à travers trois grilles (jointes en annexe), arbitrants chaque année entre 6 supports de placements :

- une grille « Prudente » ;
- une grille « Équilibre » ;
- une grille « Dynamique ».

Les arbitrages prévus par les trois grilles s'effectueront sur les supports de placements suivant :

- le compartiment Monétaire du FCPE GER classé dans la catégorie « Monétaire » ;
- le compartiment Prudence du FCPE GER classé dans la catégorie « obligations et autres titres de créance libellés en euro » ;
- le compartiment Équilibre du FCPE GER classé dans la catégorie « Diversifié » ;
- le compartiment Dynamique du FCPE GER classé dans la catégorie « Actions des pays de la zone euro » ;
- le FCPE FINAMA ACTIONS INTERNATIONALES classé dans la catégorie « Actions Internationales » ;
- le FCPE GROUPAMA SÉLECTION PME-ETI classé dans la catégorie « Actions des pays de la zone euro ».

Il est procédé chaque mois à une ré-allocation des avoirs en fonction de l'évolution des marchés par rapport à l'allocation cible définie par la grille et chaque année à une réallocation des avoirs en fonction de la durée restant à courir jusqu'à l'âge de départ à la retraite.

Conformément au décret n° 2015-1526 du 25 novembre 2015 portant application de l'article 149 de la loi n° 2015-99 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, la répartition des avoirs de chaque grille permet pour chaque participant de respecter les seuils d'allocation dans des titres de petites et moyennes entreprises et entreprises de taille intermédiaire nécessaires pour l'application de l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale fixant un taux de forfait social réduit (16 % au lieu de 20 %).

Lorsque le participant a choisi l'option de gestion pilotée, 2 ans au plus tard avant l'échéance de sortie du PERCOI, au moins 50 % de son portefeuille sera investi dans le support de placement classé dans la catégorie « Monétaire », (support présentant le profil d'investissement le moins risqué parmi les supports proposés dans le PERCOI).

Choix du mode de gestion

Le choix pour l'un ou l'autre des modes de gestion est exprimé par le participant lors de chacun de ses versements.

Chaque participant, lors de chaque versement, peut opter :

- pour la gestion pilotée via son bulletin de versement en indiquant le montant investi en « Gestion pilotée ». Lors du premier versement en gestion pilotée le participant doit choisir une grille de gestion pilotée parmi les 3 grilles proposées. À défaut de choix, c'est la grille Prudente qui est retenue. Les versements suivants effectués en gestion pilotés sont affectés conformément à la grille retenue au préalable ;
- et/ou opter pour la « Gestion libre » en indiquant le montant du versement placé sur chaque support de placement.

Le participant peut choisir de placer une partie de ses avoirs en « Gestion pilotée » et une partie de ses avoirs en « Gestion libre ».

Modification du mode de gestion

À tout moment le participant peut :

- modifier la grille de gestion pilotée en faisant la demande explicite datée et signée sur papier libre ;
- modifier ses choix de mode gestion (passage de gestion libre en gestion pilotée ou inversement) en faisant la demande explicite datée et signée sur papier libre :
 - en cas d'interruption de la gestion pilotée, les avoirs restent répartis selon les conditions définies par la grille à la date de la demande. Par la suite, le participant pourra effectuer à tout moment un arbitrage pour tout ou partie de son épargne dans les conditions définies par la gestion libre.

Les participants en gestion pilotée à la date d'entrée en vigueur des présentes modifications seront affectés à la grille la plus proche des nouvelles grilles proposées soit la grille Dynamique.

Frais de gestion des FCPE

Les commissions de souscription sur les versements effectués sur les FCPE seront fixées à 2 %.

Les frais de gestion administrative et financière des FCPE sont à la charge des fonds.

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 PERCOI sont investis sur les différents FCPE selon le choix exprimé par les participants.

À défaut de choix clairement exprimé par un participant lors de son versement, ses versements seront affectés selon le mode de placement par défaut :

- soit investies selon le mode de gestion pilotée avec le choix de la grille « Prudente » si c'est le premier versement ou si l'épargnant avait opté pour la gestion libre lors des précédents versements ;
- soit investies selon le mode de gestion pilotée avec la même grille de gestion pilotée précédemment choisie si l'épargnant avait opté pour la gestion pilotée lors des précédents versements.

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

- pour moitié sur le PERCOI. La part investie automatiquement dans le PERCOI est placée suivant le mode de gestion par défaut : la gestion pilotée tel que précisé au paragraphe ci-dessus prévoyant l'affectation par défaut ;
- pour l'autre moitié sur le PEI pour être investi sur le FCPE « compartiment GER Prudence 1 » désigné par le plan comme le fonds par défaut.

Conseils 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.

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

Le conseil de surveillance des FCPE est composé pour chaque entreprise de :

- deux membres salariés porteurs de parts pour la gamme GROUPAMA ÉPARGNE RESPONSABLE ;
- un membre salarié porteur de part pour la gamme FINAMA, représentant les porteurs de parts, élus directement par les porteurs de parts, ou désignés par le ou les comités des entreprises ou les représentants des diverses organisations syndicales signataires du présent plan, le choix étant laissé aux entreprises ;
- un membre représentant les directions des entreprises adhérentes, désigné par celles-ci.

Chaque membre peut être remplacé par un suppléant désigné dans les mêmes conditions.

La durée du mandat est fixée à 1 exercice. Le mandat expire effectivement après la réunion du conseil de surveillance qui statue sur les comptes du dernier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelable par tacite reconduction sauf en cas de désignation par élection. Les membres peuvent être réélus.

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

Il exerce les droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l'actif du fonds et décide de l'apport des titres, à l'exception de ceux attachés aux titres de capital émis par l'entreprise, et, à cet effet, désigne un ou plusieurs mandataires représentant le fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices.

Il peut présenter des résolutions à ces mêmes assemblées.

Il peut demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le commissaire aux comptes du fonds qui sont tenus de déférer à sa convocation. Il décide des fusions, scissions et liquidations du fonds.

Sans préjudice des compétences de la société de gestion et de celles du liquidateur, le conseil de surveillance peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.

Les membres des conseils surveillances salariés disposent d'une formation de 3 jours au cours de leur mandat.

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 millièmes 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 jour. 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 :

- GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE (cf. article 3 du présent accord).

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.

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 aux articles L. 711-1 et suivants 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) 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 des parts de FCPE

Les demandes de déblocage anticipé de parts 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 comptes.

Les modalités de conversion du capital en rente seront effectuées en fonction des données en vigueur au moment de la sortie.

Afin de faire son choix chaque épargnant au plan peut demander entre 3 et 12 mois avant la délivrance des sommes ou valeurs inscrites à son compte, un relevé lui précisant le montant du capital et l'équivalent en rente.

Chaque épargnant qui souhaite bénéficier d'une rente exprimera son choix 1 mois avant la délivrance des sommes ou valeurs inscrites à son compte.

Ce choix sera matérialisé par un contrat de souscription de la rente établie auprès d'une des sociétés d'assurance du groupe agréée par le code des assurances soit par la société suivante :

- GROUPAMA GAN VIE, située immeuble WP2, 4, boulevard de Pesaro, 92000 Nanterre.

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

Lors de chaque opération, le participant reçoit, du teneur de comptes, un relevé nominatif indiquant le nombre de parts acquises (ou rachetées), le prix de souscription (ou la valeur de rachat), l'avoir total, le montant des prélèvements (CSG et CRDS).

Tout participant reçoit une fois par an, de GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE, un relevé lui rappelant sa situation en lui 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 après 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, par GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE (le teneur de comptes).

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 le présent dispositif mais aussi l'ensemble des dispositifs existants dans l'entreprise.

Le teneur de comptes met également à la disposition des épargnants des moyens d'information multimédia et un guide de l'épargnant qui expliquent de manière simple le fonctionnement du PERCOI, qui en présentent les avantages et qui détaillent les différentes déclinaisons de gestion financière afin de faciliter le choix des participants.

4 Site internet

Le participant bénéficie d'un espace privé internet (à partir du site www.groupama-es.fr) 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 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.

8.1. Cas du départ du participant

La société s'engage, en cas de départ du participant, pour quelque cause que ce soit, à prendre note de l'adresse du participant à laquelle devront être envoyés les sommes ou avis relatifs à ses droits. En cas de changement d'adresse, il appartient au participant d'en aviser en temps utile, le gestionnaire administratif ou la société. La société transmettra tout changement d'adresse du participant au teneur de compte en temps utile.

Lorsqu'un bénéficiaire d'un dispositif d'épargne salariale quitte l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées au sein de l'entreprise. Cet état distingue les actifs disponibles, en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert, et précise les échéances auxquelles ces actifs seront disponibles ainsi que tout élément utile au transfert éventuel vers un autre plan.

Cet état précise également les modalités de prise en charge des frais de tenue de compte après le départ du salarié de la société.

L'entreprise s'engage, en cas de départ du participant, pour quelque cause que ce soit, à prendre note de l'adresse du participant à laquelle devront être envoyés les sommes ou avis relatifs à ses droits. En cas de changement d'adresse, il appartient au participant d'en aviser l'entreprise. L'entreprise transmettra tout changement d'adresse du participant au gestionnaire en temps utile.

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 la teneur de comptes.

Ils sont fixés à :

	€ HT	COMMENTAIRES
Forfait annuel entreprise	80 ou 110	80 € pour un PEI seul et 110 € pour un PEI + PERCOI
Forfait par an par épargnant (PEI seul)	10	À partir du 11 ^e compte
Forfait par an par épargnant (PERCOI seul)	10	À partir du 11 ^e compte
Forfait par an par épargnant (PEI + PERCOI)	12	À partir du 11 ^e compte
Frais de mise en place	0,00	

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 (cf. annexe tarifaire jointe à l'accord).

De même, lorsqu'un participant quitte l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite, et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au teneur de comptes conservateur de parts, les frais sont à la charge du participant et prélevés annuellement sur ses avoirs (cf. annexe tarifaire jointe à l'accord).

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

Les transferts individuels du PERCOI vers un autre PERCO/PERCOI sont facturés au participant (cf. annexe tarifaire jointe à l'accord) par prélèvement sur les avoirs transférés.

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 et en annexe (cf. grille tarifaire) 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, rendant 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.

Article 11

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les mêmes formes que l'accord initial sous réserve du respect d'un préavis minimum de 3 mois dans les conditions prévues par le code du travail.

Révision et dénonciation de l'adhésion de l'entreprise à l'accord

Article 11.1

Révision

Chaque année, l'entreprise pourra modifier les modalités d'application de l'accord après information des salariés par tout moyen approprié.

Article 11.2

Dénonciation

Chaque entreprise peut décider de mettre fin à son adhésion au présent accord par lettre recommandée avec avis de réception adressée au teneur de comptes sous réserve du respect d'un préavis minimum de 3 mois.

L'entreprise doit immédiatement informer les bénéficiaires de sa décision de dénonciation de l'accord.

La dénonciation de l'adhésion à l'accord est sans conséquence sur l'indisponibilité des avoirs des bénéficiaires, ni sur le fonctionnement des fonds dans lesquels sont investis leurs avoirs. En revanche, aucun nouveau versement sur le ou les plans ne peut plus être effectué par l'entreprise (abondement) qui dénonce son adhésion, à compter de l'expiration du préavis mentionné ci-dessous.

Article 12

Durée, dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents (auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail : direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15) et du conseil des prud'hommes de Paris. Il sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente. Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

Toute modification législative ou réglementaire sera d'application immédiate en lieu et place des dispositions conventionnelles et ce à effet de leur date d'application. Au cas où ces dispositions ne seraient pas obligatoires, les partenaires sociaux se rencontreraient en vue d'envisager une révision, pour adaptation du texte de l'accord de branche.

Fait à Paris, le 2 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

GRILLE DE DÉSENSIBILISATION PRUDENTE GAMME GER

Appliquées dans le cadre de la gestion pilotée : option d'allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers (en application de l'art. 4 du titre III)

(En pourcentage.)

MATURITÉ (en année)	GER Dynamique	ACTION Internationale	G. SÉLECTION PME ETI	GER Équilibre	GER Prudence	GER Monétaire	TOTAL
20 ans et +	9	9	10	17	25	30	100
19	9	9	10	17	25	30	100
18	9	9	10	17	25	30	100
17	9	9	10	17	25	30	100
16	9	9	10	17	25	30	100
15	8	8	9	17	27	31	100
14	8	8	9	17	27	31	100
13	6	6	9	20	26	33	100
12	5	5	8	20	24	38	100
11	5	5	8	20	24	38	100
10	4	4	4	23	24	41	100
9	4	4	4	23	24	41	100
8	4	4	4	23	24	41	100
7	4	4	2	22	22	46	100
6	4	3	1	22	22	48	100
5	3	3	0	24	20	50	100
4	3	3	0	24	20	50	100
3	3	3	0	24	20	50	100
2	2	2	0	18	15	63	100
1	1	1	0	8	8	82	100

ANNEXE I BIS

GRILLE DE DÉSENSIBILISATION ÉQUILIBRE GAMME GER

Appliquées dans le cadre de la gestion pilotée : option d'allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers (en application de l'art 4 du titre III)

(En pourcentage.)

MATURITÉ (en année)	GER Dynamique	ACTIONS internationales	G. SÉLECTION PME ETI	GER Équilibre	GER Prudence	GER Monétaire	TOTAL
20 ans et +	30	25	10	18	17	0	100
19	28	24	10	20	18	0	100
18	27	23	10	21	19	0	100
17	25	22	10	22	21	0	100
16	21	21	10	24	24	0	100
15	20	20	9	24	25	2	100
14	20	19	9	25	25	2	100
13	18	18	9	25	25	5	100
12	18	17	8	25	25	7	100
11	18	17	8	25	25	7	100
10	17	17	4	28	25	9	100
9	17	17	4	28	25	9	100
8	16	16	4	28	25	11	100
7	14	14	2	30	26	14	100
6	12	12	1	30	28	17	100
5	10	10	0	30	29	21	100
4	9	9	0	26	31	25	100
3	8	8	0	23	31	30	100
2	7	7	0	18	18	50	100
1	7	7	0	11	15	60	100

ANNEXE I TER

GRILLE DE DÉSENSIBILISATION DYNAMIQUE GAMME GER

Appliquées dans le cadre de la gestion pilotée : option d'allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers (en application de l'art 4 du titre III)

(En pourcentage.)

MATURITÉ (en année)	GER Dynamique	ACTIONS Internationales	G. SÉLECTION PME ETI	GER Équilibre	GER Prudence	GER Monétaire	TOTAL
20 ans et +	40	41	10	9	0	0	100
19	39	40	10	9	2	0	100
18	37	37	10	12	4	0	100
17	36	36	10	12	6	0	100
16	35	35	10	12	8	0	100
15	34	34	9	13	10	0	100
14	33	33	9	15	10	0	100
13	32	32	9	17	10	0	100
12	32	32	8	18	10	0	100
11	32	31	8	18	11	0	100
10	32	31	4	22	11	0	100
9	32	31	4	22	11	0	100
8	32	31	4	22	11	0	100
7	31	31	2	22	14	0	100
6	28	28	1	22	17	4	100
5	23	23	0	24	24	6	100
4	20	21	0	24	25	10	100
3	19	19	0	24	25	13	100
2	12	12	0	14	12	50	100
1	12	12	0	14	12	50	100

2. Illustration du principe de désensibilisation de l'épargne

La gestion « pilotée » est une technique d'allocation d'actifs visant à désensibiliser progressivement l'épargne du participant en fonction de son horizon de placement.

Ainsi, au fur et à mesure que se rapproche la date probable de son départ en retraite, la part de ses placements en actions et obligations diminue et celle des placements en produits monétaires – plus sécuritaires – augmente.

Si le participant opte pour la gestion pilotée, chaque montant versé est réparti automatiquement sur les six FCPE proposés, selon son horizon de placement et conformément à la grille de répartition des placements (appelée aussi grille de désensibilisation) retenue par le PERCOI pour l'allocation de son épargne.

Chaque année, la répartition des avoirs du participant entre les six FCPE est réajustée, en fonction de l'allocation cible prévue par la grille, par arbitrages automatiques opérés, pour tenir compte de l'évolution de son horizon de placement et des performances des FCPE. Ainsi à 2 ans de l'échéance de sortie du plan, son épargne sera investie à plus de 50 % dans le support « Monétaire ».