
Brochure n° 3298 | Convention collective nationale

IDCC : 2104 | **THERMALISME**

Brochure n° 3307 | Convention collective nationale

IDCC : 2264 | **HOSPITALISATION PRIVÉE**

Avenant du 10 février 2022

à l'accord du 2 octobre 2019
relatif à la création d'un PEI/PERCOI

NOR : ASET2250657M

IDCC : 2104, 2264

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SYNERPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFDT Santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite à la loi 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (dite « Loi Pacte ») ainsi que l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite, et tout particulièrement les dispositions relatives aux articles L. 224-1 et suivants du code monétaire et financier, les partenaires sociaux se sont réunis afin de mettre à jour l'accord instituant un PEI/PERCOI pour les établissements thermaux relevant du code NAF 96.04Z.

Il est rappelé que depuis le 1^{er} octobre 2020, il est désormais impossible pour une entreprise d'adhérer à l'accord de branche pour mettre en place un PERCOI (ord. 2019-766 du 24 juillet 2019, art. 8-II et III, 9-II, JO du 25 juillet 2019 ; décret 2019-807 du 30 juillet 2019, art. 9-III, JO 1^{er} août 2019).

De ce fait l'avenant remplace le plan d'épargne retraite collectif interentreprises prévu par l'accord de branche par le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises mentionné à l'article L. 224-16 (ci-après dénommé PER COLI) et met à jour le plan d'épargne interentreprises.

Article 1^{er}

Dans l'ensemble de l'accord les termes « plan d'épargne retraite collectif interentreprises » et « PERCOLI » sont respectivement remplacés par « plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises » et « PER COLI ».

Article 2

L'article 1^{er} de l'accord est complété pour préciser les modalités d'adhésion des entreprises. L'article 1^{er} de l'accord de branche est remplacé par l'article suivant :

« Article 1^{er} | *Champ d'application. Adhésion au PEI et/ou au PER COLI*

Les entreprises susceptibles d'adhérer au PEI et/ou au PER COLI sont exclusivement les établissements thermaux visés au code NAF 96.04 Z de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée qui regroupe depuis la signature de l'accord de champ du 14 mars 2019, complété par l'avenant en date du 8 juillet 2020, les champs d'application de la convention collective nationale du thermalisme (IDCC 2104) et de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 et son annexe du 10 décembre 2002 concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées (IDCC 2264).

Celles-ci pourront décider d'adhérer au le PEI et/ou le PER COLI de l'accord de branche après agrément de l'accord par l'autorité administrative compétente dès lors qu'ils emploient au moins un salarié (même à temps partiel).

Procédures d'adhésion

Toute entreprise adhérente devra signer un bulletin d'adhésion au PEI et/ou au PER COLI précisant les modalités de son engagement au travers des conditions particulières d'adhésion.

L'adhésion pourra être conclue selon l'une des modalités suivantes :

- soit à l'initiative de l'entreprise (pour les entreprises de moins de 50 salariées après en avoir informé le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens) ;
- soit par accord entre l'entreprise et le comité social et économique ou les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- soit par accord entre l'entreprise et les salariés suite à la ratification de la majorité des deux tiers du personnel^[1].

L'accord d'entreprise ou le document unilatéral d'adhésion précisera le choix des dispositifs qui sont propres à l'entreprise adhérente et notamment les modalités d'abonnement choisies parmi les formules détaillées dans les plans du présent accord.

L'accord d'entreprise ou le document unilatéral d'adhésion est déposé sur la plateforme « TéléAccords » du ministère du travail.

Cette décision implique d'adresser les documents d'adhésion, dûment complétés et signés à l'établissement teneur de registre ainsi que la preuve de son dépôt. »

[1] S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Article 3

Suite aux remarques des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, les articles 2, 5 et 6 du plan d'épargne interentreprises, sont modifiés comme suit.

Modifications de l'article 2 Alimentation du plan d'épargne interentreprises

La 2^e et 3^e phrase de l'alinéa 7 de l'article 2 est supprimé. Par conséquent, l'alinéa 7 de l'article 2 est désormais rédigé comme suit :

« – le transfert de tout ou partie des droits issus du compte épargne-temps existant dans l'entreprise dans la limite d'un plafond de dix jours par an. »

Le dernier alinéa du paragraphe « 1. Plafonds de versement » de l'article 2 est remplacé par :

« La quote-part de participation, la quote-part d'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 est rajouté une phrase à la fin du 6^e paragraphe du 3.2 - Taux d'abondement annuel et plafond d'abondement annuels possibles :

« Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent opter unilatéralement pour l'application d'une des formules d'abondement listées en annexe de l'accord. »

Modifications de l'article 5 Indisponibilité des avoirs

L'article 5 est remplacé par l'article suivant :

« Article 5 | *Indisponibilité des avoirs*

■ Délai d'indisponibilité

Conformément aux dispositions légales, les sommes acquises pour le compte des adhérents au plan ne seront pas exigibles ou négociables avant un délai de cinq ans.

Ainsi, les sommes seront disponibles à compter du :

- 1^{er} jour du sixième mois du cinquième exercice suivant celui de l'acquisition si le PEI est partiellement alimenté par des sommes provenant de la participation et/ou de l'intéressement ;
- dernier jour du sixième mois de la cinquième année suivant celle de l'acquisition dans le cas contraire.

Cependant, les parts des fonds communs peuvent exceptionnellement être liquidées totalement ou partiellement au profit de l'adhérent ou de ses ayants droit sur leur demande, avant l'expiration de ce délai, 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'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- 4° Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
 - a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
 - b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une

information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;

- 5° 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 la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- 6° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 7° 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 ;
- 8° 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, 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 ;
- 9° 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. 156-1 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 ;
- 10° La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 711-1 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 doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité, violences conjugales et surendettement où elle peut intervenir à tout moment.

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

En cas de décès de l'intéressé, si la demande de déblocage anticipé intervient après le sixième mois suivant le fait générateur, les avantages fiscaux prévus au 4 au III de l'article 150-0 A du code général des impôts sont perdus. Dans ce cas, le déblocage anticipé reste néanmoins possible.

Le jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise ou le jugement ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise rendent les sommes épargnées immédiatement exigibles. »

Modifications de l'article 6 Information

Le point 2 de l'article 6 est remplacé par ce qui suit :

« 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 annuel de situation (cf. art. L. 3332-7-1 du code du travail) :

- 1° L'identification de l'entreprise et du bénéficiaire ;
- 2° Le montant global des droits et avoirs inscrits au compte du bénéficiaire, estimé au 31 décembre de l'année précédente ;
- 3° Le montant de ses droits et avoirs par support de gestion, avec les dates de disponibilités, ainsi que les modalités de gestion, prévues par défaut dans le règlement du plan ou choisies par le bénéficiaire ;
- 4° Un récapitulatif des sommes investies lors de l'année écoulée dans le plan, présentées par type de versements conformément aux dispositions prévues à l'article L. 3332-11, ainsi que des sommes désinvesties du plan sur la même période, en distinguant celles résultant d'un cas de déblocage anticipé ;
- 5° Un récapitulatif des frais à la charge du salarié lors de l'année écoulée, conformément aux dispositions du plan.
- 6° Le relevé annuel de situation de compte comporte également la mention des frais de tenue de compte conservation prélevés sur les avoirs du bénéficiaire en cas de départ de l'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 3341-7 du code du travail.

Le relevé annuel de situation de compte est fourni au bénéficiaire dans un délai de trois mois suivant le 31 décembre de l'année précédente.

La remise de ces relevés sera effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données sauf si le bénéficiaire manifeste son opposition.

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). »

Article 4

Le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises est remplacé par ce qui suit :

« Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PER COLI)

Peuvent adhérer au PER COLI l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du thermalisme selon les modalités à l'article 1^{er} de l'accord de branche.

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 PER COLI 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 ou partenaire lié par un PACS ayant le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé (mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce ou à l'article L. 321-5 du code rural et de la pêche maritime) et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux des entreprises comprenant au moins 1 salarié et moins de 250 salariés, (cf. art. L. 224-13 du CMF ; article L. 3332-2 du CT), peuvent bénéficier du PER COLI 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 PER COLI 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 PER COL/PER COLI 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 PER COL/PER COLI dans sa nouvelle entreprise il peut :

- maintenir ses avoirs dans le présent PER COLI mais ne pourra pas continuer à effectuer des versements ;
- ou en demander le transfert sur le PER COL/PER COLI 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 PER COLI.

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

Article 2 | *Alimentation du plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises*

Le PER COLI peut être alimenté selon le choix de chaque salarié, par :

1. Les versements volontaires des épargnants

Par défaut, le versement volontaire sera réputé déductible du revenu imposable dans les limites prévues par les articles 154 *bis* et 154 *bis*-0 A ou 163 *quater* *vicies* du code général des impôts.

Cependant le participant au plan d'épargne retraite peut renoncer au bénéfice de leur déductibilité fiscale^[1].

Cette option est exercée au plus tard lors de chaque versement et elle est irrévocable.

Versement minimum

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

Périodicité de versement

Les versements peuvent être faits à tout moment par le salarié ou le cas échéant durant les périodes fixées par l'entreprise, ces périodes de versements ne conduisant pas à écarter certains participants du bénéfice du PER COLI.

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. De sommes versées au titre de l'intéressement prévu au titre I^{er} du livre III de la troisième partie du code du travail.

3. De sommes versées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise prévue au titre II du livre III de la troisième partie du code du travail.

4. Le transfert des sommes provenant d'autres PER ou de tous les dispositifs mentionnés à l'article L. 224-40 du code monétaire et financier dans les conditions prévues par la loi.

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

a) 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. 3152-4 du code du travail (soit dix jours par an) 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 ;

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

6. Les sommes correspondant aux jours de repos non pris pour les entreprises dépourvues de compte épargne-temps (CET) dans la limite prévue au 18° b-bis) de l'article 81 du code général des impôts (soit 10 jours par an au 1/10/2019) et à condition que cela ne conduise pas à réduire le congé annuel du salarié en deçà de 24 jours ouvrables.

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

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

7.1. Aide financière

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

[1] Telle que prévue par les dispositions des articles 154 bis et 154 bis-0 A ou 163 quater viciés du code général des impôts.

7.2. Taux d'abondement annuel et plafond d'abondement annuels possibles

L'entreprise qui adhère 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 :

- 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 versements 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 PER COLI ;
- sur le plafond d'abondement du PER COLI déduire l'abondement perçu sur le PEI.

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent opter unilatéralement pour l'application d'une des formules d'abondement listées en annexe de l'accord.

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 la limite légale en vigueur (soit 16 % du Pass par an et par participant), sans pouvoir excéder le triple du versement du participant (article D. 224-10 du code monétaire et financier).

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’avoirs provenant de dispositifs mentionnés à l’article L. 224-40 du code monétaire et financier dans les conditions prévues par la loi ;
- 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 / 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.

7.3. 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 indiquées ci-dessus. 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.

7.4. Versement d’un abondement 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 initial 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. 224-10 du code monétaire et financier soit 2 % du plafond annuel 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.

- versement périodique 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. 224-10 du code monétaire et financier soit 2 % du plafond annuel 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 ou ☐ 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.

Article 3 | *Mode d'investissement des sommes*

■ Affectation des sommes et modes de gestion proposés

Dans le cadre du PER COLI, 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 :

Ce fonds à compartiments est géré selon des critères socialement responsables. Il est constitué de deux séries de 6 compartiments chacune : une série dont les frais de gestion sur encours sont déduits de la performance (série 1) et une série dont les frais de gestion sont pris en charge par l'employeur (série 2).

La série proposée sera celle dont les frais de gestion sont déduits de la performance. Chaque épargnant a le choix d'investir dans un ou plusieurs des compartiments proposés par ce FCPE, à ce jour les compartiments ouverts sont :

- Groupama épargne & retraite monétaire 1 – SRRI : 1
Fonds classé dans la catégorie « monétaire » ;
- Groupama épargne & retraite monétaire prudence 1 – SRRI : 3
Fonds classé dans la catégorie « obligations et autres titres de créances en euro » donnant la priorité à la préservation du capital ;
- Groupama épargne & retraite monétaire équilibre 1 – SRRI : 4. fonds « diversifié » recherchant le meilleur équilibre entre rentabilité et risque. Classification AMF : autre ;
- Groupama épargne & retraite monétaire dynamique 1 – SRRI : 6
Fonds classé dans la catégorie « actions pays de la zone euro » recherchant des plus-values à long terme sur les actions ;
- Groupama épargne & retraite monétaire solidaire 1 – SRRI : 5
Classification AMF : Autre.

Fonds « diversifié » investi principalement sur le marché des actions de la zone euro et dans une moindre mesure, en produits de taux (majoritairement monétaires) de la zone euro.

Entre 5 % et 10 % de son actif est investi sur des titres émis par des entreprises solidaires agréées.

Toute modification du fonds s'appliquera automatiquement et modifiera la gamme. Notamment en cas de création d'un nouveau compartiment, celui-ci sera automatiquement intégré et proposé dans cette gamme après information des porteurs de parts et bénéficiaires du plan.

❑ Finama épargne court terme – SRRI : 2

Fonds 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.

❑ Finama actions internationales – SRRI : 6

Fonds classé dans la catégorie « actions internationales » recherchant des plus-values à long terme sur les actions

❑ Groupama sélection PME-ETI – SRRI : 6

Fonds classé dans la catégorie « Actions des pays de la zone euro ».

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).

■ 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 quinze 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 des dits fonds communs et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les avoirs des fonds communs sont déposés au dépositaire du support de placement dont les coordonnées figurent sur les DIC1 : 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 PER COLI 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 PER COLI.

Cette option permet à chaque participant dans le cadre du PER COLI 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 PER COLI (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, l'âge de départ à la retraite retenu est 67 ans.

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 « Prudent horizon retraite » ;
- une grille « Équilibré horizon retraite » ;
- une grille « Dynamique horizon retraite ».

Pour chaque grille, les arbitrages prévus par la grille s'effectueront sur les supports de placements suivants :

- un support court terme classé dans la catégorie « obligations et autres titres de créance libellés en euro » : le fonds Finama épargne court terme ;
- un support prudent classé dans la catégorie « obligations et autres titres de créance libellés en euro » : le fonds Groupama épargne & retraite prudence 1 ;
- un support équilibré diversifié : le fonds Groupama épargne & retraite équilibre 1 ;
- un support dynamique classé dans la catégorie « Actions Internationales » : le fonds Finama actions internationales ;
- un support dynamique classé dans la catégorie « Actions des pays de la zone euro » : le fonds Groupama épargne & retraite dynamique 1 ;
- un support PME-ETI investi en titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire, dans les conditions prévues à l'article L. 221-32-2 dudit code : le fonds Groupama sélection PME-ETI.

Il est procédé chaque mois à une réallocation 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° 2019-807 du 30 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite, 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 %).

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 peut choisir une grille de gestion pilotée différente de la grille « Équilibré horizon retraite » qui est retenue par défaut. Les versements suivants effectués en gestion pilotée sont affectés ensuite conformément à la grille retenue initialement.

- 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 ;
- modifier ses choix de mode gestion (passage de gestion libre en gestion pilotée ou inversement) en faisant la demande explicite.

À défaut de choix clairement exprimé par un participant lors de son versement, ses versements seront affectés selon le mode de placement par défaut tel que précisé ci-dessous.

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.

Mode de gestion par défaut

En l'absence de choix explicite de l'épargnant ou décision contraire et expresse du participant, sur son bulletin individuel de versements, les sommes seront :

- soit investies selon le mode de gestion pilotée grille « Équilibré horizon retraite » 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.

Affectation par défaut au PER COLI de la participation

Dans le cas où le bénéficiaire n'a pas opté pour la disponibilité immédiate de la somme qui lui est attribuée au titre de la participation dans le délai imparti de 15 jours, la part investie automatiquement dans le PER COLI est placée suivant le mode de gestion par défaut tel que précisé au 2^e paragraphe de l'art Mode de gestion par défaut.

Toutefois, dans ce cas, le participant peut, par dérogation à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier, demander la liquidation ou le rachat des droits correspondant à ce versement dans un délai de 1 mois à compter de la notification de son affectation au plan. Les droits correspondants sont valorisés à la date de la demande de liquidation ou de rachat par le participant.

■ 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

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.

■ Conseils de surveillance des FCPE

La gestion de chaque fonds multientreprises, 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 :

- 2 membres salariés porteurs de parts pour la gamme Groupama épargne responsable ;
- 1 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.
- 1 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 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 trois 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

Conformément aux dispositions légales, les sommes acquises pour le compte des épargnants au plan ne seront pas exigibles ou négociables avant le terme correspondant au départ à la retraite (conformément à l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du code monétaire et financier soit au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale).

Cas légaux de déblocage anticipé

Les droits constitués par le titulaire du compte dans le cadre du plan d'épargne retraite peuvent exceptionnellement être liquidées totalement ou partiellement (hormis en cas de décès) au profit de l'épargnant ou de ses ayants droit sur leur demande, avant l'expiration de ce délai, dans les cas de déblocages anticipés prévus à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier.

Soit dans les cas suivants :

- 1° Le décès du conjoint du titulaire du compte ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 2° L'invalidité du titulaire, 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 la sécurité sociale ;
- 3° La situation de surendettement du titulaire du compte, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;
- 4° L'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire du compte, ou le fait pour le titulaire du compte d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
- 5° La cessation d'activité non salariée du titulaire du compte à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du titulaire du compte ;
- 6° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Cependant les droits correspondant aux versements obligatoires du salarié ou de l'employeur ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif.

Si des cas de déblocages supplémentaires étaient créés par la législation, sous réserve que la loi l'autorise ils seront applicables directement à l'entreprise, sans avoir à signer un avenant au présent accord.

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.

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

En cas de décès du titulaire du compte avant l'échéance du plan (mentionnée à l'article L. 224-1 du code monétaire et financier) la levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte sur tous les droits et entraîne la clôture du plan.

Article 6 | *Sortie du PER COLI*

Information

Afin de faire son choix chaque participant au plan peut interroger cinq ans avant le départ en retraite (échéance du plan conformément à l'article L. 224-1 du code monétaire et financier), par tout moyen le teneur de comptes afin :

- de s'informer sur ses droits et sur les modalités de restitution de l'épargne appropriées à sa situation ;
- et de confirmer, le cas échéant, le rythme de réduction des risques financiers dans le cadre de la gestion pilotée (allocation de l'épargne mentionnée aux troisième et quatrième alinéas de l'article L. 224-3 du code monétaire et financier).

Six mois avant le départ en retraite (échéance du plan conformément à l'article L. 224-1 du code monétaire et financier), le teneur de comptes du plan informe le titulaire du compte de la possibilité susmentionnée.

Modalités de sortie

La sortie du PER COLI s'effectue, au choix de chaque épargnant, soit sous forme de rente viagère, soit sous la forme d'un capital, libéré en une fois ou de manière fractionnée sauf lorsque le titulaire a opté expressément et irrévocablement pour la liquidation de tout ou partie de ses droits en rente viagère à compter de l'ouverture du plan.

Cependant les droits correspondant aux versements obligatoires du salarié ou de l'employeur sont délivrés sous la forme d'une rente viagère.

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

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 8-10, rue d'Astorg, 75383 Paris Cedex 08.

Article 7 | *Information*

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

Les bénéficiaires sont informés du présent PER COLI 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 annuel de situation (cf. art. L. 3332-7-1 du code du travail) :

1. L'identification de l'entreprise et du bénéficiaire ;
2. Le montant global des droits et avoirs inscrits au compte du bénéficiaire, estimé au 31 décembre de l'année précédente ;
3. Le montant de ses droits et avoirs par support de gestion, avec les dates de disponibilités, ainsi que les modalités de gestion, prévues par défaut dans le règlement du plan ou choisies par le bénéficiaire ;
4. Un récapitulatif des sommes investies lors de l'année écoulée dans le plan, présentées par type de versements conformément aux dispositions prévues à l'article L. 3332-11, ainsi que des sommes désinvesties du plan sur la même période, en distinguant celles résultant d'un cas de déblocage anticipé ;
5. Un récapitulatif des frais à la charge du salarié lors de l'année écoulée, conformément aux dispositions du plan ;
6. Le relevé annuel de situation de compte comporte également la mention des frais de tenue de compte conservation prélevés sur les avoirs du bénéficiaire en cas de départ de l'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 3341-7 du code du travail.

Le relevé annuel de situation de compte est fourni au bénéficiaire dans un délai de trois mois suivant le 31 décembre de l'année précédente.

La remise de ces relevés sera effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données sauf si le bénéficiaire manifeste son opposition.

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 PER COLI, 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 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 ;

- de lui faire préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyé les avis afférents à ces 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 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 cinq 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, des organismes de placements collectifs (OPC) 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 participants 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'Etat.

En cas de décès de l'épargnant, il appartient aux ayants droit de demander la liquidation des droits devenus immédiatement exigibles dans les 6 mois suivant le décès. Passé ce délai, dans le cas où la demande de liquidation intervient à compter du 7^e mois suivant le décès, le régime fiscal prévu au 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts (exonération des intérêts) cesse de s'appliquer.

Dès lors que Groupama épargne salariale a connaissance des ayants droit, elle les informe des dispositions à prendre pour le déblocage.

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 ou actions d'organismes de placements collectifs (OPC) 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 participants 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 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 + PER COLI
Forfait/ an/ épargnant (PEI seul)	10 €	À partir du 11 ^e compte
Forfait/ an / épargnant (PER COLI seul)	10 €	À partir du 11 ^e compte
Forfait/ an / épargnant (PEI + PER COLI)	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 PER COLI vers un autre PER 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 2022.

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 PER COLI, les sommes qui y sont affectées peuvent être transférées vers le plan d'épargne (PER COL/PER COLI) de la nouvelle entreprise après information des représentants du personnel. En l'absence d'un PER COL/PER COLI 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

11.1. Révision

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

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 5 | *Durée, dépôt, extension et entrée en vigueur*

Le présent avenant à l'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.

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 10 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Les grilles de gestion pilotée

1. Grille de gestion pilotée

Grille de désensibilisation « Prudent horizon retraite »
appliquées dans le cadre de la gestion pilotée : option d'allocation de l'épargne
permettant de réduire progressivement les risques financiers

Maturité	Court terme	GER Prudent	GER Équilibre	Finama A. Internationales	GER Dynamique	Groupama sélection PME ETI	Total
30 ans et +	0 %	30 %	33 %	27 %	0 %	10 %	100 %
29 ans	0 %	30 %	34 %	26 %	0 %	10 %	100 %
28 ans	0 %	30 %	35 %	25 %	0 %	10 %	100 %
27 ans	0 %	30 %	36 %	24 %	0 %	10 %	100 %
26 ans	0 %	30 %	37 %	23 %	0 %	10 %	100 %
25 ans	0 %	30 %	38 %	22 %	0 %	10 %	100 %
24 ans	0 %	30 %	39 %	21 %	0 %	10 %	100 %
23 ans	0 %	31 %	38 %	21 %	0 %	10 %	100 %
22 ans	0 %	32 %	37 %	21 %	0 %	10 %	100 %
21 ans	0 %	33 %	37 %	20 %	0 %	10 %	100 %
20 ans	0 %	33 %	37 %	20 %	0 %	10 %	100 %
19 ans	0 %	37 %	34 %	19 %	0 %	10 %	100 %
18 ans	0 %	41 %	31 %	18 %	0 %	10 %	100 %
17 ans	0 %	46 %	28 %	16 %	0 %	10 %	100 %
16 ans	0 %	50 %	25 %	15 %	0 %	10 %	100 %
15 ans	10 %	44 %	23 %	14 %	0 %	9 %	100 %
14 ans	14 %	44 %	20 %	13 %	0 %	9 %	100 %
13 ans	18 %	44 %	17 %	12 %	0 %	9 %	100 %
12 ans	21 %	45 %	15 %	11 %	0 %	8 %	100 %
11 ans	24 %	45 %	13 %	10 %	0 %	8 %	100 %
10 ans	30 %	38 %	17 %	11 %	0 %	4 %	100 %
9 ans	32 %	38 %	16 %	10 %	0 %	4 %	100 %
8 ans	34 %	37 %	15 %	10 %	0 %	4 %	100 %
7 ans	36 %	36 %	16 %	10 %	0 %	2 %	100 %
6 ans	38 %	34 %	17 %	10 %	0 %	1 %	100 %
5 ans	40 %	40 %	10 %	10 %	0 %	0 %	100 %
4 ans	42 %	38 %	12 %	8 %	0 %	0 %	100 %

Maturité	Court terme	GER Prudent	GER Équilibre	Finama A. Internationales	GER Dynamique	Groupama sélection PME ETI	Total
3 ans	43 %	41 %	9 %	7 %	0 %	0 %	100 %
2 ans	45 %	45 %	5 %	5 %	0 %	0 %	100 %
1 an	45 %	45 %	5 %	5 %	0 %	0 %	100 %

Grille de désensibilisation « Équilibre horizon retraite »
appliquées dans le cadre de la gestion pilotée : option d'allocation de l'épargne
permettant de réduire progressivement les risques financiers

Maturité	Court terme	GER Prudent	GER Équilibre	Finama A. internationales	GER Dyna- mique	Groupama sélection PME ETI	Total
30 ans et +	0 %	0 %	47 %	33 %	10 %	10 %	100 %
29 ans	0 %	0 %	50 %	32 %	8 %	10 %	100 %
28 ans	0 %	0 %	51 %	32 %	7 %	10 %	100 %
27 ans	0 %	0 %	51 %	32 %	7 %	10 %	100 %
26 ans	0 %	0 %	52 %	32 %	6 %	10 %	100 %
25 ans	0 %	0 %	54 %	31 %	5 %	10 %	100 %
24 ans	0 %	0 %	55 %	31 %	4 %	10 %	100 %
23 ans	0 %	0 %	56 %	31 %	3 %	10 %	100 %
22 ans	0 %	0 %	57 %	31 %	2 %	10 %	100 %
21 ans	0 %	0 %	59 %	30 %	1 %	10 %	100 %
20 ans	0 %	0 %	60 %	30 %	0 %	10 %	100 %
19 ans	0 %	3 %	58 %	29 %	0 %	10 %	100 %
18 ans	0 %	7 %	55 %	28 %	0 %	10 %	100 %
17 ans	0 %	10 %	53 %	27 %	0 %	10 %	100 %
16 ans	0 %	13 %	51 %	26 %	0 %	10 %	100 %
15 ans	0 %	16 %	49 %	26 %	0 %	9 %	100 %
14 ans	0 %	19 %	47 %	25 %	0 %	9 %	100 %
13 ans	0 %	23 %	44 %	24 %	0 %	9 %	100 %
12 ans	0 %	26 %	43 %	23 %	0 %	8 %	100 %
11 ans	0 %	29 %	41 %	22 %	0 %	8 %	100 %
10 ans	10 %	19 %	44 %	23 %	0 %	4 %	100 %
9 ans	13 %	21 %	40 %	22 %	0 %	4 %	100 %
8 ans	16 %	22 %	38 %	20 %	0 %	4 %	100 %
7 ans	19 %	23 %	36 %	20 %	0 %	2 %	100 %
6 ans	22 %	24 %	34 %	19 %	0 %	1 %	100 %
5 ans	25 %	25 %	32 %	18 %	0 %	0 %	100 %
4 ans	28 %	30 %	27 %	15 %	0 %	0 %	100 %
3 ans	32 %	33 %	22 %	13 %	0 %	0 %	100 %

Maturité	Court terme	GER Prudent	GER Équilibre	Finama A. internationales	GER Dynamique	Groupama sélection PME ETI	Total
2 ans	35 %	39 %	16 %	10 %	0 %	0 %	100 %
1 an	35 %	39 %	16 %	10 %	0 %	0 %	100 %

Grille de désensibilisation « Dynamique horizon retraite »
appliquées dans le cadre de la gestion pilotée : option d'allocation de l'épargne
permettant de réduire progressivement les risques financiers

Maturité	Court terme	GER Prudent	GER Équilibre	Finama A. Internationales	GER Dynamique	Groupama sélection PME ETI	Total
30 ans et +	0 %	0 %	24 %	38 %	28 %	10 %	100 %
29 ans	0 %	0 %	24 %	37 %	29 %	10 %	100 %
28 ans	0 %	0 %	27 %	37 %	26 %	10 %	100 %
27 ans	0 %	0 %	28 %	37 %	25 %	10 %	100 %
26 ans	0 %	0 %	29 %	37 %	24 %	10 %	100 %
25 ans	0 %	0 %	30 %	37 %	23 %	10 %	100 %
24 ans	0 %	0 %	32 %	36 %	22 %	10 %	100 %
23 ans	0 %	0 %	33 %	35 %	22 %	10 %	100 %
22 ans	0 %	0 %	34 %	35 %	21 %	10 %	100 %
21 ans	0 %	0 %	35 %	35 %	20 %	10 %	100 %
20 ans	0 %	0 %	36 %	35 %	19 %	10 %	100 %
19 ans	0 %	0 %	40 %	34 %	16 %	10 %	100 %
18 ans	0 %	0 %	43 %	34 %	13 %	10 %	100 %
17 ans	0 %	0 %	47 %	33 %	10 %	10 %	100 %
16 ans	0 %	0 %	50 %	32 %	8 %	10 %	100 %
15 ans	0 %	0 %	54 %	32 %	5 %	9 %	100 %
14 ans	0 %	0 %	58 %	31 %	2 %	9 %	100 %
13 ans	0 %	0 %	61 %	30 %	0 %	9 %	100 %
12 ans	0 %	2 %	60 %	30 %	0 %	8 %	100 %
11 ans	0 %	5 %	58 %	29 %	0 %	8 %	100 %
10 ans	0 %	5 %	60 %	31 %	0 %	4 %	100 %
9 ans	0 %	12 %	55 %	29 %	0 %	4 %	100 %
8 ans	0 %	18 %	51 %	27 %	0 %	4 %	100 %
7 ans	0 %	25 %	47 %	26 %	0 %	2 %	100 %
6 ans	0 %	31 %	44 %	24 %	0 %	1 %	100 %
5 ans	15 %	20 %	42 %	23 %	0 %	0 %	100 %
4 ans	18 %	24 %	38 %	20 %	0 %	0 %	100 %
3 ans	22 %	29 %	31 %	18 %	0 %	0 %	100 %

Maturité	Court terme	GER Prudent	GER Équilibre	Finama A. Internationales	GER Dynamique	Groupama sélection PME ETI	Total
2 ans	25 %	34 %	26 %	15 %	0 %	0 %	100 %
1 an	25 %	33 %	27 %	15 %	0 %	0 %	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 PER COLI 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.

Annexe Liste des formules d'abondement applicables dans l'entreprise

Seules les entreprises de moins de 50 salariés peuvent opter pour l'application de cet accord de branche au moyen d'un document unilatéral d'adhésion de l'employeur.

Cette annexe liste les différents choix d'abondement laissés à l'employeur pour chaque source de versement abondés.

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

☐ Aucun abondement (taux d'abondement = 0)

☐ L'entreprise opte pour un taux d'abondement unique

Cocher le taux d'abondement applicable aux versements, parmi les choix ci-dessous :

Pour le PEI			Pour le PER COLI		
<input type="checkbox"/> 5 %	<input type="checkbox"/> 105 %	<input type="checkbox"/> 205 %	<input type="checkbox"/> 5 %	<input type="checkbox"/> 105 %	<input type="checkbox"/> 205 %
<input type="checkbox"/> 10 %	<input type="checkbox"/> 110 %	<input type="checkbox"/> 210 %	<input type="checkbox"/> 10 %	<input type="checkbox"/> 110 %	<input type="checkbox"/> 210 %
<input type="checkbox"/> 15 %	<input type="checkbox"/> 115 %	<input type="checkbox"/> 215 %	<input type="checkbox"/> 15 %	<input type="checkbox"/> 115 %	<input type="checkbox"/> 215 %
<input type="checkbox"/> 20 %	<input type="checkbox"/> 120 %	<input type="checkbox"/> 220 %	<input type="checkbox"/> 20 %	<input type="checkbox"/> 120 %	<input type="checkbox"/> 220 %
<input type="checkbox"/> 25 %	<input type="checkbox"/> 125 %	<input type="checkbox"/> 225 %	<input type="checkbox"/> 25 %	<input type="checkbox"/> 125 %	<input type="checkbox"/> 225 %
<input type="checkbox"/> 30 %	<input type="checkbox"/> 130 %	<input type="checkbox"/> 230 %	<input type="checkbox"/> 30 %	<input type="checkbox"/> 130 %	<input type="checkbox"/> 230 %
<input type="checkbox"/> 35 %	<input type="checkbox"/> 135 %	<input type="checkbox"/> 235 %	<input type="checkbox"/> 35 %	<input type="checkbox"/> 135 %	<input type="checkbox"/> 235 %
<input type="checkbox"/> 40 %	<input type="checkbox"/> 140 %	<input type="checkbox"/> 240 %	<input type="checkbox"/> 40 %	<input type="checkbox"/> 140 %	<input type="checkbox"/> 240 %
<input type="checkbox"/> 45 %	<input type="checkbox"/> 145 %	<input type="checkbox"/> 245 %	<input type="checkbox"/> 45 %	<input type="checkbox"/> 145 %	<input type="checkbox"/> 245 %
<input type="checkbox"/> 50 %	<input type="checkbox"/> 150 %	<input type="checkbox"/> 250 %	<input type="checkbox"/> 50 %	<input type="checkbox"/> 150 %	<input type="checkbox"/> 250 %
<input type="checkbox"/> 55 %	<input type="checkbox"/> 155 %	<input type="checkbox"/> 255 %	<input type="checkbox"/> 55 %	<input type="checkbox"/> 155 %	<input type="checkbox"/> 255 %
<input type="checkbox"/> 60 %	<input type="checkbox"/> 160 %	<input type="checkbox"/> 260 %	<input type="checkbox"/> 60 %	<input type="checkbox"/> 160 %	<input type="checkbox"/> 260 %
<input type="checkbox"/> 65 %	<input type="checkbox"/> 165 %	<input type="checkbox"/> 265 %	<input type="checkbox"/> 65 %	<input type="checkbox"/> 165 %	<input type="checkbox"/> 265 %
<input type="checkbox"/> 70 %	<input type="checkbox"/> 170 %	<input type="checkbox"/> 270 %	<input type="checkbox"/> 70 %	<input type="checkbox"/> 170 %	<input type="checkbox"/> 270 %
<input type="checkbox"/> 75 %	<input type="checkbox"/> 175 %	<input type="checkbox"/> 275 %	<input type="checkbox"/> 75 %	<input type="checkbox"/> 175 %	<input type="checkbox"/> 275 %
<input type="checkbox"/> 80 %	<input type="checkbox"/> 180 %	<input type="checkbox"/> 280 %	<input type="checkbox"/> 80 %	<input type="checkbox"/> 180 %	<input type="checkbox"/> 280 %
<input type="checkbox"/> 85 %	<input type="checkbox"/> 185 %	<input type="checkbox"/> 285 %	<input type="checkbox"/> 85 %	<input type="checkbox"/> 185 %	<input type="checkbox"/> 285 %
<input type="checkbox"/> 90 %	<input type="checkbox"/> 190 %	<input type="checkbox"/> 290 %	<input type="checkbox"/> 90 %	<input type="checkbox"/> 190 %	<input type="checkbox"/> 290 %
<input type="checkbox"/> 95 %	<input type="checkbox"/> 195 %	<input type="checkbox"/> 295 %	<input type="checkbox"/> 95 %	<input type="checkbox"/> 195 %	<input type="checkbox"/> 295 %
<input type="checkbox"/> 100 %	<input type="checkbox"/> 200 %	<input type="checkbox"/> 300 %	<input type="checkbox"/> 100 %	<input type="checkbox"/> 200 %	<input type="checkbox"/> 300 %

☐ L'entreprise opte pour un plafond individuel d'abondement

Cocher le plafond d'abondement annuel applicable par bénéficiaire pour chaque plan, parmi les choix ci-dessous :

Pour le PEI		Pour le PER COLI			
<input type="checkbox"/> 100 €	<input type="checkbox"/> 2 100 €	<input type="checkbox"/> 100 €	<input type="checkbox"/> 2 100 €	<input type="checkbox"/> 4 100 €	<input type="checkbox"/> 6 100 €
<input type="checkbox"/> 200 €	<input type="checkbox"/> 2 200 €	<input type="checkbox"/> 200 €	<input type="checkbox"/> 2 200 €	<input type="checkbox"/> 4 200 €	<input type="checkbox"/> 6 200 €
<input type="checkbox"/> 300 €	<input type="checkbox"/> 2 300 €	<input type="checkbox"/> 300 €	<input type="checkbox"/> 2 300 €	<input type="checkbox"/> 4 300 €	<input type="checkbox"/> 6 300 €
<input type="checkbox"/> 400 €	<input type="checkbox"/> 2 400 €	<input type="checkbox"/> 400 €	<input type="checkbox"/> 2 400 €	<input type="checkbox"/> 4 400 €	<input type="checkbox"/> 6 400 €
<input type="checkbox"/> 500 €	<input type="checkbox"/> 2 500 €	<input type="checkbox"/> 500 €	<input type="checkbox"/> 2 500 €	<input type="checkbox"/> 4 500 €	<input type="checkbox"/> 6 500 €
<input type="checkbox"/> 600 €	<input type="checkbox"/> 2 600 €	<input type="checkbox"/> 600 €	<input type="checkbox"/> 2 600 €	<input type="checkbox"/> 4 600 €	<input type="checkbox"/> Plafond légal
<input type="checkbox"/> 700 €	<input type="checkbox"/> 2 700 €	<input type="checkbox"/> 700 €	<input type="checkbox"/> 2 700 €	<input type="checkbox"/> 4 700 €	
<input type="checkbox"/> 800 €	<input type="checkbox"/> 2 800 €	<input type="checkbox"/> 800 €	<input type="checkbox"/> 2 800 €	<input type="checkbox"/> 4 800 €	
<input type="checkbox"/> 900 €	<input type="checkbox"/> 2 900 €	<input type="checkbox"/> 900 €	<input type="checkbox"/> 2 900 €	<input type="checkbox"/> 4 900 €	
<input type="checkbox"/> 1 000 €	<input type="checkbox"/> 3 000 €	<input type="checkbox"/> 1 000 €	<input type="checkbox"/> 3 000 €	<input type="checkbox"/> 5 000 €	
<input type="checkbox"/> 1 100 €	<input type="checkbox"/> 3 100 €	<input type="checkbox"/> 1 100 €	<input type="checkbox"/> 3 100 €	<input type="checkbox"/> 5 100 €	
<input type="checkbox"/> 1 200 €	<input type="checkbox"/> 3 200 €	<input type="checkbox"/> 1 200 €	<input type="checkbox"/> 3 200 €	<input type="checkbox"/> 5 200 €	
<input type="checkbox"/> 1 300 €	<input type="checkbox"/> Plafond légal	<input type="checkbox"/> 1 300 €	<input type="checkbox"/> 3 300 €	<input type="checkbox"/> 5 300 €	
<input type="checkbox"/> 1 400 €		<input type="checkbox"/> 1 400 €	<input type="checkbox"/> 3 400 €	<input type="checkbox"/> 5 400 €	
<input type="checkbox"/> 1 500 €		<input type="checkbox"/> 1 500 €	<input type="checkbox"/> 3 500 €	<input type="checkbox"/> 5 500 €	
<input type="checkbox"/> 1 600 €		<input type="checkbox"/> 1 600 €	<input type="checkbox"/> 3 600 €	<input type="checkbox"/> 5 600 €	
<input type="checkbox"/> 1 700 €		<input type="checkbox"/> 1 700 €	<input type="checkbox"/> 3 700 €	<input type="checkbox"/> 5 700 €	
<input type="checkbox"/> 1 800 €		<input type="checkbox"/> 1 800 €	<input type="checkbox"/> 3 800 €	<input type="checkbox"/> 5 800 €	
<input type="checkbox"/> 1 900 €		<input type="checkbox"/> 1 900 €	<input type="checkbox"/> 3 900 €	<input type="checkbox"/> 5 900 €	
<input type="checkbox"/> 2 000 €		<input type="checkbox"/> 2 000 €	<input type="checkbox"/> 4 000 €	<input type="checkbox"/> 6 000 €	

Option en cas de plafond individuel

☐ Le cumul de l'abondement du PEI et du PERCOLI n'excèdera pas le montant le plus élevé des plafonds individuels fixés pour chaque plan ci-dessus.

Ainsi sur le plafond d'abondement du PEI, il sera déduit l'abondement déjà perçu sur le PERCOLI et sur le plafond d'abondement du PERCOLI, il sera déduit l'abondement déjà perçu sur le PEI.

☐ L'entreprise opte pour un plafond global d'abondement pour l'ensemble des salariés

Cocher le plafond global d'abondement annuel applicable pour l'ensemble des bénéficiaires pour chaque plan, parmi les choix ci-dessous :

Taux de % de la masse salariale					
Pour le PEI			Pour le PERCOLI		
<input type="checkbox"/> 2,0 %	<input type="checkbox"/> 10,5 %	<input type="checkbox"/> 19,0 %	<input type="checkbox"/> 2,0 %	<input type="checkbox"/> 10,5 %	<input type="checkbox"/> 19,0 %
<input type="checkbox"/> 2,5 %	<input type="checkbox"/> 11,0 %	<input type="checkbox"/> 19,5 %	<input type="checkbox"/> 2,5 %	<input type="checkbox"/> 11,0 %	<input type="checkbox"/> 19,5 %
<input type="checkbox"/> 3,0 %	<input type="checkbox"/> 11,5 %	<input type="checkbox"/> 20,0 %	<input type="checkbox"/> 3,0 %	<input type="checkbox"/> 11,5 %	<input type="checkbox"/> 20,0 %
<input type="checkbox"/> 3,5 %	<input type="checkbox"/> 12,0 %	<input type="checkbox"/> 20,5 %	<input type="checkbox"/> 3,5 %	<input type="checkbox"/> 12,0 %	<input type="checkbox"/> 20,5 %
<input type="checkbox"/> 4,0 %	<input type="checkbox"/> 12,5 %	<input type="checkbox"/> 21,0 %	<input type="checkbox"/> 4,0 %	<input type="checkbox"/> 12,5 %	<input type="checkbox"/> 21,0 %
<input type="checkbox"/> 4,5 %	<input type="checkbox"/> 13,0 %	<input type="checkbox"/> 21,5 %	<input type="checkbox"/> 4,5 %	<input type="checkbox"/> 13,0 %	<input type="checkbox"/> 21,5 %
<input type="checkbox"/> 5,0 %	<input type="checkbox"/> 13,5 %	<input type="checkbox"/> 22,0 %	<input type="checkbox"/> 5,0 %	<input type="checkbox"/> 13,5 %	<input type="checkbox"/> 22,0 %
<input type="checkbox"/> 5,5 %	<input type="checkbox"/> 14,0 %	<input type="checkbox"/> 22,5 %	<input type="checkbox"/> 5,5 %	<input type="checkbox"/> 14,0 %	<input type="checkbox"/> 22,5 %
<input type="checkbox"/> 6,0 %	<input type="checkbox"/> 14,5 %	<input type="checkbox"/> 23,0 %	<input type="checkbox"/> 6,0 %	<input type="checkbox"/> 14,5 %	<input type="checkbox"/> 23,0 %
<input type="checkbox"/> 6,5 %	<input type="checkbox"/> 15,0 %	<input type="checkbox"/> 23,5 %	<input type="checkbox"/> 6,5 %	<input type="checkbox"/> 15,0 %	<input type="checkbox"/> 23,5 %
<input type="checkbox"/> 7,0 %	<input type="checkbox"/> 15,5 %	<input type="checkbox"/> 24,0 %	<input type="checkbox"/> 7,0 %	<input type="checkbox"/> 15,5 %	<input type="checkbox"/> 24,0 %
<input type="checkbox"/> 7,5 %	<input type="checkbox"/> 16,0 %	<input type="checkbox"/> 24,5 %	<input type="checkbox"/> 7,5 %	<input type="checkbox"/> 16,0 %	<input type="checkbox"/> 24,5 %
<input type="checkbox"/> 8,0 %	<input type="checkbox"/> 16,5 %	<input type="checkbox"/> 25,0 %	<input type="checkbox"/> 8,0 %	<input type="checkbox"/> 16,5 %	<input type="checkbox"/> 25,0 %
<input type="checkbox"/> 8,5 %	<input type="checkbox"/> 17,0 %		<input type="checkbox"/> 8,5 %	<input type="checkbox"/> 17,0 %	
<input type="checkbox"/> 9,0 %	<input type="checkbox"/> 17,5 %		<input type="checkbox"/> 9,0 %	<input type="checkbox"/> 17,5 %	
<input type="checkbox"/> 9,5 %	<input type="checkbox"/> 18,0 %		<input type="checkbox"/> 9,5 %	<input type="checkbox"/> 18,0 %	
<input type="checkbox"/> 10,0 %	<input type="checkbox"/> 18,5 %		<input type="checkbox"/> 10,0 %	<input type="checkbox"/> 18,5 %	

Montant en euros					
Pour le PEI			Pour le PERCOLI		
<input type="checkbox"/> 2 000 €	<input type="checkbox"/> 15 500 €	<input type="checkbox"/> 47 000 €	<input type="checkbox"/> 2 000 €	<input type="checkbox"/> 15 500 €	<input type="checkbox"/> 47 000 €
<input type="checkbox"/> 2 500 €	<input type="checkbox"/> 16 000 €	<input type="checkbox"/> 48 000 €	<input type="checkbox"/> 2 500 €	<input type="checkbox"/> 16 000 €	<input type="checkbox"/> 48 000 €
<input type="checkbox"/> 3 000 €	<input type="checkbox"/> 16 500 €	<input type="checkbox"/> 49 000 €	<input type="checkbox"/> 3 000 €	<input type="checkbox"/> 16 500 €	<input type="checkbox"/> 49 000 €
<input type="checkbox"/> 3 500 €	<input type="checkbox"/> 17 000 €	<input type="checkbox"/> 50 000 €	<input type="checkbox"/> 3 500 €	<input type="checkbox"/> 17 000 €	<input type="checkbox"/> 50 000 €
<input type="checkbox"/> 4 000 €	<input type="checkbox"/> 17 500 €	<input type="checkbox"/> 51 000 €	<input type="checkbox"/> 4 000 €	<input type="checkbox"/> 17 500 €	<input type="checkbox"/> 51 000 €
<input type="checkbox"/> 4 500 €	<input type="checkbox"/> 18 000 €	<input type="checkbox"/> 52 000 €	<input type="checkbox"/> 4 500 €	<input type="checkbox"/> 18 000 €	<input type="checkbox"/> 52 000 €
<input type="checkbox"/> 5 000 €	<input type="checkbox"/> 18 500 €	<input type="checkbox"/> 53 000 €	<input type="checkbox"/> 5 000 €	<input type="checkbox"/> 18 500 €	<input type="checkbox"/> 53 000 €
<input type="checkbox"/> 5 500 €	<input type="checkbox"/> 19 000 €	<input type="checkbox"/> 54 000 €	<input type="checkbox"/> 5 500 €	<input type="checkbox"/> 19 000 €	<input type="checkbox"/> 54 000 €
<input type="checkbox"/> 6 000 €	<input type="checkbox"/> 19 500 €	<input type="checkbox"/> 55 000 €	<input type="checkbox"/> 6 000 €	<input type="checkbox"/> 19 500 €	<input type="checkbox"/> 55 000 €
<input type="checkbox"/> 6 500 €	<input type="checkbox"/> 20 000 €	<input type="checkbox"/> 56 000 €	<input type="checkbox"/> 6 500 €	<input type="checkbox"/> 20 000 €	<input type="checkbox"/> 56 000 €
<input type="checkbox"/> 7 000 €	<input type="checkbox"/> 21 000 €	<input type="checkbox"/> 57 000 €	<input type="checkbox"/> 7 000 €	<input type="checkbox"/> 21 000 €	<input type="checkbox"/> 57 000 €
<input type="checkbox"/> 7 500 €	<input type="checkbox"/> 22 000 €	<input type="checkbox"/> 58 000 €	<input type="checkbox"/> 7 500 €	<input type="checkbox"/> 22 000 €	<input type="checkbox"/> 58 000 €
<input type="checkbox"/> 8 000 €	<input type="checkbox"/> 23 000 €	<input type="checkbox"/> 59 000 €	<input type="checkbox"/> 8 000 €	<input type="checkbox"/> 23 000 €	<input type="checkbox"/> 59 000 €

Montant en euros								
Pour le PEI			Pour le PERCOLI					
<input type="checkbox"/> 8 500 €	<input type="checkbox"/> 24 000 €	<input type="checkbox"/> 60 000 €	<input type="checkbox"/> 8 500 €	<input type="checkbox"/> 24 000 €	<input type="checkbox"/> 60 000 €			
<input type="checkbox"/> 9 000 €	<input type="checkbox"/> 25 000 €	<input type="checkbox"/> 61 000 €	<input type="checkbox"/> 9 000 €	<input type="checkbox"/> 25 000 €	<input type="checkbox"/> 61 000 €			
<input type="checkbox"/> 9 500 €	<input type="checkbox"/> 26 000 €	<input type="checkbox"/> 62 000 €	<input type="checkbox"/> 9 500 €	<input type="checkbox"/> 26 000 €	<input type="checkbox"/> 62 000 €			
<input type="checkbox"/> 10 000 €	<input type="checkbox"/> 27 000 €	<input type="checkbox"/> 63 000 €	<input type="checkbox"/> 10 000 €	<input type="checkbox"/> 27 000 €	<input type="checkbox"/> 63 000 €			
<input type="checkbox"/> 10 500 €	<input type="checkbox"/> 28 000 €	<input type="checkbox"/> 64 000 €	<input type="checkbox"/> 10 500 €	<input type="checkbox"/> 28 000 €	<input type="checkbox"/> 64 000 €			
<input type="checkbox"/> 11 000 €	<input type="checkbox"/> 29 000 €	<input type="checkbox"/> 65 000 €	<input type="checkbox"/> 11 000 €	<input type="checkbox"/> 29 000 €	<input type="checkbox"/> 65 000 €			
<input type="checkbox"/> 11 500 €	<input type="checkbox"/> 30 000 €	<input type="checkbox"/> 66 000 €	<input type="checkbox"/> 11 500 €	<input type="checkbox"/> 30 000 €	<input type="checkbox"/> 66 000 €			
<input type="checkbox"/> 12 000 €	<input type="checkbox"/> 31 000 €	<input type="checkbox"/> 67 000 €	<input type="checkbox"/> 12 000 €	<input type="checkbox"/> 31 000 €	<input type="checkbox"/> 67 000 €			
<input type="checkbox"/> 12 500 €	<input type="checkbox"/> 32 000 €	<input type="checkbox"/> 68 000 €	<input type="checkbox"/> 12 500 €	<input type="checkbox"/> 32 000 €	<input type="checkbox"/> 68 000 €			
<input type="checkbox"/> 13 000 €	<input type="checkbox"/> 33 000 €	<input type="checkbox"/> 69 000 €	<input type="checkbox"/> 13 000 €	<input type="checkbox"/> 33 000 €	<input type="checkbox"/> 69 000 €			
<input type="checkbox"/> 13 500 €	<input type="checkbox"/> 34 000 €	<input type="checkbox"/> 70 000 €	<input type="checkbox"/> 13 500 €	<input type="checkbox"/> 34 000 €	<input type="checkbox"/> 70 000 €			
<input type="checkbox"/> 14 000 €	<input type="checkbox"/> 35 000 €	<input type="checkbox"/> 71 000 €	<input type="checkbox"/> 14 000 €	<input type="checkbox"/> 35 000 €	<input type="checkbox"/> 71 000 €			
<input type="checkbox"/> 14 500 €	<input type="checkbox"/> 36 000 €	<input type="checkbox"/> 72 000 €	<input type="checkbox"/> 14 500 €	<input type="checkbox"/> 36 000 €	<input type="checkbox"/> 72 000 €			
<input type="checkbox"/> 15 000 €	<input type="checkbox"/> 37 000 €	<input type="checkbox"/> 73 000 €	<input type="checkbox"/> 15 000 €	<input type="checkbox"/> 37 000 €	<input type="checkbox"/> 73 000 €			