

Accord professionnel

**INDUSTRIES ALIMENTAIRES  
(Épargne salariale)**

**Accord du 30 mai 2023**

relatif à l'amélioration du dispositif d'épargne salariale

NOR : ASET2351023M

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

**SNPE ;  
Alliance 7 ;  
FEB ;  
SNFBP ;  
FICF ;  
SNIPO ;  
ADEPALE ;  
FICT ;  
Comité français du café ;  
FEDALIM ;  
SCF ;  
EGS glaces,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;  
CFTC CSFV ;  
FNAA CFE-CGC ;  
FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

En application de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001, il a été conclu le 5 février 2003 un accord avec les organisations syndicales FGA-CFDT ; FGTA-FO ; CFE-CGC ; CSFV-CFTC visant à promouvoir l'épargne salariale au sein des industries de produits alimentaires élaborés (ADEPALE), des industries alimentaires diverses (l'Alliance 7) et des industries charcutières (FICT). À ce titre,

il a été décidé de proposer aux entreprises relevant de ces secteurs, la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) et d'un plan partenarial d'épargne salariale volontaire interentreprises (PPESVI), lequel a depuis été supprimé.

Pour tenir compte des évolutions législatives liées aux lois n° 2003-775 du 21 août 2003 et n° 2005-842 du 26 juillet 2005 sur l'épargne salariale, les parties ont modifié le 12 octobre 2005 cet accord en aménageant les stipulations relatives au PEI.

Pour tenir compte des évolutions, notamment issues de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et des évolutions dans la gamme des supports de placement prévus par le PEI, les parties ont conclu un nouvel accord en date du 23 janvier 2018. À cette occasion, les parties ont aménagé les stipulations du PEI, mis en place un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOLI), proposé aux entreprises un accord-type d'intéressement et mis à disposition des entreprises un régime de participation.

En raison des modifications apportées aux dispositifs d'épargne salariale par la loi n° 2019-486 dite loi « Pacte » du 22 mai 2019, les parties ont souhaité conclure le présent accord afin de se mettre en conformité avec les nouvelles dispositions législatives et réglementaires en vigueur par l'intermédiation du groupe AG2R La Mondiale.

Les secteurs des entreprises de la boulangerie industrielle (FEB) ainsi que des industriels et professionnels de l'œuf (SNIPO) ont souhaité par la même occasion rejoindre le présent accord.

La loi Pacte a renouvelé l'obligation pour les branches professionnelles de négocier un régime de participation et d'intéressement, tel que cela avait été prévu respectivement par la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 et la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, avant le 31 décembre 2020 et étendu cette obligation de négociation au plan d'épargne salariale. Cette obligation a par la suite été repoussée au 31 décembre 2021 par la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 dite loi « ASAP ». Le décret n° 2021-1398 du 27 octobre 2021 a précisé les conditions de mise en œuvre de cette obligation et, plus spécifiquement, les conditions et délais d'agrément des accords de branche d'intéressement, de participation ou instaurant un plan d'épargne salariale.

Les parties entendent se conformer à ces dispositions et, à cet effet, notamment proposer des accords types d'intéressement, de participation et de plan d'épargne interentreprises.

Plus généralement, les parties expriment leur volonté de :

- favoriser l'épargne salariale à moyen et long terme et réduire les inégalités entre les salariés des petites entreprises et ceux des grandes entreprises en donnant un accès facilité à des fonds communs de placement d'entreprise choisis par les branches professionnelles ;
- permettre aux entreprises qui ne sont pas tenues légalement de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, de pouvoir faire accéder leur personnel à ce dispositif.

En aucun cas, les entreprises relevant des branches professionnelles concernées ne peuvent être obligées d'adhérer à l'un ou plusieurs de ces dispositifs.

Le présent accord constitue une actualisation destinée à :

- tenir compte de la reprise, par Natixis Interépargne de la gestion administrative et de la tenue de compte et de registre du plan d'épargne interentreprises (également dénommé « le PEI ») ;
- mettre en place un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOLI) dont la tenue de compte et de registre est confiée à Natixis Interépargne.

Cet accord ne porte pas préjudice aux dispositifs préalablement existant dans les entreprises.

Les dispositions relatives au PERCOLI ne sont pas modifiées par le présent accord, la tenue de compte et de registre étant conservée par Epsens.

## **Titre 1<sup>er</sup> Dispositions communes**

### **Article 1.1 | *Objet***

Le présent accord a pour objet :

- la mise en œuvre de l'intéressement sur des principes définis par les partenaires sociaux des branches professionnelles concernées dont les modalités sont fixées au titre II ;
- la mise en œuvre de la participation dont les modalités sont fixées au titre III ;
- la mise en œuvre du règlement du PEI dont les modalités sont fixées au titre IV ;
- le rappel au titre V les dispositions relatives au PERCO-I tel que prévu par les accords précédents ;
- la mise en œuvre du PERCO-L dont les modalités sont fixées au titre VI.

### **Article 1.2 | *Champ d'application professionnel***

Le présent accord et ses annexes s'appliquent à l'ensemble des entreprises dont l'activité relève :

- de la convention collective nationale des industries de produits alimentaires élaborés (IDCC 1396) ;
- de la convention collective des 5 branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012 (IDCC 3109) ;
- de la convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586) ;
- de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC 1747) ;
- de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) ;
- de la convention collective de toute nouvelle branche qui adhérerait à l'accord.

### **Article 1.3 | *Entreprises de moins de 50 salariés***

Les partenaires sociaux se sont accordés sur le principe de prévoir, dans le présent accord et ses annexes, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

### **Article 1.4 | *Information collective du personnel***

Le présent accord et ses annexes devront faire l'objet d'une information par tout moyen au sein des entreprises, permettant aux bénéficiaires définis par chaque dispositif de prendre connaissance de l'existence de ceux-ci.

### **Article 1.5 | *Surveillance des fonds communs de placement d'entreprise***

Les modalités de fonctionnement des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) ainsi que les responsabilités de chacun des intervenants figurent dans le règlement de chaque FCPE.

Le règlement prévoit également l'institution d'un conseil de surveillance chargé notamment de l'examen de la gestion financière, administrative et comptable des FCPE.

En fonction du règlement de chaque FCPE, les conseils de surveillance sont composés des représentants des employeurs et des salariés porteurs de parts des entreprises adhérentes aux dispositifs.

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 décide des fusions, scissions ou liquidations et

peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts de porteurs. 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 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.

L'organisation des conseils de surveillance est assurée par Malakoff Humanis Gestion d'Actifs pour les supports d'investissement du PERCO-I et par Natixis Investment Managers international ET ALM GA pour les supports d'investissement du PEI et du PERCOLI.

## **Article 1.6 | Livret d'épargne salariale**

Le livret d'épargne salariale présente les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise. Il est remis à tous les salariés de l'entreprise lors de la conclusion de leur contrat de travail. Le cas échéant, il comporte une attestation indiquant la nature et le montant des droits liés à la réserve spéciale de participation, ainsi que la date à laquelle les droits éventuels du salarié au titre de l'exercice en cours seront répartis.

Le livret indique les modalités d'affectation par défaut au PERCO/PERCOL ou au PERCOI/PERCOLI des sommes attribuées au titre de la participation, ainsi que la possibilité de transférer les sommes investies lors d'un départ de l'entreprise.

Le livret contient un état récapitulatif comportant les informations et mentions suivantes :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements, avec mention le cas échéant des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles ;
- l'identité et l'adresse du teneur de registre retraçant les sommes affectées aux plans d'épargne auprès desquels le bénéficiaire a un compte.

## **Article 1.7 | Établissements gestionnaires. Registre d'épargne salariale**

Concernant le PERCO-I :

La société de gestion des FCPE est Humanis Gestion d'Actifs dont le siège social est sis 21, rue Laffitte, 75009 Paris, et le dépositaire est BNP Paribas Securities Services, dont le siège social est sis 3, rue d'Antin, 75001 Paris.

Le teneur de compte conservateur est Epsens, dont le siège social est sis au 21, rue Laffitte, 75009 Paris. Epsens se substitue au précédent teneur de compte (Prado Épargne). Epsens sera également en charge par délégation des entreprises adhérentes de la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées au PEI et au PERCOI.

Ce registre comporte, pour chaque adhérent, la ventilation des investissements réalisés au PEI/PERCOI et les délais d'indisponibilité restant à courir.

Epsens établit un relevé des parts appartenant à chaque adhérent et lui en adresse une copie au moins une fois par an en indiquant l'état de leurs comptes, conformément aux articles L. 3332-7-1 et D. 3332-16-1 du code du travail.

Dans le cadre du PERCOI, l'assureur en charge de la liquidation de la rente est Arial CNP Assurance, dont le siège social est sis au 32, avenue Émile-Zola, Mons-en-Barœul, 59496 Lille Cedex.

Concernant le PEI et le PERCOLI :

La société de gestion des FCPE Natixis ES Monétaire, Sélection DNCA Sérénité Plus, Sélection DNCA Mixte ISR, Sélection DNCA actions Euro PME, Sélection Mirova Europe environ-

nement, Selection Thematics Water, Impact Actions Emploi Solidaire est Natixis Investment Managers International, société anonyme agréée par l'Autorité des marchés financiers sous le n° GP 90-009 et dont le siège social est au 43, avenue Pierre-Mendès-France, 75013 Paris.

Les FCPE ALM ES Oblig Euro ISR, ALM ES Classic, ALM ES Actions Monde ISR sont gérés par AG2R La Mondiale Gestion d'Actifs (ALMGA), Société anonyme au capital de 6 969 080,04 euros, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 449471325, dont le siège social est situé au 151-155, rue de Bercy, 75012 Paris.

Caceis Bank, société anonyme, dont le siège social est à Montrouge (92120), 89-91, rue Gabriel-Péri, est l'établissement dépositaire des FCPE Natixis Investment Managers International composant le portefeuille.

BNP Paribas Securities Services dont le siège social est à Pantin, Grands Moulins de Pantin, 9, rue du Débarcadère, est l'établissement dépositaire des FCPE ALMGA composant le portefeuille.

Le teneur de compte conservateur est Natixis Interépargne dont le siège social est au 59, avenue Pierre-Mendès-France, 75013 Paris. Natixis Interépargne se substitue au précédent teneur de compte (Epsens). Natixis Interépargne sera également en charge par délégation des entreprises adhérentes de la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées au PEI et au PERCOLI.

Ce registre comporte, pour chaque adhérent, la ventilation des investissements réalisés au PEI/ PERCOLI et les délais d'indisponibilité restant à courir.

Natixis Interépargne établit un relevé des parts appartenant à chaque adhérent et lui en adresse une copie au moins une fois par an en indiquant l'état de leurs comptes, conformément aux articles L. 3332-7-1 et D. 3332-16-1 du code du travail.

Au surplus, conformément aux dispositions des articles L. 224-7 et R. 224-2 du code monétaire et financier, dès l'ouverture du PERCOLI et chaque année, le gestionnaire communique à l'épargnant une information détaillée précisant, pour chaque actif du PERCOLI, la performance brute de frais, la performance nette de frais, et les frais prélevés tels que visés par l'article 2 de l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite.

Dans le cadre du PERCOLI, l'assureur en charge de la liquidation de la rente est BPCE VIE dont le siège social est sis au 7, Promenade Germaine-Sablon, 75013 Paris.

En application de l'article L. 312-19 du code monétaire et financier relatif aux comptes inactifs, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par Natixis Interépargne (en sa qualité de teneur de comptes-conservateur du parts du/des FCPE) auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du même code. À l'expiration de ces délais, Natixis Interépargne procède à la liquidation des parts non réclamées et verse le montant ainsi obtenu à la Caisse des dépôts.

## **Article 1.8 | Adhésion des entreprises et bénéficiaires entrant dans le champ d'application de l'accord**

### **Article 1.8.1 | Adhésion des entreprises**

■ Adhésion des entreprises de 50 salariés ou plus :

Dès lors que le présent accord aura fait l'objet de la procédure d'agrément décrite à l'article 1.10., les entreprises de cinquante salariés ou plus qui souhaiteront appliquer l'un des dispositifs d'épargne salariale prévu, devront conclure un accord dans les conditions applicables

spécifiquement à chaque dispositif conformément aux articles L. 3312-5 I (intéressement), L. 3322-6 (participation), L. 3333-2 (PEI) du code du travail et L. 224-16 du code monétaire et financier (PERCOLI).

Dans tous les cas, cet accord d'adhésion devra préciser la ou les options proposées par le présent accord que l'entreprise a décidé de retenir ou, si le présent accord le prévoit, elles précisent le contenu des choix laissés à l'entreprise.

#### ■ Adhésion des entreprises de moins de 50 salariés :

Dès lors que le présent accord aura fait l'objet de la procédure d'agrément décrite à l'article 1.10., les entreprises de moins de cinquante salariés qui souhaiteront appliquer l'un des dispositifs d'épargne salariale prévu, pourront le mettre en œuvre conformément aux articles L. 3312-8, L. 3322-9 et L. 3333- 7-1 du code du travail, via un document unilatéral d'adhésion.

Un modèle de document unilatéral est annexé au présent accord. Ce document indique les choix retenus parmi les options des accords types prévus par le présent accord. Conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, il est précédé de l'information du comité social et économique, s'il en existe un dans l'entreprise et des salariés par tous moyens.

Un accord type, spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés, est porté en annexe pour chaque dispositif d'épargne salariale prévu par le présent accord, à l'exception du PERCOLI.

### **Article 1.8.2 | Adhésion des bénéficiaires**

L'adhésion des bénéficiaires est réalisée par l'intermédiaire de leur entreprise.

### **Article 1.9 | Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord et ses annexes sont conclus pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

À cette date, il se substituera aux précédentes dispositions de l'accord du 23 janvier 2018.

### **Article 1.10 | Dépôt, agrément et publicité de l'accord**

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord et ses annexes seront déposés, par la partie la plus diligente, auprès des services centraux du ministère du travail.

Le présent accord sera notifié, par la partie la plus diligente, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives des branches concernées par le présent accord.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable.

Le présent accord fera l'objet d'une procédure d'agrément conduite par le ministre chargé du travail à compter de son dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 3345-4 et D. 3345-6 du code du travail. La procédure d'agrément est conduite dans un délai de quatre mois à compter du dépôt de l'accord. Le ministre chargé du travail peut proroger ce délai de deux mois supplémentaires. Les dépositaires de l'accord sont informés de cette prolongation.

Jusqu'à la date d'entrée en vigueur du présent accord, les dispositions de l'accord du 23 janvier 2018, étendue par arrêté en date du 3 décembre 2019, resteront applicables et seront considérées comme agréées conformément à l'article 4 du décret n° 2021-1398 du 27 octobre 2021 précisant les conditions et délais d'agrément des accords de branche d'épargne salariale.



## **Article 1.11 | Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Il pourra également être mis en cause dans les conditions prévues à l'article L. 2261-14 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux des branches concernées par le présent accord se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

## **Article 1.12 | Clause de sauvegarde**

Les dispositions du présent accord ont été arrêtées au regard des mesures légales et réglementaires applicables à la date de conclusion. En cas de modification de l'environnement législatif, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord, dans les conditions qui seront prévues par la loi.

S'il ne s'agit pas de règles d'ordre public, les parties se réuniront pour étudier les modifications à intégrer le cas échéant au présent accord par voie d'avenant. À défaut, seules les dispositions du présent accord s'appliqueront.

## **Article 1.13 | Commission de suivi de l'accord**

Il est mis en place une commission paritaire de suivi du présent accord. Elle se compose de trois représentants par organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles signataires du présent accord.

La commission de suivi se réunit tous les dix-huit mois au plus à compter de la signature du présent accord. À cette occasion, les représentants du teneur de comptes conservateur et/ou de la société de gestion présenteront les éléments permettant de dresser un bilan d'ensemble sur l'application du présent accord.

La commission paritaire de suivi pourra également se réunir en cas d'évolution structurelle des dispositifs. À cette occasion, elle prendra acte de toute évolution des organisations gestionnaires des fonds, du teneur des compte et des éventuelles évolutions des fonds communs de placement.

## **Titre 2 Intéressement**

Compte tenu de la diversité des activités des entreprises relevant des branches professionnelles signataires du présent accord, les partenaires sociaux ne sont pas en mesure de définir une ou plusieurs formules types d'intéressement directement applicables. En conséquence, ils

conviennent de proposer un accord type en annexe 7.1 et une décision unilatérale d'adhésion en annexe 7.1.1 destinés à faciliter l'accès au dispositif d'intéressement dans ces entreprises.

Ces annexes font partie intégrante du présent accord.

Il est rappelé que la mise en place de l'accord d'intéressement doit avoir lieu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet.

Par ailleurs, il est fait obligation à l'entreprise mettant en place l'intéressement d'avoir rempli ses obligations en matière d'élections d'institutions représentatives du personnel.

Il est précisé que l'accord d'intéressement peut être conclu pour une durée comprise entre un et cinq ans.

Enfin, l'intéressement ne peut se substituer à aucun élément de rémunération versé dans les douze mois précédents la date d'effet de l'accord.

Lorsqu'une modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, notamment par fusion, cession ou scission, nécessite la mise en place de nouvelles institutions représentatives du personnel, l'accord d'intéressement se poursuit ou peut être renouvelé selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail.

Lorsque cette modification rend impossible l'application de l'accord d'intéressement, celui-ci cesse de produire effet entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

En l'absence d'accord d'intéressement applicable à la nouvelle entreprise, celle-ci engage dans un délai de six mois une négociation, selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail, en vue de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord.

## **Titre 3 Participation**

Il est rappelé qu'un dispositif de participation aux résultats de l'entreprise est obligatoire pour les entreprises atteignant le seuil de 50 salariés.

Les entreprises rentrant dans le champ d'application du présent accord défini à l'article 1.2 du titre I, y compris celles de moins de 50 salariés, dont l'activité est susceptible de dégager des bénéfices, peuvent opter pour le présent régime de participation. Un accord type est porté en annexe du présent accord.

La participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise. Elle prend la forme d'une participation financière à effet différé, calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise, constituant la RSP.

### **Article 3.1 | Bénéficiaires**

Pour être bénéficiaires de la participation, les salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent accord doivent justifier d'une durée d'ancienneté minimale dans l'entreprise concernée. Cette condition d'ancienneté ne peut pas excéder trois mois.

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

L'ancienneté est appréciée à la fin de la période de calcul des droits.

Le chef d'entreprise, les dirigeants et les mandataires sociaux, le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé peuvent également bénéficier de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés, appliquant la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation, dans les mêmes conditions que les salariés.



### Article 3.2 | Calcul de la réserve spéciale de participation

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

Le calcul de la RSP s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 3324-1 du code du travail et s'exprime par la formule suivante :

$$RSP = \frac{1}{2} [B - 5 \% C] \times [S/VA]$$

Dans laquelle :

RSP représente la réserve spéciale de participation. La RSP des salariés ne figure pas parmi les capitaux propres.

B représente le bénéfice de l'entreprise, après clôture des comptes de l'exercice, réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b du I de l'article 219 du code général des impôts et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *septies*, 44 *octies*, 44 *octies* A, 44 *undecies* et 208 C du code général des impôts. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant qui, pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu, est déterminé dans les conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

C représente les capitaux propres de l'entreprise qui comprennent, conformément à l'article D. 3324-4 du code du travail, le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du code général des impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte à due proportion du temps.

Pour les sociétés de personnes et les entreprises individuelles, la somme définie ci-dessus est augmentée des avances en compte courant faites par les associés ou l'exploitant. La quotité des avances à retenir au titre de chaque exercice est égale à la moyenne algébrique des soldes des comptes courants en cause tels que ces soldes existent à la fin de chaque trimestre civil inclus dans l'exercice considéré. Le montant des capitaux propres auxquels s'applique le taux de 5 % prévu au 2° de l'article L. 3324-1 du code du travail est obtenu en retranchant des capitaux propres définis aux alinéas précédents ceux qui sont investis à l'étranger calculés à due proportion du temps en cas d'investissement en cours d'année. Le montant de ces capitaux est égal au total des postes nets de l'actif correspondant aux établissements situés à l'étranger après application à ce total du rapport des capitaux propres aux capitaux permanents. Le montant des capitaux permanents est obtenu en ajoutant au montant des capitaux propres, les dettes à plus d'un an, autres que celles incluses dans les capitaux propres.

Pour B et C le montant du bénéfice net et celui des capitaux propres de l'entreprise sont établis par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes. Ils ne peuvent être remis en cause à l'occasion des litiges nés de l'application du présent accord.

S représente les salaires versés au cours de l'exercice. Conformément à l'article D. 3324-1 du code du travail les salaires à retenir pour le calcul du montant de la RSP des salariés sont les rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise. Conformément à l'article D. 3324-2 du code du travail la valeur ajoutée de l'entreprise est déterminée en faisant le total des postes du compte de résultats énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

- les charges de personnel ;
- les impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
- les charges financières ;
- les dotations de l'exercice aux amortissements ;
- les dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
- le résultat courant avant impôts.

## **Article 3.3 | Répartition de la RSP**

### **Article 3.3.1 | Critères de répartition**

La RSP est répartie entre les bénéficiaires :

**1.** Soit proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice. Il s'agit des périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congrés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseiller prud'hommes...). Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité, de paternité, d'adoption, de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail, les absences consécutives à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle, la période de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique et les périodes d'activité partielle conformément à l'article R. 5122-11 du code du travail.

**2.** Soit proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice considéré déterminés selon les règles prévues à l'article D. 3324-10 du code du travail. Lors des périodes d'absences pour congé de maternité, de paternité, d'adoption, de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail, accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou maladie professionnelle, mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ou consécutive au placement en activité partielle conformément à l'article R. 5122-11 du code du travail, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Le salaire pris en compte pour la répartition est au plus égal à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS).

Pour le chef d'entreprise ou, s'il s'agit de personnes morales, les président, directeur général, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

**3.** Soit par utilisation conjointe des deux premiers critères, appliqué respectivement à une sous-masse distincte.

**4.** Soit uniformément, quelle que soit la rémunération ou la durée de présence de chaque bénéficiaire.

### **Article 3.3.2 | *Plafonnement des droits individuels***

Le montant des droits attribués à un bénéficiaire pour un même exercice ne peut excéder une somme égale aux trois quarts du PASS (Plafond annuel de la sécurité sociale). Ce plafond de perception, ne peut faire l'objet d'aucun aménagement, ni à la hausse, ni à la baisse.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

### **Article 3.3.3 | *Reliquat de réserve spéciale de participation***

Les sommes qui n'ont pu être distribuées en raison du plafond individuel égal aux trois quarts du PASS, font l'objet d'une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint ledit plafond, selon les mêmes modalités de répartition.

En aucun cas ce plafond ne pourra être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire. Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint le plafond, et ainsi de suite.

Si un reliquat subsiste encore alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la RSP et sera réparti au cours des exercices ultérieurs.

### **Article 3.4 | *Règles de disponibilité et de gestion des droits***

Tout ou partie des droits à participation du bénéficiaire après précompte de la CSG, CRDS et de tout autre prélèvement conformément à la réglementation en vigueur, peuvent faire l'objet à son choix :

- d'une perception immédiate qui sera dès lors soumis à l'impôt sur le revenu ;
- d'une affectation au plan d'épargne d'entreprise ou plan d'épargne retraite, ou le cas échéant, au PEE/ PEI et/ou PERCO/PERCOI/PERCOL/PERCOLI dans le respect des conditions prévues par le règlement de ces plans ; les revenus des avoirs ainsi affectés seront obligatoirement réinvestis dans les supports de placement prévus par ces plans.

À défaut de perception immédiate, les droits ne seront exigibles ou négociables en cas d'affectation au PEE (PEI) qu'à l'expiration du délai de cinq ans à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice donnant lieu à répartition ou à la retraite en cas d'affectation au PERCO/PERCOI/PERCOL/PERCOLI mis en place par l'entreprise. Ces droits peuvent toutefois être accordés de manière anticipée dans les cas de déblocage anticipé définis par le code du travail et rappelés dans les règlements de PEI, PERCOI et PERCOLI.

Les quotes-parts de participation qui n'atteignent pas le montant minimum fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre du travail (actuellement 80 € conformément à l'arrêté du 10 octobre 2001), seront versées directement aux bénéficiaires. Ces sommes sont alors soumises à l'impôt sur le revenu.

Il est toutefois précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 224-20 du code monétaire et financier, le bénéficiaire dispose d'un délai d'un mois courant à compter de la notification de l'affectation par défaut des sommes au PERCOL (PERCOLI), pour formuler une demande de liquidation ou de rachat des droits correspondant audit versement.

### **Article 3.5 | *Information des bénéficiaires***

La demande de versement de tout ou partie des sommes attribuées au titre de la participation peut être présentée à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de la RSP.

À tout moment à compter de la détermination de ses droits individuels, le bénéficiaire est informé, par tout moyen, des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation, du mon-

tant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement et du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Il est présumé être informé à l'issue d'un délai de 7 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

S'il souhaite percevoir immédiatement sa quote-part de participation, il devra formuler sa demande dans un délai maximum de quinze (15) jours à compter de cette date présumée d'information.

À défaut de choix exprimé par le bénéficiaire dans le délai susvisé, la quote-part de participation lui revenant est affectée comme suit :

- à défaut de plan d'épargne retraite (PERCO/PERCO-I/PERCOL/PERCOL-I) mis en place dans l'entreprise, la totalité de la quote-part de participation est investie dans le FCPE prévu par le règlement du plan d'épargne d'entreprise (ou du PEI) ou, à défaut de précision, dans le FCPE le plus sécuritaire prévu par ce même règlement ;
- dès lors que l'entreprise dispose d'un plan d'épargne retraite (PERCO/PERCO-I ou PERCOL/PERCOL-I), à défaut de réponse et d'option du bénéficiaire dans ce délai :
  - la moitié de la quote-part de participation sera affectée, en gestion pilotée du PERCO/PERCO-I (grille équilibrée) ou en gestion pilotée du PERCOL/PERCOL-I qualifiée « horizon retraite équilibré », en tenant compte de la date de départ à la retraite du bénéficiaire ;
  - l'autre moitié sera affectée sur le PEI/PEE conformément aux règlements de ces plans, ou à défaut de précision dans le FCPE le plus sécuritaire prévu par ce même règlement.

### **Article 3.6 | Délai de versement**

L'entreprise effectue le versement des sommes avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée. Passé ce délai, elle complètera ce versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et le cas échéant, employés dans les mêmes conditions.

### **Article 3.7 | Information collective et individuelle**

#### **Article 3.7.1 | Information du personnel**

L'accord sera affiché dans les locaux de l'entreprise ou diffusé sur son site intranet si celui-ci existe.

Chaque année, dans les six mois suivant la clôture de l'exercice, l'employeur présente au Comité social et économique ou le cas échéant à une commission spécialisée, un rapport comportant notamment les éléments servant de base de calcul de la RSP et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

#### **Article 3.7.2 | Information individuelle**

Tous les bénéficiaires, y compris ceux qui ont quitté l'entreprise avant la conclusion de l'accord ou avant le calcul ou la répartition des sommes leur revenant, reçoivent, lors de chaque répartition, une fiche distincte du bulletin de paye indiquant :

- le montant total de la RSP pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits individuels attribués ;
- le montant de la CSG et de la CRDS ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à partir de laquelle les droits seront négociables ou exigibles ;

- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant cette date ;
- les modalités d’affectation par défaut (cf. article 3.5).

Une note rappelant les règles de calcul et de répartition de la réserve doit être jointe à cette fiche. Sauf opposition du bénéficiaire concerné, la remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l’intégrité des données.

La fiche et la note annexe sont transmises aux anciens salariés ayant quitté l’entreprise lors de la mise en place du présent dispositif ou avant le calcul et la répartition de la RSP, et qui sont susceptibles d’en bénéficier.

Lors de la conclusion de son contrat de travail, chaque salarié se verra remettre un « livret d’épargne salariale » présentant les dispositifs d’épargne salariale mis en place au sein de l’entreprise.

Chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu’il détient au titre de la participation dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

### **Article 3.7.3 | Cas du départ d’un bénéficiaire**

Lorsqu’un bénéficiaire titulaire de droits sur la RSP quitte l’entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que l’entreprise ait été en mesure de liquider, à la date de son départ, la totalité des droits dont il est titulaire, l’employeur est tenu de :

- lui remettre l’état récapitulatif de l’ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l’entreprise ;
- lui remettre, le cas échéant, une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ainsi que la date à laquelle seront répartis ses droits éventuels au titre de l’exercice en cours ;
- lui demander l’adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ces droits et lors de leur échéance, les titres ou les sommes représentatives de ceux-ci ;
- l’informer de ce qu’il y aura lieu pour lui d’aviser de ses changements d’adresse l’organisme gestionnaire.

Cet état récapitulatif informe également le bénéficiaire que les frais de tenue de compte conservation seront pris en charge par prélèvements sur ses avoirs.

Si le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la quote-part de participation lui revenant est affectée comme suit :

- à défaut de plan d’épargne retraite (PERCO/PERCO-I/PERCOL/PERCOL-I) mis en place dans l’entreprise, la totalité de la quote-part de participation est investie dans le FCPE prévu par le règlement du plan d’épargne d’entreprise (ou du PEI) ou, à défaut de précision, dans le FCPE le plus sécuritaire prévu par ce même règlement ;
- dès lors que l’entreprise dispose d’un plan d’épargne retraite (PERCO/PERCO-I ou PERCOL/PERCOL-I), à défaut de réponse et d’option du bénéficiaire dans ce délai :
  - la moitié de la quote-part de participation sera affectée, en gestion pilotée du PERCO/PERCOI (grille équilibre) ou en gestion pilotée du PERCOL/PERCOL-I qualifiée « horizon retraite équilibré », en tenant compte de la date de départ à la retraite du bénéficiaire ;
  - l’autre moitié sera affectée sur le PEI/PEE conformément aux règlements de ces plans, ou à défaut de précision dans le FCPE le plus sécuritaire<sup>[1]</sup> prévu par ce même règlement.

La conservation des parts de FCPE continue d’être assurée par l’organisme qui en est chargé et auprès duquel l’intéressé peut les réclamer jusqu’au terme des délais prévus au III de l’article L. 312-20 du code monétaire et financier.

[1] À titre indicatif « Natixis ES Monétaire ».

## **Titre 4 Plan d'épargne interentreprise (PEI)**

Le PEI est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeur mobilières. Le présent règlement a pour objet de déterminer les conditions de participation des bénéficiaires.

Le fait d'effectuer un versement dans le PEI emporte acceptation de son règlement, ainsi que des règlements et des documents d'informations clés (DIC) des FCPE composant les supports de placement.

### **Article 4.1 | Champ d'application et bénéficiaires**

Les salariés, travaillant dans une entreprise entrant dans le périmètre d'application du présent accord tel que défini à l'article 1.2 et y ayant adhéré par décision unilatérale ou via la conclusion d'un accord, peuvent adhérer au plan à condition de compter au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise concernée. Pour la détermination de cette condition d'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de l'année en cours et des douze derniers mois qui la précèdent.

L'ancienneté est appréciée à la date du premier versement dans le plan. Sont également bénéficiaires du PEI :

- les anciens salariés s'ils sont retraités ou préretraités des entreprises relevant du présent accord pour autant qu'avant leur départ, ils aient effectué au moins un versement et n'aient pas retiré la totalité de leurs avoirs. Ils ne peuvent, en revanche, bénéficier d'éventuels versements complémentaires effectués par l'entreprise ;
- les chefs d'entreprise dont l'effectif est compris entre 1 et moins de 250 salariés, sous réserve que le chef d'entreprise ne soit pas le seul salarié, ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé ;
- les mandataires sociaux (présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire) sous réserve que l'effectif de l'entreprise soit compris entre 1 et moins de 25 salariés et que le dirigeant ne soit pas le seul salarié ;
- le nouveau salarié d'une entreprise couverte par le présent accord, dès qu'il aura acquis l'ancienneté nécessaire pour bénéficier du présent accord, pourra demander le transfert de l'intégralité de ses avoirs du PEE de son ancien employeur, ou du PEI de la branche à laquelle il appartenait, vers le PEI mis en place par le présent accord ;
- les salariés d'un groupement d'employeurs dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition, dans les conditions prévues par les articles L. 3332-2 et D. 3331-2 du code du travail.

#### **Article 4.1.1 | Départ de l'entreprise**

L'ancien salarié dont le contrat de travail est rompu ou arrive à son terme peut rester adhérent du PEI. En revanche, l'ancien salarié ayant quitté l'entreprise pour une raison autre que le départ en retraite ou en préretraite ne peut plus effectuer de nouveaux versements. Toutefois, l'article R. 3332-13 du code du travail permet, lorsque le versement de l'intéressement ou de la participation intervient après le départ de l'entreprise, d'affecter tout ou partie de cet intéressement et de la participation qui intervient après le départ de l'entreprise, dans le PEI de l'entreprise qu'il vient de quitter.

Dans ce cas, n'étant plus salarié de l'entreprise, ces versements ne peuvent être abondés par son ancien employeur et les frais de gestion du PEI sont entièrement à sa charge. Il pourra



demander le transfert de l'intégralité de ses avoirs constitués dans le PEI vers le plan d'épargne salariale de son nouvel employeur.

#### **Article 4.1.2 | *Départ en retraite ou préretraite***

Les anciens salariés qui ont quitté l'entreprise pour partir en retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements dans le PEI, dès lors que des versements ont déjà été effectués dans ce PEI, avant le départ, et que leur compte n'a pas été clôturé (c'est-à-dire, que des sommes y demeurent toujours au moment du départ en retraite ou préretraite). Dans ce cas de figure, n'étant plus salariés de l'entreprise, ces versements ne peuvent être abondés par leur ancien employeur et les frais de gestion du PEI sont à leur charge exclusive.

#### **Article 4.2 | *Adhésion***

L'entreprise qui souhaite adhérer au PEI, dans les conditions définies à l'article 1.7.8 du présent accord, doit :

- transmettre au teneur de compte conservateur, Natixis Interépargne, un bulletin de souscription ;
- informer les représentants du personnel, s'ils existent (sauf mise en place par accord), ainsi que l'ensemble du personnel.

#### **Article 4.3 | *Alimentation***

##### **Article 4.3.1 | *Versement des primes d'intéressement***

Le PEI peut être alimenté par le versement de tout ou partie de la prime d'intéressement versée le cas échéant au bénéficiaire. Conformément à l'accord d'intéressement éventuellement en vigueur dans l'entreprise, l'intéressement pourra être versé par défaut dans le PEI en l'absence de choix du bénéficiaire. L'entreprise devra adresser un fichier normé fourni par le teneur de registres correspondant aux versements nets issus de l'intéressement des bénéficiaires à affecter au PEI. Les sommes doivent être investies sous un délai maximal de quinze jours à compter de la date de leur attribution ; elles ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versements volontaires mentionné au 4.3.3 ci-dessous.

##### **Article 4.3.2 | *Versement des quotes-parts de participation***

Le PEI pourra être alimenté par le versement de tout ou partie de la quote-part de participation attribuée, le cas échéant, en application de l'accord de participation éventuellement en vigueur au sein de l'entreprise.

Lors de chaque répartition, les salariés doivent faire connaître à l'entreprise, dans le délai de quinze jours à compter de la date à laquelle ils ont été informés du montant qui leur est attribué, les sommes qu'ils souhaitent affecter au PEI en indiquant le mode de placement choisi. Tout salarié n'ayant pas répondu dans le délai est réputé adhérer à la formule de l'investissement pour moitié sur le PERCO/PERCOI/PERCOL/PERCOLI en gestion pilotée si ce dernier est en place dans l'entreprise et pour moitié sur le PEI sur le FCPE le plus sécuritaire prévu par ce même règlement.

##### **Article 4.3.3 | *Versements volontaires des bénéficiaires***

Chaque salarié qui le désire peut effectuer des versements au PEI par tous moyens proposés par le teneur de compte et selon une périodicité définie avec ce dernier.

Les versements volontaires annuels d'un bénéficiaire au PEI (incluant les droits issus d'un compte épargne temps, si ce dernier permet cette utilisation) ne peuvent excéder un quart de sa rémunération annuelle brute.

Pour le président, directeur général, gérant ou membre du directoire, ce plafond de versement est calculé en prenant en compte les rémunérations perçues 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 les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à l'occasion d'un départ en préretraite ou en retraite, le plafond de versement s'élève au quart de la somme des pensions perçues.

En cas de souscription à plusieurs plans d'épargne salariale, ce plafond de versement s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires à ces divers plans. Il appartient au bénéficiaire de veiller au respect de ce plafond.

## **Article 4.3.4 | Aide de l'entreprise**

### **Aide obligatoire**

L'entreprise prend obligatoirement à sa charge les frais de tenue de compte. Les prestations fournies en contrepartie de ces frais sont :

- l'ouverture d'un compte à chaque épargnant ;
- l'investissement au titre de la participation, de l'intéressement, de l'abondement et de tous les versements (volontaires ou autres) réalisés ;
- l'établissement et l'envoi ou mise à disposition des relevés d'opération et, au minimum, d'un relevé annuel ;
- plusieurs arbitrages possibles (modification du choix de placement) par an par épargnant ;
- le remboursement par virement des sommes investies à l'échéance du plan ou en cas de survenance de l'un des cas de déblocage anticipé (communiqué par voie électronique) dans les conditions visées à l'article 4.7 du présent règlement ;
- l'accès de chaque épargnant aux informations sécurisées concernant son espace personnel en ligne.

Ces frais seront facturés annuellement par Natixis Interépargne aux employeurs. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise après le départ effectif du salarié. Ils incombent dès lors à l'ancien salarié concerné et seront perçus par prélèvements sur ses avoirs.

En cas de liquidation de l'entreprise, les frais de tenue de compte dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des salariés.

### **Abondement de l'entreprise**

Pour faciliter la constitution de l'épargne collective, les signataires du présent accord incitent les entreprises à ajouter à l'aide obligatoire un versement complémentaire à celui des salariés appelé « abondement ». Il doit respecter les modalités définies par les dispositions du présent article et être défini par un accord conclu dans les conditions définies aux articles L. 3332-3 et L. 3332-4 du code du travail ou, à défaut, par décision unilatérale prise au sein de l'entreprise après information des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Le montant de l'abondement, s'il est prévu, correspond à un pourcentage des sommes versées par le salarié défini selon l'une des formules proposées dans l'accord type porté en annexe 7 du présent accord. L'abondement de l'employeur ne pourra être ni inférieur à cinquante euros, ni supérieur à un montant défini dans l'accord ou le document unilatéral d'adhésion.

Les règles de calcul de l'abondement sont portées à la connaissance de l'ensemble des salariés par tout moyen de l'entreprise. Son versement est concomitant à celui du bénéficiaire ou peut intervenir au plus tard à la fin de chaque exercice. En cas de départ du salarié en cours d'exercice, le versement de l'abondement doit intervenir avant son départ.

L'entreprise peut chaque année changer l'option retenue ou modifier l'abondement, dans les mêmes conditions que sa mise en place, les bénéficiaires étant informés de ce changement par tout moyen. La décision d'abondement par l'entreprise ainsi que les règles d'attribution doivent être prises annuellement. Afin d'être applicable à l'année civile en cours, la modification ou suppression doit intervenir au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre de l'année civile précédente, cette modification ou suppression devant être portée à la connaissance des bénéficiaires et faire l'objet d'une information à l'autorité administrative compétente.

La modulation éventuelle de l'abondement ne saurait résulter que de l'application des règles à caractère général. En outre, elles ne peuvent avoir pour effet de rendre le rapport entre le versement de l'entreprise et celui du bénéficiaire croissant avec la rémunération de ce dernier. Ainsi, les règles d'attribution de l'abondement telles qu'elles sont déterminées au présent article sont indépendantes de la catégorie professionnelle des bénéficiaires et du choix d'affectation des sommes versées.

Le montant de l'abondement ne peut dépasser le plafond légal au-delà duquel ce dispositif ne bénéficie plus des exonérations sociales et fiscales (8 % du PASS par an et par personne à la date de signature de l'accord et trois fois la contribution du salarié). Les sommes versées par l'entreprise ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles. L'aide obligatoire apportée par l'entreprise ne peut s'imputer sur les sommes versées au titre de l'abondement.

Il est rappelé que les sommes relevant de l'abondement sont assujetties à la CSG, CRDS, au forfait social et à tout autre prélèvement conformément à la réglementation en vigueur. Toutefois, pour les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, l'abondement n'est pas soumis au forfait social.

Ce plafond tient compte, le cas échéant, de l'abondement versé par ailleurs audit épargnant par l'entreprise dans le cadre d'un plan d'épargne de groupe ou d'un plan d'épargne entreprises.

#### **Article 4.3.5 | *Le versement de sommes issues d'un compte épargne temps (CET)***

Le PEI peut être alimenté par le versement des droits inscrits sur un compte épargne temps (CET) si l'accord l'instituant permet leur versement au PEI. Les sommes ainsi versées sont prises en compte pour l'appréciation du plafond de versement volontaire mentionné au 4.3.3 ci-avant.

#### **Article 4.3.6 | *Transfert des sommes en provenance d'autres plans (PEE/PEI ou PEG : plan épargne groupe)***

Les sommes détenues par un salarié dans un PEE, PEG ou PEI peuvent être transférées, à sa demande, avec ou sans rupture de son contrat de travail, dans le PEI qui comporte une durée de blocage d'une durée minimale équivalente à celle figurant dans le règlement du plan d'origine. Le délai d'indisponibilité déjà écoulé des sommes ainsi transférées s'impute sur la durée de blocage du PEI. Ces sommes ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond

de versements volontaires mentionné au 4.3.3 ci-avant. Le transfert qui a lieu à l'expiration d'un délai d'indisponibilité peut donner lieu à abondement, le cas échéant.

#### **Article 4.4 | Affectation des sommes collectées**

Les sommes versées au PEI sont investies, selon le choix individuel de chaque épargnant, en parts ou dix millièmes de part des FCPE suivants :

- Natixis ES Monétaire ;
- Sélection DNCA Sérénité Plus ;
- ALM ES Oblig Euro ISR ;
- Sélection DNCA Mixte ISR ;
- ALM ES Classic ;
- Sélection Mirova Europe Environnement ;
- Sélection Thematics Water ;
- Impact Actions Emploi Solidaire ;
- ALM ES Actions Monde ISR.

Les FCPE Natixis ES Monétaire, Sélection DNCA Sérénité Plus, Sélection DNCA Mixte ISR, Sélection MIROVA Europe environnement, Sélection Thematics Water, Impact actions emploi solidaire sont gérés par la société Natixis Investment managers international, société anonyme agréée par l'Autorité des marchés financiers sous le numéro GP 90-009 et dont le siège social est à 43, avenue Pierre-Mendès-France, 75013 Paris.

Les FCPE ALM ES Oblig Euro ISR, ALM ES Classic, ALM ES Actions Monde ISR sont gérés par la société AG2R La Mondiale Gestion d'Actifs, société anonyme au capital de 6 969 080.04 euros immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 440 471 325 dont le siège social est à 151-155, rue de Bercy, 75012 Paris.

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de chacun des FCPE sont précisées à l'article « Orientation de la gestion » de leur règlement.

L'investissement dans les FCPE receveur donne lieu à la perception d'une commission de souscription, à la charge de l'épargnant.

Lors de la répartition de chaque nouvelle réserve spéciale de participation ou d'intéressement, les bénéficiaires pourront opter pour l'un des modes de placement exposé ci-avant.

En application des modalités d'affectation au plan fixées par l'accord de participation ou d'intéressement, à défaut de réponse du bénéficiaire sur son choix de placement ou de versement de ses droits, les sommes concernées seront investies en parts du FCPE le plus sécuritaire.

Les épargnants pourront individuellement décider de modifier leur choix de placement, à tout moment pour tout ou partie de leurs avoirs, en cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité, entre les FCPE désignés ci-dessus.

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

En application de l'article L. 3332-7 du code du travail, l'épargnant bénéficie d'un dispositif d'aide à la décision via les supports de communication proposés par Natixis Interépargne, en sa qualité d'organisme gestionnaire du plan désigné en préambule du présent accord.

#### **Article 4.5 | Organismes gestionnaires**

Les différents acteurs gestionnaires du PEI sont définis à l'article 1.7 (titre 1<sup>er</sup>) du présent accord.

## Article 4.6 | Modalités de gestion

Les entreprises adhérentes fournissent au teneur de compte conservateur (Natixis Intéropargne) :

- les renseignements nécessaires à l'ouverture des comptes des salariés et autres bénéficiaires ;
- le détail des différents versements des salariés et autres bénéficiaires et de l'abondement de l'entreprise ainsi que leurs choix individuels concernant l'affectation des sommes versées notamment si l'entreprise met en place un dispositif de participation ou d'intéressement.

## Article 4.7 | Indisponibilité des avoirs

Les droits acquis dans le cadre du PEI ne deviennent disponibles qu'au terme d'une période de blocage de cinq ans qui débute à compter du premier jour du sixième mois de l'année d'acquisition des parts ou fractions de parts. Au-delà de ce délai, les salariés peuvent conserver les sommes et valeurs inscrites à leur compte ou obtenir délivrance de tout ou partie de leurs avoirs.

Toutefois, le déblocage des parts ou fractions de parts détenues peut être demandé de façon anticipée lors de la survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 3324-22 code du travail :

- le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- 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 ;
- le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- 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 :
  - 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 ;
  - 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 ;
- 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 ;
- le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 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 ;
- 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 ;

- 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 ;
- 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.

La demande du salarié de liquidation anticipée doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, surendettement et violences conjugales. Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès du salarié titulaire du compte les ayants droits demandent la liquidation des droits. Le régime fiscal prévu au 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts cesse de leur être attaché à compter du septième mois suivant le décès du salarié.

Le jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise, ou ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise rend immédiatement exigible les droits à participation non échus en application de l'article L. 643-1 du code de commerce et de l'article L. 3253-10 du code du travail.

Toute évolution de la législation en matière de déblocage anticipé des droits s'appliquera automatiquement au PEI.

#### **Article 4.8 | Information individuelle du personnel**

L'entreprise qui décide d'adhérer au PEI remet à chaque salarié une note concernant l'existence et le contenu du présent accord et, en particulier, sur les diverses formes de placement existantes et leurs caractéristiques en termes d'actifs détenus, de rendement et de risque afin d'apporter un éclairage suffisant au moment du choix du placement.

La personne chargée de la tenue de registre des comptes administratifs fournit à tout bénéficiaire d'un plan d'épargne salariale un relevé annuel de situation comportant le choix d'affectation de son épargne, ainsi que le montant de ses valeurs mobilières estimé au 31 décembre de l'année précédente. Ce relevé est fourni au bénéficiaire dans un délai de trois mois suivant le 31 décembre de l'année précédente. Sauf si le bénéficiaire manifeste son opposition, la remise de ce relevé annuel peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Il comporte :

- l'identification de l'entreprise et du bénéficiaire ;
- le montant global des droits et avoirs inscrits au compte du bénéficiaire, estimé au 31 décembre de l'année précédente ;



- 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 ;
- 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 ;
- un récapitulatif des frais à la charge du salarié lors de l'année écoulée, conformément aux dispositions du plan.

Tout salarié d'une entreprise qui adhère au dispositif recevra un livret d'épargne salariale établi par l'organisme gestionnaire dont le contenu est défini par l'article 1.6 (titre 1<sup>er</sup>) du présent accord.

## **Article 4.9 | Modification et dénonciation de l'adhésion de l'entreprise au plan**

Il est rappelé que l'adhésion des entreprises est régie par les stipulations de l'article 1.8.1 (titre 1<sup>er</sup>) du présent accord.

### **Article 4.9.1 | Modification**

Toute modification d'ordre administratif relative notamment à un changement des coordonnées des acteurs gestionnaires du PEI fera l'objet d'une information auprès des entreprises et des bénéficiaires du plan.

### **Article 4.9.2 | Dénonciation**

Chaque entreprise peut décider de mettre fin à son adhésion au PEI par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée au teneur de comptes conservateur de parts sous réserve du respect d'un préavis minimum de trois mois.

Si le règlement a été mis en œuvre au sein de l'entreprise par voie de décision unilatérale, alors l'entreprise doit immédiatement informer les bénéficiaires de sa décision de dénonciation du PEI, ainsi que les représentants du personnel. Un délai de préavis suffisant doit être respecté.

Si le règlement a été mis en place, par accord, dans les conditions décrites à l'article L. 3333-7-1 du code du travail, l'entreprise doit respecter les règles de dénonciation afférentes.

La dénonciation de l'adhésion au PEI est sans conséquence sur l'indisponibilité des avoirs des bénéficiaires, ni sur le fonctionnement des FCPE dans lesquels sont investis leurs avoirs. En revanche, aucun nouveau versement au PEI ne peut être effectué à compter de l'expiration du préavis précité.

## **Article 4.10 | Annexes**

Sont annexés au présent accord les critères de choix et les formules de placement ainsi que les DIC (documents d'informations clés) des FCPE concernés.

## **Article 4.11 | Publicité**

Le règlement et ses annexes doivent être remis à tous les salariés de l'entreprise ainsi qu'à tout nouvel embauché.

Les règlement, DIC et les fiches mensuelles d'information des FCPE sont également mis à la disposition des bénéficiaires sur le site internet du teneur de compte conservateur de parts et/ou de la société de gestion des FCPE.

## **Titre 5 Plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCO-I)**

Le PERCO-I est un système d'épargne collectif ouvrant aux bénéficiaires la faculté de participer, avec l'aide de leur entreprise, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières en vue de leur retraite. Le présent règlement a pour objet de déterminer les conditions de participation des bénéficiaires.

Le fait d'effectuer un versement dans le PERCO-I emporte acceptation de son règlement, ainsi que des règlements et des documents d'informations clés pour l'investisseur (DICI) des FCPE (Fonds communs de placement d'entreprises) composant les supports de placement.

La réforme des plans d'épargne retraite issue de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 dite loi « Pacte » a mis fin à la commercialisation des plans d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020. Les entreprises ayant mis en place ce dispositif avant cette date continueront à bénéficier des règles définies aux articles L. 3334-1 et suivants du code du travail. Les entreprises n'ayant pas mis en place ce dispositif avant le 1<sup>er</sup> octobre 2020 ne peuvent plus y adhérer.

### **Article 5.1 | Bénéficiaires**

Les salariés, travaillant dans une entreprise entrant dans le périmètre d'application du présent accord tel que défini à l'article 1.2, peuvent adhérer au plan à condition de compter au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise concernée.

Pour la détermination de cette condition d'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de l'année en cours et des douze derniers mois qui la précèdent.

L'ancienneté est appréciée à la date du premier versement dans le plan. Sont également bénéficiaires du PERCO-I :

- les anciens salariés pour autant qu'avant leur départ, ils aient effectué au moins un versement et n'aient pas retiré la totalité de leurs avoirs s'ils sont retraités ou préretraités des entreprises relevant du présent accord. Ils ne peuvent, en revanche, bénéficier d'éventuels versements complémentaires effectués par l'entreprise ;
- les chefs d'entreprise dont l'effectif est compris entre 1 et moins de 250 salariés, sous réserve que le chef d'entreprise ne soit pas le seul salarié, ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé ;
- les mandataires sociaux (présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire) sous réserve que l'effectif de l'entreprise soit compris entre 1 et moins de 250 salariés et que le dirigeant ne soit pas le seul salarié ;
- le nouveau salarié d'une entreprise couverte par le présent accord, dès qu'il aura acquis l'ancienneté nécessaire pour bénéficier du présent accord, pourra demander le transfert de l'intégralité de ses avoirs du PEE/PERCO de son ancien employeur, ou du PEI/PERCO-I de la branche à laquelle il appartenait, vers le PERCO-I mis en place par le présent accord ;
- tout salarié d'un groupement d'employeurs dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition, dans les conditions prévues par les articles L. 3332-2 et D. 3331-2 du code du travail.

#### **Article 5.1.1 | Départ de l'entreprise**

L'ancien salarié dont le contrat de travail est rompu ou arrive à son terme pour une raison autre que le départ en retraite ou en préretraite peut rester adhérent du PERCO-I. En revanche, il ne peut plus effectuer de nouveaux versements.

Toutefois, l'article R. 3332-13 du code du travail permet, lorsque le versement de l'intéressement ou de la participation intervient après le départ de l'entreprise, d'affecter tout ou partie de cet intéressement et de la participation qui intervient après le départ de l'entreprise, dans le PERCO-I de l'entreprise qu'il vient de quitter.

Dans ce cas, n'étant plus salarié de l'entreprise, ces versements ne peuvent être abondés par son ancien employeur et les frais de gestion du PERCO-I sont entièrement à sa charge.

Il pourra demander le transfert de l'intégralité de ses avoirs dans le plan d'épargne salariale de son nouvel employeur, ou du PERCO-I s'il devait quitter le périmètre des branches professionnelles signataires. Si le nouvel employeur a mis en place un plan d'épargne retraite (PER), défini aux articles L. 224-1 et suivants du code monétaire et financier, le transfert peut être opéré vers ce plan.

Par exception, un salarié dont le nouvel employeur n'a pas mis en place de PERCO peut décider de verser sa participation (comme tout autre versement) dans le PERCO-I dont il bénéficiait chez son ancien employeur. Dans ce cas, ses versements ne peuvent être abondés par son ancien employeur, et les frais de gestion du PERCO-I sont à sa charge exclusive.

### **Article 5.1.2 | *Départ en retraite ou préretraite***

Les anciens salariés qui ont quitté l'entreprise pour partir en retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements dans le PERCO-I, dès lors que des versements ont déjà été effectués dans ce PERCO-I, avant le départ, et que leur compte n'a pas été clôturé (c'est-à-dire, que des sommes y demeurent toujours au moment du départ en retraite ou préretraite).

Dans ce cas de figure, n'étant plus salariés de l'entreprise, ces versements ne peuvent être abondés par leur ancien employeur et les frais de gestion du PERCO-I sont à leur charge exclusive.

### **Article 5.2 | *Adhésion***

La réforme des plans d'épargne retraite issue de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 dite loi « Pacte » a mis fin à la commercialisation des plans d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020. Les entreprises n'ayant pas mis en place ce dispositif avant cette date ne peuvent plus y adhérer.

### **Article 5.3 | *Alimentation***

Le PERCO-I peut être alimenté par les sommes provenant de :

#### **Article 5.3.1 | *L'intéressement***

Le PERCO-I peut être alimenté par le versement de tout ou partie de la prime d'intéressement versée le cas échéant au bénéficiaire.

L'entreprise devra adresser au bénéficiaire un fichier normé fourni par le teneur de registres correspondant aux versements nets issus de l'intéressement des bénéficiaires à affecter au PERCO-I.

Les sommes doivent être investies sous un délai maximal de quinze jours à compter de la date de leur versement ; elles ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versements volontaires mentionné au 5.3.3 ci-dessous.

### **Article 5.3.2 | La participation**

Le plan pourra être alimenté par le versement de tout ou partie de la quote-part de participation attribuée, le cas échéant, en application de l'accord de participation éventuellement en vigueur au sein de l'entreprise.

Lors de chaque répartition, les salariés doivent faire connaître à l'entreprise, dans le délai de quinze jours à compter de la date à laquelle ils ont été informés du montant qui leur est attribué, les sommes qu'ils souhaitent affecter au plan en indiquant le mode de placement choisi.

Tout salarié n'ayant pas répondu dans le délai prévu par la note explicative est réputé adhérer à la formule de l'investissement pour moitié sur le PERCO-I en gestion pilotée lorsque le PERCO est en place dans l'entreprise et pour moitié sur le PEI sur le FCPE Epsens court terme plus ISR.

### **Article 5.3.3 | Les versements volontaires du bénéficiaire**

Chaque salarié qui le désire peut effectuer librement des versements par chèque ou par prélèvement ou virement bancaire selon une périodicité définie en accord avec le teneur de comptes conservateur et de registre.

Les versements volontaires annuels au PERCO-I ne peuvent excéder un quart de la rémunération annuelle brute du bénéficiaire.

Pour le chef d'entreprise ou, s'il s'agit de personnes morales, les président, directeur général, gérants ou membres du directoire, ce plafond de versement est calculé en prenant en compte les rémunérations perçues 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 les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à l'occasion d'un départ en préretraite ou en retraite, le plafond de versement s'élève au quart de la somme des pensions perçues.

En cas de souscription à plusieurs plans d'épargne salariale, ce plafond de versement s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires à ces divers plans. Il appartient au bénéficiaire de veiller au respect de ce plafond.

Le montant minimum de versement est de quarante euros. Les versements sont établis à l'ordre de l'établissement teneur de comptes conservateur et sont accompagnés d'un bulletin de versement *ad hoc*.

### **Article 5.3.4 | Le transfert des sommes issues du PEI (ou PEE ou PERCO)**

Les sommes détenues dans le PEI (ou dans un PEE ou un PERCO) peuvent être transférées, à la demande du bénéficiaire, avec ou sans rupture de son contrat de travail, dans le PERCO-I. Ce transfert n'est pas pris en compte dans le plafond de versement volontaire mentionné au point 5.3.3 ci-dessus. Il peut donner lieu à abondement.

Les sommes encore détenues dans le PEI ou le PEE après l'expiration de la période de blocage peuvent être transférées sur le PERCO-I.

Les sommes ainsi transférées bénéficient du taux et des limites fixées pour l'abondement dans chaque entreprise. Ce transfert n'est pas pris en compte pour l'appréciation du plafond de versement volontaire mentionné au point 5.3.3 ci-dessus.

### **Article 5.3.5 | Le versement de sommes issues d'un compte épargne temps (CET)**

Le PERCO-I pourra être alimenté par le versement des droits inscrits sur un compte épargne temps (CET) si l'accord l'instituant permet leur versement au PERCO ou PERCO-I. Ces sommes

ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versement volontaire mentionné au point 5.3.3 ci-dessus.

### **Article 5.3.6 | *Le versement des jours de congés non pris***

En l'absence de CET dans l'entreprise, chaque salarié peut, dans la limite de 10 jours par an, verser les sommes correspondant à des jours de repos non pris sur le PERCO-I. Ces sommes ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versement volontaire mentionné au point 5.3.3 ci-dessus.

### **Article 5.3.7 | *Aide de l'entreprise***

En application des dispositions législatives et réglementaires, l'aide de l'entreprise au PERCO-I se décompose ainsi :

#### **Aide obligatoire**

L'entreprise prend obligatoirement à sa charge les frais de tenue de compte. Les prestations fournies en contrepartie de ces frais sont :

- l'ouverture d'un compte à chaque épargnant ;
- l'investissement au titre de la participation, de l'intéressement, de l'abondement et de tous les versements (volontaires ou autres) réalisés ;
- l'établissement et l'envoi ou mise à disposition des relevés d'opération et, au minimum, d'un relevé annuel ;
- un arbitrage (modification du choix de placement) par an par épargnant ;
- le remboursement par virement des sommes investies à l'échéance du plan ou en cas de survenance de l'un des cas de déblocage anticipé (communiqué par voie électronique) dans les conditions visées à l'article 5.6 du présent règlement ;
- l'accès de chaque épargnant aux informations sécurisées concernant son compte en ligne.

Ces frais seront facturés annuellement aux employeurs à raison du nombre d'épargnants ayant adhéré personnellement au plan et selon les dispositions prévues dans la convention d'ouverture de compte.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise après le départ effectif du salarié sauf si ce dernier reste lié à une société du champ d'application professionnel défini à l'article 1.2 du titre 1<sup>er</sup>. Ces frais incombent dès lors au salarié concerné et seront perçus par prélèvements sur ses avoirs.

En cas de liquidation de l'entreprise, les frais de tenue de compte dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des salariés.

#### **Abondement de l'entreprise**

Pour faciliter la constitution de l'épargne collective, les signataires du présent accord incitent les entreprises à ajouter à l'aide minimale obligatoire un versement complémentaire au profit des salariés appelé « abondement ». L'enveloppe d'abondement au PERCO-I est distincte de celle du PEI ou du PEE en place dans l'entreprise.

La modulation éventuelle de l'abondement ne saurait résulter que de l'application des règles à caractère général. En outre, elles ne peuvent avoir pour effet de rendre le rapport entre le versement de l'entreprise et celui du bénéficiaire croissant avec la rémunération de ce dernier.

Ainsi, les règles d'attribution de l'abondement sont indépendantes de la catégorie professionnelle des bénéficiaires et du choix d'affectation des sommes versées.

Le montant de l'abondement correspondra à un pourcentage des sommes versées par le salarié sans pouvoir excéder le maximum légal (300 % à la date de signature de l'accord).

Il ne pourra dépasser le plafond légal au-delà duquel ce dispositif ne bénéficie plus des exonérations sociales et fiscales (16 % du plafond annuel de la sécurité sociale par an et par personne à la date de signature de l'accord).

Les règles de calcul de l'abondement sont portées à la connaissance de l'ensemble des salariés par tout moyen.

Son versement, déduction faite de la CSG et de la CRDS, sera concomitant à celui du salarié ou pourra intervenir au plus tard à la fin de chaque exercice. En cas de départ du salarié en cours d'exercice, le versement devra intervenir avant son départ effectif de l'entreprise.

La règle d'abondement ainsi définie est valable pour l'année civile en cours et sera renouvelable par tacite reconduction. L'entreprise peut chaque année changer l'option retenue ou modifier l'abondement (à l'exception de l'aide minimum), les bénéficiaires étant informés de cette décision par tout moyen.

La décision d'abondement par l'entreprise ainsi que les règles d'attribution devront être prises annuellement ; afin d'être applicable à l'année civile en cours, la modification ou suppression devra intervenir au plus tard le 15 décembre de l'année civile précédente, cette modification ou suppression devant être portée à la connaissance des bénéficiaires et faire l'objet d'une information à la DREETS (ex-DIRECCTE).

Les sommes versées par l'entreprise ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Les sommes versées au titre de l'abondement sont soumises à la CSG et à la CRDS, au forfait social et à tout autre prélèvement conformément à la réglementation en vigueur. Toutefois, pour les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, l'abondement n'est pas soumis au forfait social.

### Versement initial ou périodique de l'entreprise

L'entreprise peut, même en l'absence de contribution du salarié :

- effectuer un versement initial sur le PERCO-I lors de l'adhésion du bénéficiaire ;
- effectuer des versements périodiques sur ce plan, sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés.

Ces deux versements dans le PERCO-I bénéficient aux salariés qui satisfont à la condition d'ancienneté éventuelle. Ils sont limités à 2 % du PASS et sont pris en compte pour apprécier le plafond d'abondement du PERCO-I.

## Article 5.4 | *Affectation des sommes collectées*

Le PERCO-I propose :

- au minimum 3 FCPE présentant des orientations de gestion et des profils d'investissement différents, parmi lesquels un FCPE investi dans des entreprises solidaires ;
- aux salariés de choisir entre :
  - une « gestion libre » de leur épargne (5.4.1) : à cet effet, ils pourront choisir eux-mêmes leurs supports de placement parmi les FCPE définis au PERCO-I ;
  - une option d'allocation de l'épargne (5.4.2) permettant de réduire progressivement les risques financiers pesant sur l'épargne. Dans le cadre de cette allocation, le portefeuille est en outre composé directement ou indirectement d'au moins 10 % de titres suscep-



tibles d'être employés dans un PEA destiné au financement des PME et ETI, par l'intermédiaire du FCPE Epsens équilibre ISR solidaire.

À défaut de choix explicite du salarié, ses versements dans le PERCO-I sont affectés en gestion pilotée (« grille équilibre »).

Les sommes versées en alimentation du PERCO-I sont, dans un délai de quinze jours à compter respectivement de leur versement par le bénéficiaire ou de la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise, employées à l'acquisition de parts ou fractions de parts de FCPE multi-entreprises soit dans le cadre de la gestion libre, soit dans le cadre de la gestion pilotée en fonction du choix opéré par le bénéficiaire ou de son absence de réponse.

Les revenus des avoirs compris dans les FCPE et constitués en application du présent PERCO-I seront obligatoirement réinvestis dans les fonds.

#### **Article 5.4.1 | Gestion libre**

Les bénéficiaires pourront librement investir les sommes affectées au PERCO-I dans les FCPE suivants régis par les dispositions de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier :

- Epsens court terme plus ISR ;
- Epsens obligations multistrat ;
- Epsens équilibre ISR solidaire ;
- Epsens bas carbone ISR.

Les DICI (documents d'informations clés pour l'investisseur) des FCPE sont annexés au présent accord à l'accord interbranches du 13 décembre 2021 portant amélioration du dispositif d'épargne salariale. Ces éléments seront obligatoirement remis aux porteurs par leur entreprise avant toute souscription. La propriété de parts ou fractions de part comporte l'adhésion au FCPE.

À tout moment, en cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité, les bénéficiaires pourront individuellement effectuer une modification de leur choix de placement (« arbitrage ») de tout ou partie de leurs avoirs entre les FCPE précités. Cette opération effectuée en liquidité n'aura pas d'effet sur la date de disponibilité des sommes placées au sein du PERCO-I et ne donnera pas lieu à perception de frais.

Si un bénéficiaire opte pour la gestion libre sans indiquer de choix quant au support de placement, tous ses versements seront affectés en gestion pilotée (« grille équilibre »).

#### **Article 5.4.2 | Gestion pilotée**

Dans le cadre de la gestion pilotée, les versements et avoirs du bénéficiaire seront répartis par le teneur de comptes conservateur entre trois FCPE conformément à une grille d'allocation prédéterminée choisie par le bénéficiaire (grille équilibre ou dynamique) conduisant à une augmentation progressive de la part des sommes investies dans les supports présentant un profil d'investissement à faible risque, en tenant compte de l'horizon de placement retenu par le salarié ou, à défaut de l'échéance de sortie du PERCO-I.

Le salarié pourra opter pour l'une des deux grilles suivantes :

- grille dynamique comportant les FCPE suivants :
  - Epsens Équilibre ISR Solidaire ;
  - Epsens DEFIS ;
  - Epsens Court Terme Plus ISR ;
- grille équilibre comportant les FCPE suivants :
  - Epsens Équilibre ISR Solidaire ;
  - Epsens Latitude Défensif ;
  - Epsens Court Terme Plus ISR.

La modification de support de placement sera effectuée par le teneur de comptes conservateur chaque année, sur la dernière valeur liquidative du mois de septembre.

Ainsi lorsque la durée restante jusqu'à l'âge de la retraite (ou, l'horizon de placement) est importante, l'épargne et les nouveaux versements sont répartis sur des FCPE privilégiant la recherche de la meilleure performance et qui corrélativement, présentent le niveau de risque le plus élevé.

À l'inverse, lorsque le bénéficiaire se rapproche de l'âge légal de la retraite (ou de l'horizon de placement), l'épargne et les nouveaux versements sont répartis vers des supports moins exposés aux fluctuations des marchés financiers et qui présentent donc, un potentiel de performance le plus faible. Deux ans au plus tard avant l'échéance légale de sortie du PERCO-I, 50 % minimum des sommes investies seront affectées en parts de FCPE présentant un profil d'investissement à faible risque.

### **Article 5.4.3 | Choix et changement de mode de gestion**

Le choix pour l'un ou l'autre des modes de gestion est exprimé par le bénéficiaire lors de son premier versement. À défaut de choix clairement exprimé, ses versements seront affectés en gestion pilotée (« grille équilibre »).

Le bénéficiaire peut à tout moment changer de mode de gestion en passant de la gestion pilotée à la gestion libre et inversement, sur simple demande écrite auprès du teneur de comptes conservateur. Ce changement s'effectue en liquidités et n'a pas d'incidence sur la durée d'indisponibilité ; il s'applique à la totalité des avoirs et aux futurs versements.

### **Article 5.5 | Organisme gestionnaire des fonds**

Les différents acteurs gestionnaires du PERCO-I sont définis à l'article 1.6 (titre 1<sup>er</sup>) du présent accord.

### **Article 5.6 | Indisponibilité des avoirs**

Les sommes correspondant aux parts ou fractions de part de FCPE acquises pour le compte du bénéficiaire ne seront exigibles ou négociables qu'au départ à la retraite.

À compter de son départ en retraite, la délivrance des sommes s'effectuera au choix du bénéficiaire :

- soit sous forme de capital : le versement des sommes s'effectuera au choix du bénéficiaire en une ou plusieurs fois. Les demandes de rachat de parts sont adressées directement au teneur de compte conservateur. Le capital ainsi perçu est exonéré de l'impôt sur le revenu et soumis aux prélèvements sociaux en vigueur ;
- soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux : les avoirs sont, dans ce cas, directement transmis par le teneur de compte conservateur à la compagnie d'assurances désignée par le bénéficiaire dans sa demande de rachat. À défaut de précision du bénéficiaire, les sommes seront transmises auprès d'Ariel CNP Assurance, société anonyme au capital de 10 848 000 €, dont le siège social est situé 32, avenue Émile-Zola, 59370 Mons-en-Barœul, RCS Lille Métropole B 410 241 657, entreprise régie par le code des assurances, qui lui communiquera, à ce moment, les conditions de liquidation de la rente.

À la date de signature du présent accord, la rente viagère à titre onéreux est imposée à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements, salaires et pensions pour une fraction déterminée qui varie en fonction de l'âge du bénéficiaire.

Le choix entre l'une et/ou l'autre de ces modalités est exprimé par le bénéficiaire lors de sa demande de délivrance de ses avoirs faite auprès du teneur de compte conservateur.

Les cas dans lesquels les droits constitués dans le cadre du PERCO-I au profit des bénéficiaires peuvent être, sur leur demande, exceptionnellement liquidés avant le départ à la retraite sont les suivants :

1. L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;
2. Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits et les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code ;
3. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel ;
4. La situation de surendettement du participant définie à l'article L. 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 ;
5. L'expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

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

En cas de décès du salarié, le teneur de comptes doit informer dès que possible les ayants droit de l'état des avoirs existants. Les ayants droit doivent alors demander au teneur de comptes la liquidation des droits dans les six mois du décès. Au-delà, le déblocage demeure possible mais les ayants droit perdent le bénéfice du 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts (les plus-values de cession sont imposables).

Lorsque le bénéficiaire demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs (soit à l'issue de la période d'indisponibilité, soit en cas de déblocage anticipé), les avoirs ainsi délivrés sont soumis aux prélèvements sociaux dus sur les produits de placement au taux en vigueur, et plus généralement à tout prélèvement imposé par la législation.

Il est précisé que :

- les débloqués anticipés s'effectueront en capital et la délivrance des sommes sous forme de rente sera dans ces cas impossible ;
- toute évolution de la législation en matière de déblocage anticipé des droits s'appliquera automatiquement au présent PERCO-I.

## **Article 5.7 | Information individuelle du personnel**

L'entreprise qui décide d'adhérer au PERCO-I remet à chaque salarié une note concernant l'existence et le contenu du présent accord et, en particulier, sur les diverses formes de placement existantes et leurs caractéristiques en termes d'actifs détenus, de rendement et de risque afin d'apporter un éclairage suffisant au moment du choix du placement.

La personne chargée de la tenue de registre des comptes administratifs fournit à tout bénéficiaire d'un plan d'épargne salariale un relevé annuel de situation comportant le choix d'affecta-

tion de son épargne, ainsi que le montant de ses valeurs mobilières estimé au 31 décembre de l'année précédente. Ce relevé est fourni au bénéficiaire dans un délai de trois mois suivant le 31 décembre de l'année précédente. Sauf si le bénéficiaire manifeste son opposition, la remise de ce relevé annuel peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Il comporte :

- l'identification de l'entreprise et du bénéficiaire ;
- le montant global des droits et avoirs inscrits au compte du bénéficiaire, estimé au 31 décembre de l'année précédente ;
- 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 ;
- 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 ;
- un récapitulatif des frais à la charge du salarié lors de l'année écoulée, conformément aux dispositions du plan.

Tout salarié d'une entreprise qui adhère au dispositif recevra un livret d'épargne salariale établi par l'organisme gestionnaire dont le contenu est défini par l'article 1.5.

## **Article 5.8 | Modification et dénonciation de l'adhésion de l'entreprise au plan**

Il est rappelé que l'adhésion des entreprises est régie par les stipulations de l'article 1.7.1 (titre 1<sup>er</sup>) du présent accord.

### **Article 5.8.1 | Modification**

Toute modification d'ordre administratif relative notamment à un changement des coordonnées des acteurs gestionnaires du PERCO-I fera l'objet d'une simple information auprès des entreprises et des bénéficiaires du plan.

### **Article 5.8.2 | Dénonciation**

Chaque entreprise peut décider de mettre fin à son adhésion au PERCO-I par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée au teneur de comptes conservateur de parts sous réserve du respect d'un préavis minimum de trois mois.

Si le règlement a été mis en œuvre au sein de l'entreprise par voie de décision unilatérale, alors l'entreprise doit immédiatement informer les bénéficiaires de sa décision de dénonciation du PERCO-I, ainsi que les représentants du personnel. Un délai de préavis suffisant doit être respecté.

Si le règlement a été mis en place, par accord d'entreprise, l'entreprise doit respecter les règles de dénonciations afférentes.

La dénonciation de l'adhésion au PERCO-I est sans conséquence sur l'indisponibilité des avoirs des bénéficiaires, ni sur le fonctionnement des FCPE dans lesquels sont investis leurs avoirs. En revanche, aucun nouveau versement au PERCO-I ne peut plus être effectué par l'entreprise (abondement) qui dénonce son adhésion à compter de l'expiration du préavis précité.

## **Titre 6 Plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOL-I)**

### **Article 6.1 | Bénéficiaires**

Tous les salariés travaillant dans une entreprise entrant dans le périmètre d'application du présent accord tel que défini à l'article 1.2 et y ayant adhéré par décision unilatérale ou via la conclusion d'un accord de l'entreprise peuvent adhérer au PERCOL-I.

Il en est de même pour les chefs d'entreprise, leur conjoint ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, s'il a le statut de conjoint associé ou de conjoint collaborateur ainsi que pour les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire dans les entreprises employant au moins un salarié et moins de deux cent cinquante salariés.

Un délai de trois (3) mois d'ancienneté dans l'entreprise est toutefois exigé pour pouvoir adhérer au PERCOL-I. Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Le fait pour le bénéficiaire d'effectuer un versement dans le PERCOL-I emporte acceptation du présent règlement complété de ses annexes, ainsi que des documents d'informations clés (ci-après dénommés « DIC »).

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements dans le PERCOL-I, à condition de disposer encore d'avoirs au moment de leur départ et sans toutefois bénéficier de l'abondement.

### **Article 6.2 | Adhésion des entreprises**

L'adhésion des entreprises au PERCOL-I se fera conformément aux dispositions de l'article 1.8.1 « Adhésion des entreprises ».

Lorsqu'une entreprise adhérente sort du champ d'application du règlement, son personnel ne peut plus effectuer de nouveaux versements dans le PERCOL-I. Cet événement est sans effet sur l'indisponibilité des avoirs des épargnants concernés, et les sommes épargnées continuent d'être gérées dans les conditions applicables au PERCOL-I.

### **Article 6.3 | Information du personnel sur l'existence et le contenu du règlement**

Lors de la conclusion de son contrat de travail, l'entreprise communique au salarié un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise.

Le personnel de l'entreprise est informé de l'existence et du contenu du règlement (accompagné des DIC des FCPE) par tout moyen (affichage, intranet, note individuelle). Toute modification du règlement sera immédiatement communiquée par l'entreprise à l'ensemble de son personnel selon les mêmes modalités. Il en sera de même de toute décision unilatérale de l'entreprise portant sur les modifications de ses modalités d'abondement.

Conformément aux dispositions des articles L. 224-7 et R. 224-2 du code monétaire et financier, dès l'ouverture du PERCOL-I et chaque année, le gestionnaire communique à l'épargnant une information détaillée précisant, pour chaque actif du PERCOL-I, la performance brute de frais, la performance nette de frais, et les frais prélevés (art. 2 de l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite).

### **Article 6.4 | Cas du départ de l'entreprise**

L'épargnant quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes épargnées ou transférées dans le cadre du PERCOL-I.

Il peut conserver ses avoirs dans le PERCOL-I. Les frais afférents à la tenue des comptes cessent d'être à la charge de l'entreprise après le départ de l'épargnant. Dès lors que l'entreprise a informé Natixis Interépargne du départ de l'épargnant, les frais afférents à la tenue de son compte lui incombent et sont perçus par prélèvement sur ses avoirs.

L'épargnant peut également obtenir le transfert des sommes qu'il détient dans le PERCOL-I vers un autre plan d'épargne retraite.

Il doit alors en faire la demande auprès du gestionnaire du nouveau plan et en informer Natixis Interépargne en précisant le nom et l'adresse de ce gestionnaire ainsi que, le cas échéant, de son nouvel employeur. Ce transfert entraîne la clôture du compte de l'épargnant au titre du plan concerné par l'opération de transfert.

## **Article 6.5 | Alimentation du PERCOL-I**

Le PERCOL-I est alimenté par les versements ci-après :

### **Article 6.5.1 | Les versements volontaires des bénéficiaires**

Les versements volontaires effectués dans le PERCOL-I sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu (dans la limite des plafonds légaux définis aux articles 154 *bis* et 154 *bis-0* ou 163 *quater* du code général des impôts) sauf renonciation expresse et irrévocable de l'épargnant exercée auprès du gestionnaire pour chaque versement et au plus tard au moment du versement.

### **Article 6.5.2 | L'intéressement et la participation**

Si l'entreprise dispose d'un accord d'intéressement et/ou d'un accord de participation aux résultats, le PERCOL-I est alimenté des sommes attribuées aux bénéficiaires au titre de ces accords, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité.

Conformément aux articles L. 3325-2, D.3324-12, L. 3315-2 et L. 3315-3 du code du travail, les droits à participation et les primes d'intéressement versées au PERCOL-I (les primes d'intéressement versées aux exploitants individuels, aux gérants associés de sociétés de personnes et assimilés n'ayant pas opté pour leur assujettissement à l'impôt sur les sociétés, ainsi qu'aux conjoints collaborateurs ou associés sont exonérées d'impôt sur le revenu sans condition d'affectation) sont exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite du plafond légal (75 % du PASS soit 32 994 euros en 2023).

Les anciens salariés de l'entreprise peuvent affecter tout ou partie de la prime d'intéressement ou de la participation afférente à leur dernière période d'activité au PERCOL-I lorsque le versement des sommes correspondantes intervient après leur départ de l'entreprise. L'intéressement et/ou la participation versé(s) au PERCOL-I par un bénéficiaire ayant quitté l'entreprise pour quelque motif que ce soit, ne bénéficiera pas de l'abondement.

### **Article 6.5.3 | L'abondement de l'entreprise**

Pour faciliter la constitution de l'épargne collective, les signataires du présent accord incitent les entreprises à ajouter à l'aide obligatoire un versement complémentaire à celui des salariés appelé « abondement ».

Le montant de l'abondement, s'il est prévu, correspond à un pourcentage des sommes versées par le salarié défini selon l'une des formules proposées dans l'accord type porté en annexe 7.4 ou la décision unilatérale portée en annexe 7.4.1 du présent accord. L'abondement de l'employeur ne pourra être ni inférieur à cinquante euros, ni supérieur à un montant défini dans l'accord ou le document unilatéral d'adhésion.



Les règles de calcul de l'abondement sont portées à la connaissance de l'ensemble des salariés par tout moyen de l'entreprise. Son versement est concomitant à celui du bénéficiaire ou peut intervenir au plus tard à la fin de chaque exercice. En cas de départ du salarié en cours d'exercice, le versement de l'abondement doit intervenir avant son départ.

L'entreprise peut chaque année changer l'option retenue ou modifier l'abondement, dans les mêmes conditions que sa mise en place, les bénéficiaires étant informés de ce changement par tout moyen. La décision d'abondement par l'entreprise ainsi que les règles d'attribution doivent être prises annuellement. Afin d'être applicable à l'année civile en cours, la modification ou suppression doit intervenir au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre de l'année civile précédente, cette modification ou suppression devant être portée à la connaissance des bénéficiaires et faire l'objet d'une information à l'autorité administrative compétente. Elle notifie également sans délai sa décision à Natixis Interépargne.

La modulation éventuelle de l'abondement ne saurait résulter que de l'application des règles à caractère général. En outre, elles ne peuvent avoir pour effet de rendre le rapport entre le versement de l'entreprise et celui du bénéficiaire croissant avec la rémunération de ce dernier. Ainsi, les règles d'attribution de l'abondement telles qu'elles sont déterminées au présent article sont indépendantes de la catégorie professionnelle des bénéficiaires et du choix d'affectation des sommes versées.

Par année civile et par épargnant, le montant total des versements constituant l'abondement de l'entreprise ne pourra ni dépasser le triple de ses versements, ni excéder le plafond légal d'abondement en vigueur (plafond fixé par l'article D. 224-10 du code monétaire et financier : 16 % du PASS soit 7 038,72 € pour l'année 2023). Le plafond légal d'abondement s'apprécie en tenant compte, le cas échéant, de l'abondement versé à l'épargnant dans le cadre de tout autre plan d'épargne retraite collectif auquel ce dernier participe.

#### **Article 6.5.4 | *Les versements correspondant aux droits inscrits sur le compte épargne-temps (CET) ou aux jours de repos non pris***

En présence d'un CET applicable dans l'entreprise prévoyant expressément la possibilité de versement des droits CET dans le PERCOLI, l'épargnant peut effectuer ce type de versement dans le PERCOLI. En l'absence de CET dans l'entreprise, l'épargnant peut effectuer des versements correspondant aux jours de repos non pris (RTT, jours conventionnels, congés payés au-delà de 24 jours ouvrables), dans la limite du nombre de jours fixé par l'article D. 224-9 du code monétaire et financier.

#### **Article 6.5.5 | *Les transferts***

Les épargnants peuvent effectuer des transferts des sommes en provenance des contrats ou plans mentionnés au 1<sup>o</sup> à 7<sup>o</sup> de l'article L. 224-40 du code monétaire et financier ou en provenance d'un autre plan d'épargne retraite.

#### **Article 6.6 | *Modalités de gestion des sommes***

Les versements de l'épargnant sont affectés, selon le choix de ce dernier, dans l'un et/ou l'autre des modes de gestion suivants :

##### **Article 6.6.1 | *Gestion pilotée***

Le mode de gestion pilotée défini par les articles L. 224-3, R. 224-1 et suivants, et D. 224-3 et suivants du code monétaire et financier, est spécifiquement adapté à son horizon de départ à la retraite de l'épargnant.

Les versements sont affectés en gestion pilotée, selon une allocation permettant de réduire progressivement les risques financiers correspondant aux profils d'investissement suivants : « prudent horizon retraite », « équilibré horizon retraite », « dynamique horizon retraite » tels que définis par l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme des retraites.

Son mécanisme ainsi que les actifs correspondent aux profils d'investissement de cette gestion pilotée sont présentés dans un document joint en annexe 8.

Sous réserve d'en faire la demande expresse au gestionnaire, le titulaire a la possibilité de ne pas respecter le rythme minimal de sécurisation de l'épargne prévu dans le cadre du mécanisme de gestion pilotée en modifiant sa date d'échéance.

Pendant la période d'indisponibilité, l'épargnant peut demander :

- le transfert de tout ou partie de ses avoirs de la gestion pilotée vers la gestion libre ;
- à changer de profil de grille à tout moment ; cette modification de choix de placement s'effectuera lors de la prochaine désensibilisation trimestrielle.

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

## **Article 6.6.2 | Gestion Libre**

La gestion libre proposant notamment un FCPE solidaire (FCPE investi dans des entreprises solidaires au sens de l'article L. 3332-17-1 du code du travail) est présentée ci-dessous. La totalité des sommes versées dans le cadre de la « Gestion libre » est investie selon le choix individuel de l'épargnant, en parts ou dix millièmes de parts des FCPE suivants :

- Natixis ES Monétaire ;
- Sélection DNCA Sérénité Plus ;
- ALM ES Oblig euro ISR ;
- Sélection DNCA Mixte ISR ;
- ALM ES Classic ;
- Sélection MIROVA Europe Environnement ;
- Sélection Thematics Water ;
- Impact Actions Emploi Solidaire ;
- ALM ES Actions Monde ISR.

L'orientation de la gestion, le profil de risque et la composition du portefeuille de chacun des FCPE sont précisés dans leurs DIC et règlement respectif.

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

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

Au cours de la période d'indisponibilité, il peut demander le transfert de tout ou partie de ses avoirs vers la gestion pilotée. La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir. Il n'y a pas de commissions de souscription pour les arbitrages.

## **Article 6.6.3 | Affectation par défaut des sommes au PERCOL-I**

Sauf décision contraire et expresse de l'épargnant, les versements sont affectés par défaut en gestion pilotée prévue selon une allocation permettant de réduire progressivement les risques financiers correspondant au profil d'investissement « Équilibré horizon retraite ».

**Article 6.7.1 | Disponibilité à l'échéance**

Les sommes versées au PERCOLI sont indisponibles jusqu'à l'échéance du PERCOLI qui correspond, au plus tôt, à la date de liquidation de sa pension de l'épargnant dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge de la retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

La délivrance des sommes affectées au PERCOLI peut être effectuée, au choix de l'épargnant, sous forme de rente viagère, ou sous la forme d'un capital versé en une fois ou de manière fractionnée. L'épargnant formule son choix par tout moyen proposé par le gestionnaire du PERCOLI.

Lorsque l'épargnant opte pour la rente viagère, ce choix est irrévocable.

Les versements obligatoires ne peuvent être délivrés que sous la forme d'une rente viagère.

Pour la délivrance des sommes correspondant aux versements obligatoires et/ou lorsque le titulaire souhaite une sortie sous forme de rente viagère, il pourra adhérer au contrat d'assurance vie proposé par BPCE Vie, société régie par le code des assurances, dont le siège social est au 7, promenade Germaine-Sablon, 75013 Paris. Dans ce cas, il pourra choisir, notamment, entre une rente non réversible ou une rente réversible au profit de son conjoint.

Si l'option de réversion est choisie et en présence d'un ou de plusieurs ex-conjoints ou ex-partenaires de Pacs le cas échéant, le(s) ex-conjoint(s) séparé(s) de corps ou divorcé(s) non remarié(s) et les ex partenaires de Pacs, quelle que soit la cause de la séparation de corps ou du divorce, aura (auront) droit à une fraction de la pension de réversion au prorata des durées respectives de mariage ou de Pacs, conformément à l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale et en fonction de la clause de réversion prévue par le présent accord.

**Article 6.7.2 | Disponibilité anticipée**

Conformément à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier, l'épargnant peut demander le rachat ou la liquidation anticipée de tout ou partie de ses avoirs du fait de la survenance de l'un des événements suivants :

- a) Le décès du conjoint de l'épargnant ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- b) L'invalidité de l'épargnant, 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 ;
- c) La situation de surendettement de l'épargnant au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;
- d) L'expiration des droits à l'assurance chômage de l'épargnant ou le fait pour l'épargnant 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 ;
- e) La cession d'activité non salariée de l'épargnant 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 de l'épargnant.

f) L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ; les sommes correspondant à des versements obligatoires ne pouvant être liquidées ou rachetées pour ce motif.

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

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique.

### **Article 6.7.3 | Décès de l'épargnant**

Le décès de l'épargnant avant l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du code monétaire et financier entraîne la clôture du PERCOLI.

### **Article 6.8 | Transfert individuel**

Tant que l'épargnant n'a pas quitté l'entreprise, ce transfert n'est autorisé que dans la limite d'un transfert tous les trois ans.

Toutefois, en application de l'article L. 224-6 du code monétaire et financier, l'épargnant ne peut transférer les droits issus de versements obligatoires tant qu'il est salarié de l'entreprise.

### **Article 6.9 | Prestataires du PERCOL-I. Affectation et gestion des sommes**

Natixis Interépargne est le gestionnaire du PERCOLI. Natixis Interépargne est également chargé, par délégation des entreprises concernées, de la tenue du registre des comptes administratifs des épargnants.

Les sommes versées au PERCOLI sont investies, selon le choix individuel de chaque épargnant, en parts ou dix millièmes de parts des FCPE indiqués dans le présent règlement.

Les FCPE sont gérés par :

- Natixis Investment Managers International, société anonyme agréée par l'Autorité des marchés financiers sous le n° GP 90-009 et dont le siège social est au 43, avenue Pierre-Mendès-France, 75013 Paris. L'investissement dans chacun des FCPE donne lieu à la perception d'une commission de souscription à la charge de l'épargnant ;
- AG2R La Mondiale Gestion d'Actifs, société anonyme au capital de 6 969 080 04 euros, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 449471325, dont le siège social est situé au 151-155, rue de Bercy, 75012 Paris ;
- Caceis Bank, société anonyme, dont le siège social est à Montrouge (92120), 89-91, rue Gabriel-Péri, est l'établissement dépositaire des FCPE Natixis Investment Managers International composant le portefeuille :
  - BNP Paribas Securities Services dont le siège social est à Pantin, Grands Moulins de Pantin, 9, rue du Débarcadère, est l'établissement dépositaire des FCPE ALMGA composant le portefeuille ;
  - Natixis Interépargne, société anonyme, dont le siège social est au 59, avenue Pierre-Mendès-France, 75013 Paris, est chargée de la tenue de comptes-conservation des parts de l'épargnant.

En application de l'article L. 312-19 du code monétaire et financier relatif aux comptes inactifs, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par Natixis Interépargne (en sa qualité de teneur de comptes-conservateur du parts du/des FCPE) auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du même code. À l'expiration de ces délais, Natixis Interépargne procède à la liquidation des parts non réclamées et verse le montant ainsi obtenu à la Caisse des dépôts.

## **Article 6.10 | Revenus**

Les revenus des portefeuilles constitués en application du règlement seront obligatoirement réemployés dans le PERCOLI qui a généré ces revenus. Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par les dépositaires.

## **Article 6.11 | Règlement des FCPE, conseils de surveillance**

Les droits et obligations des épargnants porteurs de parts, de la société de gestion, des dépositaires et du teneur de comptes-conservateur des parts dans le cadre du fonctionnement des FCPE, sont fixés par le règlement de chacun des FCPE communiqué aux intéressés sur simple demande faite à l'entreprise. Ces règlements instituent un conseil de surveillance chargé notamment de l'examen de la gestion financière, administrative et comptable du FCPE. Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport annuel de gestion. Il décide des fusions, scissions ou liquidations et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs de parts.

Chaque règlement prévoit en particulier l'institution d'un conseil de surveillance composé, pour chaque entreprise :

- selon le FCPE, d'un ou 2 membre(s) salarié(s) représentant(s) des porteurs de parts du FCPE, désigné(s) par le comité social et économique ou à défaut élu(s) par et parmi ceux-ci ;
- d'un membre représentant l'entreprise désigné par le chef d'entreprise.

## **Article 6.12 | Modification et dénonciation de l'adhésion de l'entreprise au plan**

Il est rappelé que l'adhésion des entreprises est régie par les stipulations de l'article 1.8.1 (titre 1<sup>er</sup>) du présent accord.

### **Article 6.12.1 | Modification**

Toute modification d'ordre administratif relative notamment à un changement des coordonnées des acteurs gestionnaires du PERCOLI fera l'objet d'une information auprès des entreprises et des bénéficiaires du plan.

### **Article 6.12.2 | Dénonciation**

Chaque entreprise peut décider de mettre fin à son adhésion au PERCOLI par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée au teneur de comptes conservateur de parts sous réserve du respect d'un préavis minimum de trois mois.

L'entreprise qui ne souhaite plus bénéficier du règlement peut dénoncer son application en respectant les modalités d'adhésion ou de signature initiales. L'entreprise en informe son personnel qui ne pourra plus effectuer de nouveaux versements dans le PERCOLI.

La dénonciation est sans conséquence sur l'indisponibilité des sommes épargnées qui, sauf cas de transfert légalement autorisé, continuent d'être gérées dans les conditions applicables au PERCOLI dans lequel elles ont été investies.

En application de l'article L. 224-6 du code monétaire et financier, le changement du gestionnaire décidé par l'entreprise sera réalisé à l'issue d'un préavis d'une durée de dix-huit mois à compter de la réception de la notification du changement par le gestionnaire actuel du PERCOLI. Ce changement se traduira par un transfert collectif de l'ensemble des droits des épargnants de l'entreprise concernée.

Avant de soumettre les différends aux tribunaux compétents, la direction de l'entreprise et les épargnants s'efforceront de les résoudre à l'amiable au sein de l'entreprise.

## **Titre 7 Annexes**

Annexe 7.1 « Modèle d'accord d'intéressement »

Annexe 7.1.1 « Documents de mise en place d'un régime d'intéressement spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés »

Annexe 7.2 « Modèle d'accord de participation »

Annexe 7.2.1 « Décision unilatérale de l'employeur – Mise en place de la participation à destination des entreprises de moins de 50 salariés »

Annexe 7.3 « Modèle d'accord de plan d'épargne interentreprises »

Annexe 7.3.1 « Document unilatéral d'adhésion à l'accord type de plan d'épargne interentreprises applicable par les entreprises de moins de 50 salariés »

Annexe 7.4 « Modèle d'accord de plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOL-I) »

Annexe 7.4.1 « Document unilatéral d'adhésion à l'accord type de plan d'épargne retraite collectif interentreprises applicable par les entreprises de moins de 50 salariés »

*(Voir page suivante.)*



## Annexe-7.1. Modèle d'accord d'intéressement

(Non soumis à agrément)

*Toute entreprise, quelle que soit sa taille, peut faire application du présent accord interbranches d'intéressement agréé, par la conclusion d'un accord collectif d'entreprise.*

*Le présent modèle est destiné à faciliter la mise en place, dans les entreprises qui le souhaitent, d'un accord d'intéressement en application des articles L. 3311-1 et suivants et de l'article L. 2242-1 du Code précité. Il a vocation à être adapté en fonction des choix retenus à l'occasion de sa conclusion dans les conditions de l'article L. 3312-8 du Code du travail.*

*L'accord doit être conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet et déposé dans un délai de quinze jours suivant la date limite de conclusion.*

## ACCORD D'INTÉRESSEMENT DE L'ENTREPRISE *[à compléter]*

Entre d'une part

[illegible]

postal \_\_\_\_\_ Ville \_\_\_\_\_ Code \_\_\_\_\_

[illegible]

Ci-après dénommée l' « Entreprise »

Et, d'autre part

Y Les organisations syndicales représentatives au sein de la société, représentées par des délégués syndicaux :

M. / Mme ..... en qualité de déléguésyndicalde  
.....

M. / Mme ..... en qualité de déléguésyndicalde  
.....

Y Les organisations syndicales représentées par des salariés mandatés :

M. / Mme ..... pour l'organisation syndicale représentative  
... (Selon mandat ci-joint)

M. / Mme ..... pour l'organisation syndicale représentative  
... (Selon mandat ci-joint)

OU

Y Le Comité social et économique par décision à la majorité des membres élus présents lors de la réunion du ..... selon procès-verbal ci-joint représenté par M./Mme..... en vertu du mandat qu'il (elle) a reçu au cours de cette réunion

OU

Y Le personnel ayant ratifié à la majorité des deux tiers le projet d'accord proposé par le Chef d'entreprise conjointement avec, le cas échéant, le Comité social et économique ou une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (selon liste d'émargement ou procès-verbal de consultation ci-joint). Cette majorité a été appréciée par rapport à l'ensemble de l'effectif de l'entreprise au moment de la ratification de l'accord et non en considérant les seuls salariés présents dans l'entreprise à cette date.

Il est conclu le présent accord d'intéressement conformément aux dispositions des articles L. 3311-1 et suivants du Code du travail.

## Préambule

Le présent accord est conclu afin de donner à chacun une conscience accrue de la communauté d'intérêts existant à l'intérieur de l'Entreprise et d'améliorer le niveau de performance collectif et individuel.

Il a pour objectif la motivation de tous et la reconnaissance de l'effort collectif nécessaire à la croissance de l'activité, de la productivité et des résultats de l'Entreprise.

Le mode de calcul de la prime globale d'intéressement tient compte de la nécessité, pour l'Entreprise, d'une amélioration continue de sa performance et de ses résultats.

Pour ce faire, les parties ont retenu comme modalité de calcul, *[à préciser selon la formule retenue à l'article 4]* qui apparaît l'élément le mieux à même de mesurer l'évolution positive de la performance globale ou des résultats de l'Entreprise.

Le critère de répartition entre les salariés bénéficiaires vise à représenter la part de chacun dans la constitution et l'amélioration de la performance ou des résultats de l'Entreprise. Ainsi, le critère de répartition, en fonction *[à préciser selon la modalité retenue à l'article 5]*, est considéré comme correspondant le mieux à la contribution de chacun dans l'effort collectif nécessaire au développement de l'Entreprise.

Il est rappelé que les sommes éventuellement réparties entre les bénéficiaires en application du présent accord ne constituent pas un élément de salaire au sens des législations du droit du travail et de la Sécurité sociale et ne pourront en aucun cas se substituer à des éléments de rémunération en vigueur dans l'Entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou réglementaires.

Par ailleurs, l'Entreprise justifie respecter ses obligations en matière de représentation du personnel.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. L'intéressement versé à chaque bénéficiaire ne constitue pas donc un avantage acquis. Les signataires du présent accord s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs.

## Article 1. Objet et champ d'application de l'accord

Conformément à l'article L. 3313-2 du Code du travail, le présent accord a pour objet de fixer notamment

:

- la période pour laquelle il est conclu ;

- les modalités d'intéressement retenues ;
- les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition de ses produits ;
- les dates de versement ;
- les modalités d'information collective et individuelle du personnel ;
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord ou lors de sa révision.

Pour les entreprises multiples, une annexe précise la liste des établissements concernés.

## Article 2. Durée, reconduction et modification

### Article 2.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an ☐, de deux ☐, trois ☐, quatre ☐ ou cinq ☐ ans à compter de l'exercice ouvert le \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

Il s'appliquera au titre du/des exercices suivants :

Du \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ au \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Du \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ au \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Du \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ au \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Du \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ au \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Du \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ au \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Le présent accord répond à l'obligation d'être conclu avant la première moitié de la première période de calcul.

### Article 2.2. Reconduction

☐ Le présent accord n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

☐ Le présent accord est renouvelable par tacite reconduction par période de même durée que la durée initiale. Le renouvellement de l'accord sera notifié à l'Autorité administrative compétente dans les mêmes conditions de délai et de dépôt que le présent accord.

### Article 2.3. Dénonciation – Révision

Le présent accord ne pourra être dénoncé ou modifié que dans les mêmes formes que sa conclusion.

La dénonciation ne pourra s'appliquer à l'exercice au cours duquel elle est effectuée, que si elle survient dans les six premiers mois de l'exercice concerné.

La révision de cet accord sera effectuée dans les conditions prévues aux articles D. 3313-5 et D. 3313-6 du Code du travail.

Elles seront adressées à l'Autorité administrative compétente selon les mêmes formalités et délais que l'accord lui-même.

*(Si l'entreprise a adhéré au PEI ou au PERCOL-I prévu par l'accord interbranches susmentionné elle s'engage par ailleurs à en informer par courrier expédié sans délai Natixis Interépargne en qualité de teneur de compte - conservateur de parts du plan d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise, si elle a adhéré au PERCOL, elle s'engage à en informer par courrier expédié sans délai EPSENS).*

## Article 3. Bénéficiaires

Le présent accord s'applique à tous les salariés comptant dans l'Entreprise au moins X mois d'ancienneté

(cette ancienneté ne peut excéder 3 mois).

Cette ancienneté est appréciée à la fin de l'exercice ou à la date du départ du bénéficiaire durant l'exercice. Tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent, sont pris en compte. Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

La résiliation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement antérieurement à la cessation du contrat de travail.

[Option : Si l'effectif de l'entreprise, en sus du dirigeant lui-même, est compris entre un salarié et moins de 250 salariés.

Le chef d'entreprise ou les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales et le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121- 4 du Code de commerce bénéficient également de l'accord.]

#### Article 4. Calcul de l'intéressement

L'intéressement est calculé selon l'une ou plusieurs des formules suivantes :

*(Précision : La formule de calcul est liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Elle doit garantir le caractère aléatoire et variable de l'intéressement. La formule doit être claire et faire appel à des éléments objectivement mesurables.*

- Prime calculée en fonction des résultats de l'entreprise : La prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires est calculée selon la formule suivante ..... (à compléter).

*(On peut attribuer un pourcentage du résultat d'exploitation, un pourcentage de l'amélioration du résultat d'exploitation, un pourcentage de l'amélioration de la marge bénéficiaire...*

*Par exemple, pour verser un tiers de l'amélioration de la marge «  $P = CA_{HT} \times (Tx_n - Tx_r) \times x \%$  » où  $P$  représente la prime globale à répartir,  $CA_{HT}$  le chiffre d'affaires de l'exercice,  $Tx_n$  le taux de marge bénéficiaire de l'exercice,  $Tx_r$  le taux de marge de référence qui pourra être celui de l'exercice précédant la mise en œuvre de l'accord ou de la décision. A titre d'illustration pour une entreprise qui retiendrait une valeur de  $x$  égale à 33%, si l'entreprise réalise un CA de 12 M € et si son taux de marge bénéficiaire est passé de 6 % l'année de référence à 10 % pour l'exercice en cours, la prime globale s'établira ainsi :  $12 \text{ M €} \times 4 \% \times 33 \% = 158\,400 \text{ €}$ .*

*Pour conserver un minimum de rentabilité à l'entreprise, il est possible de prévoir un seuil de rentabilité (ou de déclenchement).*

- Prime d'intéressement liée à l'amélioration de la productivité de l'entreprise : La prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intéressement à l'amélioration de la productivité de l'entreprise est calculée selon les modalités suivantes : ... (à compléter).
  - Calcul du rapport (P) entre le chiffre d'affaires (CA) et le nombre de salariés équivalents temps plein (ETP) :

$$= \frac{CA}{ETP}$$

- Calcul du pourcentage d'augmentation (A) entre le rapport P de l'année  $n$  et le rapport P de l'année - 1 :

*Exemple :*

$$A = \frac{P_n}{P_{n-1}} \times 100$$

<i>Evolution taux (A)</i>	<i>Montant global prime d'intéressement</i>
$100\% \leq A \leq 105\%$	<i>X % de la masse salariale de la période de référence</i>
$105\% < A \leq 110\%$	<i>X % de la masse salariale de la période de référence (1)</i>
$110\% < A$	<i>X% de la masse salariale de la période de référence (1)</i>

(1) *Masse salariale : toute la rémunération brute, sauf indemnité de départ en retraite, indemnité de licenciement, prime d'intéressement et prime de participation.*

- Exemple :

Année n -1 : Si CA = 70 000 € et que ETP = 25, alors P = 70 000 / 25 = 2.800 euros.

Année n : Si CA = 75 000 € et que ETP = 26, alors P = 75 000 / 26 = 2.885 euros.

$A = (2\,885 / 2\,800) \times 100\% = 103$

Prime globale d'intéressement = x % de la masse salariale de la période de référence.

- Prime d'intéressement liée aux performances de l'entreprise : La prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intéressement aux performances de l'entreprise est calculée par référence à l'atteinte d'objectifs, selon la formule suivante :  
... (à compléter).

*(L'amélioration de la qualité, de la satisfaction des clients, le respect des délais, la sécurité au travail (taux de fréquence, ou de gravité des AT/MP) peuvent constituer des objectifs, à condition de déterminer une méthode d'évaluation objective et vérifiable. Par exemple, une entreprise peut faire réaliser par un prestataire indépendant une enquête annuelle de satisfaction auprès de ses clients et attribuer un pourcentage de la masse salariale brute calculée à partir de l'évolution de l'indice de satisfaction de ses clients.)*

- Prime d'intéressement lié aux résultats de l'entreprise et à ses performances : La prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires est à la fois liée aux résultats de l'entreprise et à l'amélioration de sa productivité.

Elle est calculée selon la formule suivante : Critère A : Amélioration de la productivité de l'entreprise

La prime d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intéressement à l'amélioration de la productivité de l'entreprise est calculée, pour partie, selon les modalités suivantes :

- Calcul du rapport (P) entre le chiffre d'affaires (CA) et le nombre de salariés équivalents temps plein

(ETP) :

$$P = \frac{CA}{ETP}$$

- Calcul du pourcentage d'augmentation (A) entre le rapport P de l'année n et le rapport P de l'année - 1 :

$$P = \frac{P_n}{P_{n-1}} \times 100$$

- Exemple :

<i>Evolution taux (A)</i>	<i>Montant global prime d'intéressement</i>
$100\% \leq A \leq 105\%$	<i>X % de la masse salariale de la période de référence</i>
$105\% < A \leq 110\%$	<i>X % de la masse salariale de la période de référence (1)</i>
$110\% < A$	<i>X% de la masse salariale de la période de référence (1)</i>

(1) Masse salariale : toute la rémunération brute, sauf indemnité de départ en retraite, indemnité de licenciement, prime d'intéressement et prime de participation.

Exemple :

Année -1 : Si CA = 70 000 € et que ETP = 25, alors  $P = 70\,000 / 25 = 2.800$  euros.

Année n : Si CA = 75 000 € et que ETP = 26, alors  $P = 75\,000 / 26 = 2.885$  euros.  $A = (2\,885 / 2\,800) \times 100\% = 103$

Prime d'intéressement = x % de la masse salariale de la période de référence.

Le montant obtenu est pondéré à hauteur de XX %.

- Critère B : Résultats de l'entreprise

La prime d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires est calculée pour partie selon la formule suivante :

$$P = CA_{HT} \times (Tx_n - Tx_r) \times X\%$$

- P : représente la prime globale à répartir
- CA HT : représente le chiffre d'affaires de l'exercice
- Txn : représente le taux de marge bénéficiaire de l'exercice
- Txr : représente le taux de marge de référence

Année retenue pour le taux de marge de référence (Txr) : ../.../....



Valeur de X : 1% ☐ 2% ☐ 5% ☐ 8% ☐ 10% ☐

Le montant obtenu est pondéré à hauteur de %.

La somme des pourcentages retenues en application des critères A et B doit être égale à 100%.

#### Article 4.1. Plafonnement collectif

L'intéressement global (prime d'intéressement et, le cas échéant, supplément d'intéressement) est plafonné à x % (*cela ne peut dépasser 20%*) du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise (y compris de la rémunération annuelle ou du revenu soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente pour les dirigeants bénéficiaires de l'accord).

Si le calcul aboutit à un dépassement de plafond collectif, l'intéressement sera automatiquement ramené au plafond collectif sans compensation ni possibilité de report dans le temps.

#### Article 4.2. Plafonnement individuel

Le montant des primes distribuées à un même bénéficiaire ne peut au titre d'un même exercice excéder une somme égale à x % (au maximum trois-quarts) du montant du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS). Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'Entreprise, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Si le calcul aboutit à un dépassement du plafond individuel, l'intéressement du bénéficiaire sera automatiquement ramené au plafond sans compensation ni possibilité de report sur les autres bénéficiaires ou dans le temps.

#### Article 5. Modalités de répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires

Le montant de l'intéressement calculé selon la formule prévue à l'article 4 sera réparti entre les bénéficiaires selon les modalités suivantes :

##### ☐ Répartition proportionnelle à la durée de présence au cours de l'exercice

L'intéressement est réparti, entre les bénéficiaires désignés à l'article 3, proportionnellement à la durée de présence dans l'Entreprise au cours de l'exercice.

Il s'agit des périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congrés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseillers prud'homme).

Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de deuil prévu à l'article L.3142-1-1 du Code du travail, les absences consécutives à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle, la période de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique et les périodes d'activité partielle conformément à l'article R.5122-11 du Code du travail.

##### ☐ Répartition proportionnelle aux salaires

L'intéressement est réparti entre les salariés bénéficiaires désignés à l'article 3 proportionnellement aux salaires bruts (au sens de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale) perçus par chaque salarié au cours de l'exercice considéré. Lors des périodes d'absences pour congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de deuil prévu à l'article L.3142-1-1 du Code du travail, accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou maladie professionnelle, mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique ou consécutives au placement en activité partielle conformément à l'article R.5122-11 du Code du travail, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Pour le chef d'entreprise ou, s'il s'agit de personnes morales, les président, directeur général, gérants ou

membres du directoire, ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

#### ☐ Répartition uniforme

L'intéressement est réparti uniformément, chaque bénéficiaire désigné à l'article 3, perçoit la même somme quelle que soit sa rémunération ou sa durée de présence.

#### ☐ Répartition par utilisation conjointe des différents critères

L'intéressement est réparti entre les bénéficiaires, désignés à l'article 3, par utilisation des critères suivants ; chaque critère étant appliqué à une sous masse distincte.

Une partie de l'intéressement, égale à X % de son montant, est répartie proportionnellement au temps de présence dans l'Entreprise au cours de l'exercice.

Il s'agit des périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congrés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseillers prud'hommes...).

Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de deuil prévu à l'article L.3142-1-1 du Code du travail, les absences consécutives à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle, la période de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique et les périodes d'activité partielle conformément à l'article R.5122-11 du Code du travail.

- Option complémentaire à la répartition multicritères :

☐ Une partie de l'intéressement, égale à X % de son montant, est répartie proportionnellement aux salaires bruts (au sens de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale) de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré. Lors des périodes d'absences pour congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de deuil prévu à l'article L.3142-1-1 du Code du travail, accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou maladie professionnelle, mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique ou consécutives au placement en activité partielle conformément à l'article R.5122-11 du Code du travail, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Pour le chef d'entreprise ou, s'il s'agit de personnes morales, le président, directeur général, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'Entreprise.

☐ Une partie de l'intéressement, égale à x % de son montant, est répartie uniformément, chaque bénéficiaire désigné à l'article 3 perçoit la même somme quelle que soit sa rémunération ou sa durée de présence.

## Article 6. Versement de l'intéressement

### Article 6.1. Modalités et délais de versement

L'intéressement sera versé dès qu'il aura pu être calculé et vérifié par l'instance visée à l'article 7.1 du présent accord, et en tout état de cause au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice de référence. En cas de versement au-delà de cette date, un intérêt égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) sera dû. Ces intérêts, à la charge de l'Entreprise, sont versés en même temps que le principal et bénéficient du même régime d'exonération.

Un acompte sur la prime d'intéressement pourra être versé aux bénéficiaires du présent accord. Dans ce

cas, si l'enveloppe totale de l'intéressement est inférieure au montant des acomptes versés en cours d'année, les sommes versées en trop seront intégralement reversées à l'entreprise par les bénéficiaires. Les acomptes au-delà du montant définitif de l'intéressement qui auraient été affectés à un PEE (ou à un PEI) et/ou un PERCO/PERCOL (ou à un PERCO-I/PERCOL-I) perdent pour leur part la nature d'intéressement et seront de ce fait soumis à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu comme complément de rémunération et ne peuvent pas être désinvestis du plan.

Chaque versement fera l'objet d'une fiche individuelle distincte du bulletin de paye précisée à l'article 7.3 qui informera le bénéficiaire qu'en l'absence de réponse de sa part à cette notification, ses droits seront affectés par défaut au PEE (ou au PEI) lorsqu'il existe.

#### Article 6.2. Affectation de l'intéressement

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

- pour un paiement immédiat partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement, étant précisé que les sommes perçues seront alors imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour son affectation en tout ou partie au PEE (ou au PEI) ou au PERCO/PERCOL (ou au PERCO-I/PERCOL-I) mis en place dans l'Entreprise, et ce, dans le respect des conditions et modalités prévues par le ou les règlements du ou des plans d'épargne salariale.

Si cette affectation intervient dans les quinze jours suivant son attribution, les sommes correspondantes sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite d'un montant égal aux trois quarts d'un plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

La demande de versement immédiat ou d'affectation au PEE (ou PEI) ou au PERCO/PERCOL (ou PERCO-I/PERCOL-I) peut être présentée à l'occasion de chaque attribution effectuée au titre de la répartition de l'intéressement.

En outre, le bénéficiaire recevra une fiche (Cf. article 7.3) comportant notamment une information sur :

1. Les sommes qui sont attribuées au titre de l'intéressement,
2. Le montant dont il peut demander le versement,
3. Le délai dans lequel il peut formuler sa demande,
4. L'affectation de ces sommes au PEE (ou au PEI) mis en place au sein de l'Entreprise, en cas d'absence de demande de sa part.

En cas d'envoi de la fiche par courrier ou courriel, le bénéficiaire sera présumé informé à J-7, J étant la date d'envoi de la notification figurant sur le courrier. Le salarié n'ayant pas reçu le courrier ou courriel devra se manifester auprès du service du personnel.

À tout moment à compter de la détermination de ses droits individuels, le bénéficiaire est informé, par tout moyen, des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement, et du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Il est présumé être informé à l'issue d'un délai de 7 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

S'il souhaite percevoir immédiatement sa prime d'intéressement, il devra formuler sa demande dans un délai maximum de quinze jours à compter de la date à laquelle il est présumé être informé, soit à J + 22 au plus tard. À défaut de choix dans ce délai, les sommes seront versées sur le PEE (ou PEI) de l'Entreprise s'il existe et seront indisponibles pour la durée définie par le plan (minimum cinq ans). La prime individuelle d'intéressement lui revenant est affectée en ce cas dans le FCPE désigné à cet effet par le règlement du plan d'épargne d'entreprise (ou PEI) ou, à défaut de précision dans ledit règlement, dans le FCPE le plus sécuritaire

(en application de la classification des FCPE définie par l'Autorité des Marchés Financiers (cf. instruction AMF n°2011-21) prévu par ce règlement.

## Article 7. Suivi de l'application de l'accord et information du personnel

### Article 7.1. Suivi de l'application de l'accord

L'application du présent accord est suivie par :

- ☐ Le Comité social et économique ou une commission spécialisée créée par lui.
- ☐ À défaut de représentants du personnel, une commission spéciale composée de 2 représentants des salariés élus par les salariés.

Les représentants en charge du suivi de l'application du présent accord, se réuniront à l'occasion de chaque calcul et répartition de l'intéressement afin de vérifier l'exactitude de ces opérations. À cet effet, l'entreprise remettra toutes les informations nécessaires à ces vérifications étant entendu que les représentants pourront demander toutes les précisions et documents utiles à leurs travaux. L'entreprise présentera notamment dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, un rapport qui comportera notamment les éléments servant de base au calcul du montant de l'intéressement.

Les représentants sont tenus à une obligation de discrétion sur toutes les informations remises, toute divulgation à un tiers de nature à porter préjudice à l'Entreprise ou à un de ses salariés étant répréhensible. Il sera tenu un procès-verbal des réunions.

### Article 7.2. Information Collective

Le présent accord fera l'objet d'une note d'information reprenant le texte même dudit accord et remise à tous les salariés de l'Entreprise.

Un exemplaire de l'accord sera affiché dans l'Entreprise.

### Article 7.3. Information individuelle

- Information lors de l'embauche :

Tout salarié reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne mis en place dans l'Entreprise et notamment l'intéressement.

- Information à l'occasion du versement de la prime :

Tous les bénéficiaires susceptibles de bénéficier de l'intéressement, y compris ceux qui ont quitté l'Entreprise avant la conclusion de l'accord ou avant le calcul ou la répartition des sommes leur revenant, reçoivent, lors de chaque répartition, une fiche distincte du bulletin de paye indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires,
- le montant des droits individuels attribués au bénéficiaire,
- la retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- lorsque l'intéressement est investi sur un PEE/PEI, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai,
- les modalités d'affectation par défaut au PEE/PEI des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

Une note précisant les règles de calcul et de répartition de l'intéressement est jointe à cette fiche. Sauf opposition du bénéficiaire, la remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

- Information à l'occasion de la rupture du contrat de travail :

Tout salarié bénéficiaire quittant l'Entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses droits épargnés ou transférés au titre de l'intéressement en distinguant les actifs disponibles de ceux qui ne le sont pas. Cet état récapitulatif informe le bénéficiaire que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge par prélèvements sur les avoirs.

#### Article 7.4. Cas du départ d'un bénéficiaire

Lorsqu'un bénéficiaire susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'Entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'Entreprise prend note de l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de l'avertir de ses changements d'adresse éventuels.

S'il existe un PEE ou un PEI au sein de l'entreprise et si un bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation de ses droits issus de l'intéressement continue d'être assurée par l'organisme qui en est en charge puis par la Caisse des dépôts et consignations auprès desquels l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au I et III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

S'il n'existe pas de PEE ou de PEI au sein de l'entreprise et si un bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement. Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

#### Article 8. Modification dans la situation juridique de l'Entreprise

Lorsqu'une modification survenue dans la situation juridique de l'Entreprise, notamment par fusion, cession ou scission, nécessite la mise en place de nouvelles institutions représentatives du personnel, l'accord d'intéressement se poursuit ou peut être renouvelé selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du Code du travail.

Lorsque cette modification rend impossible l'accord d'intéressement, celui-ci cesse de produire effet entre le nouvel employeur et les salariés de l'Entreprise.

En l'absence d'accord d'intéressement applicable à la nouvelle Entreprise, celle-ci engage dans un délai de six mois une négociation, selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du Code du travail, en vue de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord.

#### Article 9. Clause de sauvegarde

Les dispositions du présent accord ont été arrêtées au regard des mesures légales et réglementaires applicables à la date de conclusion. En cas de modification de l'environnement législatif, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord, dans les conditions qui seront prévues par la loi.

S'il ne s'agit pas de règles d'ordre public, les parties se réuniront pour étudier les modifications à intégrer le cas échéant au présent accord par voie d'avenant. À défaut, seules les dispositions du présent accord s'appliqueront.

#### Article 10. Règlement des litiges

Les parties s'engagent en cas de litige, pour l'application du présent accord ou de ses avenants éventuels, à essayer de les régler à l'amiable, chaque partie pouvant s'adjoindre, après accord de l'autre partie, un expert. Pendant toute la durée du différend, son application se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées.

À défaut, le différend sera soumis aux juridictions compétentes du lieu du siège social de l'Entreprise.

#### Article 11. Dépôt

Ce dépôt conditionne les exonérations fiscales et sociales attachées à l'intéressement.

## Pour l'Entreprise

(cachet et signature)

♦ M. ♦ Mme Nom |\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|

Syndicat	Syndicat	Syndicat
Représenté M./Mme _____ (signature)	Représenté M./Mme _____ (signature)	Représenté M./Mme _____ (signature)

Syndicat		Syndicat	
Représenté M./Mme _____ (signature)	par	Représenté M./Mme _____ (signature)	par

Pour le Comité social et économique :

Représenté par M. / Mme. (signature originale)

Pour le personnel ayant ratifié à la majorité des deux tiers le projet d'accord proposé par le Chef d'entreprise, selon liste d'émargement ou procès-verbal de consultation ci-joint.



MODÈLE

LISTE D'ÉMARGEMENT POUR RATIFICATION À LA MAJORITÉ DES DEUX TIERS DU PROJET D'ACCORD  
D'INTÉRESSEMENT

Résultat de la consultation organisée le |\_|\_|\_|\_| / |\_|\_| / |\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_| auprès du  
personnel de l'entreprise en vue de la ratification du projet d'accord d'intéressement proposé par le Chef  
d'entreprise

:

Liste nominative du personnel figurant à l'effectif de l'entreprise à cette date :

Nom et prénom	Vote favorable	Abstention	Vote défavorable	Signature

Résultat du vote :



### Annexe 7.1.1 Décision unilatérale de l'employeur de mise en place d'intéressement à destination des entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions des articles L.3312-8, D.3345-7 et D.2232-1-6 du Code du travail, les parties sont convenues de proposer, aux entreprises de moins de 50 salariés, un accord type d'intéressement comportant des options dont le contenu est prédéfini et auquel ces entreprises peuvent adhérer en recourant au présent document unilatéral d'adhésion.

## Décision Unilatérale de l'employeur

Mise en place d'un intéressement dans l'entreprise [à compléter]

[illegible]

postal code Ville

Représentant légal ☐ M. ☐ Mme Nom  Prénom   
 Fonction

Confirme sa volonté d'opter pour l'application du régime d'intéressement proposé par l'accord interbranches du [à compléter], l'entreprise relevant d'une des branches signataires.

Les options retenues au titre de cette adhésion volontaire sont précisées ci-après :

La présente décision unilatérale de l'employeur (DUE) instaurant un régime d'intéressement est établie conformément aux dispositions des articles L. 3311-1 et suivants du Code du travail.

## Préambule

Ayant constaté l'existence d'un accord interbranches mettant en place un dispositif d'intéressement par adhésion, dans ce cadre l'entreprise a souhaité associer ses salariées à ses performances et à ses résultats.

La présente décision est prise par l'employeur afin de donner à chacun une conscience accrue de la communauté d'intérêts existant à l'intérieur de l'entreprise et d'améliorer le niveau de performance collectif et individuel. Elle a préalablement fait l'objet d'une information du Comité social et économique (*A rayer en l'absence de CSE*).

Le mode de calcul de la prime globale d'intéressement tient compte de la nécessité, pour l'entreprise, d'une amélioration continue de sa performance et de ses résultats.

Pour ce faire, a été retenu comme modalité de calcul, [à préciser selon la formule retenue à l'article 4] qui apparaît l'élément le mieux à même de mesurer l'évolution positive de la performance globale ou des résultats de l'entreprise.

Le critère de répartition entre les salariés bénéficiaires vise à représenter la part de chacun dans la

constitution et l'amélioration de la performance ou des résultats de l'entreprise. Ainsi, le critère de répartition, en fonction *[à préciser selon la modalité retenue à l'article 5]*, est considéré comme correspondant le mieux à la contribution de chacun dans l'effort collectif nécessaire au développement de l'entreprise.

Il est rappelé que les sommes éventuellement réparties entre les bénéficiaires en application de la présente décision d'adhésion ne constituent pas un élément de salaire au sens des législations du droit du travail et de la Sécurité sociale et ne pourront en aucun cas se substituer à des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou réglementaires.

Par ailleurs, l'entreprise justifie respecter ses obligations en matière de représentation du personnel.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. L'intéressement versé à chaque bénéficiaire ne constitue pas donc un avantage acquis-

## Article 1. Objet et champ d'application de la DUE

La présente DUE a pour objet de fixer notamment :

- la période pour laquelle elle est conclue ;
- les modalités d'intéressement retenues ;
- les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition de ses produits ;
- les dates de versement ;
- les modalités d'information collective et individuelle du personnel.

## Article 2. Durée, reconduction et modification

### Article 2.1. Durée

La présente DUE est prise pour une durée d'un an ☐ , de deux ☐ , trois ☐ , quatre ☐ ou cinq ☐ ans à compter de l'exercice ouvert le |\_|\_|/|\_|\_|/|\_|\_|\_|\_|.

Elle s'appliquera au titre du/des exercices suivants :

1. Du |\_|\_|/|\_|\_|/|\_|\_|\_|\_| au |\_|\_|/|\_|\_|/|\_|\_|\_|\_|
2. Du |\_|\_|/|\_|\_|/|\_|\_|\_|\_| au |\_|\_|/|\_|\_|/|\_|\_|\_|\_|
3. Du |\_|\_|/|\_|\_|/|\_|\_|\_|\_| au |\_|\_|/|\_|\_|/|\_|\_|\_|\_|
4. Du |\_|\_|/|\_|\_|/|\_|\_|\_|\_| au |\_|\_|/|\_|\_|/|\_|\_|\_|\_|
5. Du |\_|\_|/|\_|\_|/|\_|\_|\_|\_| au |\_|\_|/|\_|\_|/|\_|\_|\_|\_|

La présente DUE répond à l'obligation d'être prise avant la première moitié de la première période de calcul.

### Article 2.2. Reconduction

☐ La présente DUE n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

OU

☐ La présente DUE est renouvelable par tacite reconduction pour une ou plusieurs nouvelles durées égales à la durée initiale à l'issue de sa période de validité initiale.

### Article 2.3. Dénonciation – Révision

La présente décision pourra être modifiée ou dénoncée conformément à la procédure jurisprudentielle prévue pour la modification et la dénonciation des usages et engagements unilatéraux de l'employeur en

vigueur à cette date.

La dénonciation ou la révision ne pourra s'appliquer à l'exercice au cours duquel elle est effectuée, que si elle survient dans les six premiers mois de l'exercice concerné.

La présente DUE sera adressée à l'Autorité administrative compétente selon les mêmes formalités et délais que la DUE elle-même.

*(Si l'entreprise a adhéré au PEI ou au PERCOL-I prévu par l'accord interbranches du 30 mai 2023 portant amélioration du dispositif d'épargne salariale elle s'engage par ailleurs à en informer par courrier expédié sans délai Natixis Interépargne en qualité de teneur de compte - conservateur de parts du plan d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise).*

### Article 3. Bénéficiaires

La présente DUE s'applique à tous les salariés comptant dans l'entreprise au moins 3 mois d'ancienneté.

Cette ancienneté est appréciée à la fin de l'exercice ou à la date du départ du bénéficiaire durant l'exercice. Tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent, sont pris en compte. Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

La résiliation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement antérieurement à la cessation du contrat de travail.

Option :

Bénéficie(nt) également du régime d'intéressement :

- ☐ le chef d'entreprise
- ☐ le(s) président(s)
- ☐ directeur(s) général(aux)
- ☐ gérants(es)
- ☐ membres du directoire

☐ conjoint ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L.121-4 du Code de commerce.

### Article 4. Calcul de l'intéressement

L'intéressement est calculé selon l'une des formules suivantes :

☐ Prime calculée en fonction des résultats de l'entreprise : La prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires est calculée selon la formule suivante :

$$P = CA HT \times (Txn - Txr) \times X\%$$

*P : représente la prime globale à répartir*

*CA HT : représente le chiffre d'affaires de l'exercice*

*Txn : représente le taux de marge bénéficiaire de l'exercice*

*Txr : représente le taux de marge de référence*

Année retenue pour le taux de marge de référence (Txr) : ../.../.... Valeur de X : 1% ☐ 2% ☐ 5% ☐ 8%

□ 10% □

□ Prime d'intéressement liée à l'amélioration de la productivité de l'entreprise : La prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intéressement à l'amélioration de la productivité de l'entreprise est calculée selon les modalités suivantes :

**Calcul du rapport (P) entre le chiffre d'affaires (CA) et le nombre de salariés équivalents temps plein (E P) :**

$$P = \frac{CA}{ETP}$$

**Calcul du pourcentage d'augmentation (A) entre le rapport (P) de l'année n et le rapport (P) de l'année n 1 :**

$$A = \frac{Pn}{Pn-1} \times 100$$

Evolution taux (A)	Montant global prime d'intéressement
$100\% \leq A \leq 105\%$	1% □ 2% □ de la masse salariale de la période de référence
$105\% < A \leq 110\%$	3% □ 4 % □ de la masse salariale de la période de référence <sup>(1)</sup>
$110 \% < A$	5% □ 6% □ 7% □ 8 % □ de la masse salariale de la période de référence <sup>(1)</sup>

*(1) Masse salariale : toute la rémunération brute, sauf indemnité de départ en retraite, indemnité de licenciement, prime d'intéressement et prime de participation.*

□ Prime d'intéressement liée aux performances de l'entreprise en matière d'accident de travail et de trajet : La prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intéressement aux performances de l'entreprise est calculée par référence à l'atteinte d'objectifs, selon la formule suivante :

**Calcul de l'évolution (P) de l'indice de fréquence (IFn) des accidents de travail et accidents de trajet de l'année n par rapport à l'année n-1 (IFn-1)**

$$P = ((IFn - Ifn-1)/Ifn-1)) \times 100$$

Indice de fréquence (IF) : (nb des AT + ATrajet/effectif salarié) x 1 000



Evolution taux (P)	Montant global prime d'intéressement
$-1\% \geq P \geq -5\%$	1% □ 2% □ de la masse salariale de la période de référence
$-5\% > P \geq -10\%$	3% □ 4 % □ de la masse salariale de la période de référence <sup>(1)</sup>
$P < -10 \%$	5% □ 6% □ 7% □ 8 % □ de la masse salariale de la période de référence <sup>(1)</sup>

(1) Masse salariale : toute la rémunération brute, sauf indemnité de départ en retraite, indemnité de licenciement, prime d'intéressement et prime de participation

□ Prime d'intéressement lié aux résultats de l'entreprise et à ses performances : La prime globale d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires est à la fois liée aux résultats de la société et à l'amélioration de sa productivité.

- Elle est calculée selon la formule suivante :

Critère A : Amélioration de la productivité de l'entreprise

La prime d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires au titre de l'intéressement à l'amélioration de la productivité de l'entreprise est calculée, pour partie, selon les modalités suivantes est calculée selon les modalités suivantes :

Calcul du rapport (P) entre le chiffre d'affaires (CA) et le nombre de salariés équivalents temps **plein (E P)** :

$$P = \frac{CA}{ETP}$$

Calcul du pourcentage d'augmentation (A) entre le rapport P de l'année n et le rapport P de l'année - 1 :

$$A = \frac{P_n}{P_{n-1}} \times 100$$

Evolution taux (A)	Montant global prime d'intéressement
$100\% \leq A \leq 105\%$	1% □ 2% □ de la masse salariale de la période de référence
$105\% < A \leq 110\%$	3% □ 4 % □ de la masse salariale de la période de référence (1)
$A > 110\%$	5% □ 6% □ 7% □ 8 % □ de la masse salariale de la période de référence (1)

*Masse salariale : toute la rémunération brute, sauf indemnité de départ en retraite, indemnité de licenciement, prime d'intéressement et prime de participation.*

- Exemple :

Année -1 : Si CA = 70 000 € et que ETP = 25, alors  $P = 70\,000 / 25 = 2.800$  euros.

Année n : Si CA = 75 000 € et que ETP = 26, alors  $P = 75\,000 / 26 = 2.885$  euros.

$A = (2\,885 / 2\,800) \times 100\% = 103$

Prime globale d'intéressement = x % de la masse salariale de la période de référence.

Le montant obtenu est pondéré à hauteur de 50 %.

- Critère B : Résultats de l'entreprise

La prime d'intéressement à répartir entre l'ensemble des bénéficiaires est calculée pour partie selon la formule suivante :

$$P = CA_{HT} \times (Tx_n - Tx_r) \times X\%$$

- *P* : représente la prime globale à répartir
- *CA HT* : représente le chiffre d'affaires de l'exercice
- *Tx<sub>n</sub>* : représente le taux de marge bénéficiaire de l'exercice
- ***Tx<sub>r</sub>*** : représente le taux de marge de référence

Année retenue pour le taux de marge de de référence (Tx<sub>r</sub>) : ../.../....

Valeur de X : 1% □ 2% □ 5% □ 8% □ 10% □

Le montant obtenu est pondéré à hauteur de 50 %.

#### Article 4.1. Plafonnement collectif

L'intéressement global (prime d'intéressement et, le cas échéant, supplément d'intéressement) est

plafonné à 2,5% □ 5% □ 7,5% □ 10% □ 12,5% □ 15% □ 17,5% □ 20 % □ du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise (y compris de la rémunération annuelle ou du revenu soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente pour les dirigeants bénéficiaires).

Si le calcul aboutit à un dépassement de plafond collectif, l'intéressement sera automatiquement ramené au plafond collectif sans compensation ni possibilité de report dans le temps.

#### Article 4.2. Plafonnement individuel

Le montant des primes distribuées à un même bénéficiaire ne peut au titre d'un même exercice excéder une somme égale aux trois-quarts du montant plafond annuel de la sécurité sociale (PASS). Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Si le calcul aboutit à un dépassement du plafond individuel, l'intéressement du bénéficiaire sera automatiquement ramené au plafond sans compensation ni possibilité de report sur les autres bénéficiaires ou dans le temps.

#### Article 5. Modalités de répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires

Le montant de l'intéressement calculé selon la formule prévue à l'article 4 sera réparti entre les bénéficiaires selon les modalités suivantes :

##### ☐ Répartition proportionnelle à la durée de présence au cours de l'exercice

L'intéressement est réparti, entre les bénéficiaires désignés à l'article 3, proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Il s'agit des périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseillers prud'hommes).

Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de deuil prévu à l'article L.3142-1-1 du Code du travail, les absences consécutives à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle, la période de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique et les périodes d'activité partielle conformément à l'article R.5122-11 du Code du travail.

##### ☐ Répartition proportionnelle aux salaires

L'intéressement est réparti entre les salariés bénéficiaires désignés à l'article 3 proportionnellement aux salaires bruts (au sens de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale) perçus par chaque salarié au cours de l'exercice considéré. Lors des périodes d'absences pour congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de deuil prévu à l'article L.3142-1-1 du Code du travail, accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou maladie professionnelle, mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique ou consécutives au placement en activité partielle conformément à l'article R.5122-11 du Code du travail, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Pour le chef d'entreprise ou, s'il s'agit de personnes morales, les président, directeur général, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

##### ☐ Répartition uniforme

L'intéressement est réparti uniformément, chaque bénéficiaire désigné à l'article 3, perçoit la même somme quelle que soit sa rémunération ou sa durée de présence.

#### ❑ Répartition par utilisation conjointe des différents critères

L'intéressement est réparti entre les bénéficiaires, désignés à l'article 3, par utilisation des critères suivants ; chaque critère étant appliqué à une sous masse distincte.

Une partie de l'intéressement, égale à 50% de son montant, est répartie proportionnellement au temps de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Il s'agit des périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congrés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseillers prud'hommes...).

Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de deuil prévu à l'article L.3142-1-1 du Code du travail, les absences consécutives à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle, la période de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique et les périodes d'activité partielle conformément à l'article R.5122-11 du Code du travail.

Une partie de l'intéressement, égale à 50% de son montant, est répartie proportionnellement aux salaires bruts (au sens de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale) de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré. Lors des périodes d'absences pour congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de deuil prévu à l'article L.3142-1-1 du Code du travail, accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou maladie professionnelle, mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique ou consécutives au placement en activité partielle conformément à l'article R.5122-11 du Code du travail, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Pour le chef d'entreprise ou, s'il s'agit de personnes morales, le président, directeur général, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

### Article 6. Versement de l'intéressement

#### Article 6.1. Modalités et délais de versement

L'intéressement sera versé dès qu'il aura pu être calculé, et en tout état de cause au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice de référence. En cas de versement au-delà de cette date, un intérêt égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) sera dû. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et bénéficient du même régime d'exonération.

Un acompte sur la prime d'intéressement pourra être versé aux bénéficiaires de la présente décision. Dans ce cas, si l'enveloppe totale de l'intéressement est inférieure au montant des acomptes versés en cours d'année, les sommes versées en trop seront intégralement reversées à l'entreprise par les bénéficiaires. Les acomptes au-delà du montant définitif de l'intéressement qui auraient été affectés à un PEE (ou à un PEI) et/ou un PERCO/PERCOL/PERCOL-I (ou à un PERCO-I) perdent pour leur part la nature d'intéressement et seront de ce fait soumis à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu comme complément de rémunération et ne peuvent pas être désinvestis du plan.

Chaque versement fera l'objet d'une fiche individuelle distincte du bulletin de paye précisée à l'article 7.3 qui informera le bénéficiaire qu'en l'absence de réponse de sa part à cette notification, ses droits seront affectés par défaut au PEE (ou au PEI) lorsqu'il existe.

#### Article 6.2. Affectation de l'intéressement

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

- pour un paiement immédiat partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement, étant précisé que les sommes perçues seront alors imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour son affectation en tout ou partie au PEE (ou au PEI) ou au PERCO/PERCOL/PERCOL-I (ou au PERCO-I) mis en place dans l'entreprise, et ce, dans le respect des conditions et modalités prévues par le ou les règlements du ou plans d'épargne salariale.

Si cette affectation intervient dans les quinze jours suivant son versement, les sommes correspondantes sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite d'un montant égal aux trois quarts d'un plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

La demande de versement immédiat ou d'affectation au PEE (ou PEI) ou au PERCO/PERCOL/ PERCOL-I (ou PERCO-I) peut être présentée à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la répartition de l'intéressement.

À cet effet, le bénéficiaire recevra une fiche (Cf. article 7.3) comportant notamment une information sur :

1. Les sommes qui sont attribuées au titre de l'intéressement,
2. Le montant dont il peut demander le versement,
3. Le délai dans lequel il peut formuler sa demande,
4. L'affectation de ces sommes au PEE (ou au PEI) mis en place au sein de l'entreprise, en cas d'absence de demande de sa part.

À tout moment à compter de la détermination de ses droits individuels, le bénéficiaire est informé, par tout moyen, des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement, et du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Il est présumé être informé à l'issue d'un délai de 7 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

S'il souhaite percevoir immédiatement sa prime d'intéressement, il devra formuler sa demande dans un délai maximum de quinze jours à compter de la date à laquelle il est présumé être informé soit à J + 22 au plus tard. À défaut de choix dans ce délai, les sommes seront versées sur le PEE (ou PEI) de l'entreprise s'il existe et seront indisponibles pour la durée définie par le plan (minimum cinq ans). La prime individuelle d'intéressement lui revenant est affectée en ce cas dans le FCPE désigné à cet effet par le règlement du plan d'épargne d'entreprise (ou PEI) ou, à défaut de précision dans ledit règlement, dans le FCPE le plus sécuritaire<sup>2</sup> (en application de la classification des FCPE définie par l'Autorité des Marchés Financiers (cf. instruction AMF n°2011-21) prévu par ce règlement.

## Article 7. Suivi de l'intéressement et information du personnel

### Article 7.1. Suivi de l'intéressement

L'intéressement mis en œuvre par la présente DUE est suivi par :

- ☐ Le Comité social et économique ou une commission spécialisée créée par lui.
- ☐ À défaut de représentants du personnel, une commission spéciale composée de 2 représentants des salariés élus par les salariés.

Les représentants en charge du suivi de l'application de la présente DUE, se réuniront à l'occasion de chaque calcul et répartition de l'intéressement afin de vérifier l'exactitude de ces opérations. À cet effet,

---

<sup>2</sup> - A titre indicatif « Natixis ES Monétaire »

l'entreprise remettra toutes les informations nécessaires à ces vérifications étant entendu que les représentants pourront demander toutes les précisions et documents utiles à leurs travaux. L'entreprise présentera notamment dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, un rapport qui comportera notamment les éléments servant de base au calcul du montant de l'intéressement.

Les représentants sont tenus à une obligation de discrétion sur toutes les informations remises, toute divulgation à un tiers de nature à porter préjudice à l'Entreprise ou à un de ses salariés étant répréhensible. Il sera tenu un procès-verbal des réunions.

#### Article 7.2. Information Collective

La présente DUE fera l'objet d'une d'information auprès de tous les salariés de l'entreprise.

Un exemplaire de la DUE sera affichée dans l'entreprise.

#### Article 7.3. Information individuelle

- Information lors de l'embauche

Tout salarié reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne mis en place dans l'entreprise et notamment l'intéressement.

- Information à l'occasion du versement de la prime

Tous les bénéficiaires susceptibles de bénéficier de l'intéressement, y compris ceux qui ont quitté l'entreprise avant la conclusion de l'accord ou avant le calcul ou la répartition des sommes leur revenant, reçoivent, lors de chaque répartition, une fiche distincte du bulletin de paye indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits individuels attribués au bénéficiaire ;
- la retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- lorsque l'intéressement est investi sur un PEE/PEI, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au PEE/PEI des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

Une note précisant les règles de calcul et de répartition de l'intéressement est jointe à cette fiche. Sauf opposition du bénéficiaire, la remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

- Information à l'occasion de la rupture du contrat de travail :

Tout salarié bénéficiaire quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses droits épargnés ou transférés au titre de l'intéressement en distinguant les actifs disponibles de ceux qui ne le sont pas. Cet état récapitulatif informe le bénéficiaire que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge par prélèvements sur les avoirs.

#### Article 7.4. Cas du départ d'un bénéficiaire

Lorsqu'un bénéficiaire susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer les droits dont il est titulaire, l'entreprise prend note de l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de l'avertir de ses changements d'adresse éventuels.

S'il existe un PEE ou un PEI au sein de l'entreprise et si un bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière

S'il n'existe pas de PEE ou de PEI au sein de l'entreprise et si un bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement. Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Lorsqu'une modification survient dans la situation juridique de l'entreprise, notamment par fusion, cession ou scission, nécessite la mise en place de nouvelles institutions représentatives du personnel, la présente DUE d'intéressement se poursuit ou peut être renouvelée selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du Code du travail

En l'absence d'accord d'intéressement applicable à la nouvelle entreprise, celle-ci engage dans un délai de six (6) mois une négociation, selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du Code du travail, en vue de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord.

Les dispositions de la présente DUE ont été arrêtées au regard des mesures légales et réglementaires applicables à la date de conclusion. En cas de modification de l'environnement législatif, les règles d'ordre public s'appliqueront à la présente DUE, dans les conditions qui seront prévues par la loi.

Tout différend pouvant survenir à l'occasion de l'application de la présente DUE se règlera si possible à l'amiable, après entente des parties. A défaut, les parties concernées pourront saisir les juridictions compétentes du lieu du siège social de l'entreprise.

La présente DUE ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D. 3345-1 à D. 3345- 4 du Code du travail et les avenants éventuels seront déposés à l’initiative de la Direction, sur la plateforme de Téléprocédure du Ministère du travail (<https://www.teleAccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>), au plus tard dans un délai de 15 jours à compter de la date limite prévue à l’article L. 3314-4 du Code du travail.

## Pour l'Entreprise

◇ M. ◇ Mme Nom | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |



Fait à

Le

(Cachet et signature)

(Non soumis à agrément)

*Le présent modèle, est destiné à faciliter la mise en place, dans les entreprises qui le souhaitent, d'un accord de participation en application des articles L. 3321-1 et suivants et de l'article L. 2242-1 du Code précité. Il est rappelé que la participation n'est pas obligatoire dans les entreprises de moins de 50 salariés.*

Entre d'une part

Représentant légal	♦	M.	♦	Mme	Nom	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _	Prénom	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _
Fonction	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _							_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _

Ci-après dénommée « l'Entreprise »

Et, d'autre part

Y Les organisations syndicales représentatives au sein de la société, représentées par des délégués syndicaux :

M. / Mme ..... en qualité de déléguésyndicalde

M. / Mme ..... en qualité de déléguésyndicalde

Y Les organisations syndicales représentées par des salariés mandatés :

M. / Mme ..... pour l'organisation syndicale représentative  
... (Selon mandat ci-joint)

M. / Mme ..... pour l'organisation syndicale représentative  
... (Selon mandat ci-joint)

OU

Y Le Comité social et économique par décision à la majorité des membres élus présents lors de la réunion du ..... selon procès-verbal ci-joint représenté par M./Mme..... en vertu du mandat qu'il (elle) a reçu au cours de cette réunion

OU

Y Le personnel ayant ratifié à la majorité des deux tiers le projet d'accord proposé par le Chef d'entreprise conjointement avec, le cas échéant, le Comité social et économique ou une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (selon liste d'émargement ou procès-verbal de consultation ci-joint). Cette majorité a été appréciée par rapport à l'ensemble de l'effectif de l'Entreprise au moment de la ratification de l'accord et non en considérant les seuls salariés présents dans l'entreprise à cette date.

Il est conclu le présent accord de participation conformément aux dispositions des articles L.3321-1 et suivants du Code du travail.

## Préambule

Ayant constaté l'existence d'un accord interbranches mettant en place un dispositif de participation, l'Entreprise a souhaité associer ses salariés à ses résultats. Le présent accord est ainsi conclu afin de donner à chacun une conscience accrue de la communauté d'intérêts existant à l'intérieur de l'Entreprise et d'améliorer le niveau de performance collectif et individuel.

Le présent accord a pour objectif la motivation de tous et la reconnaissance de l'effort collectif nécessaire à la croissance des résultats de l'Entreprise.

Le critère de répartition entre les salariés bénéficiaires vise à représenter la part de chacun dans la constitution et l'amélioration des résultats de l'Entreprise. Ainsi, le critère de répartition, en fonction *[à préciser selon la modalité retenue à l'article 5]*, est considéré comme correspondant le mieux à la contribution de chacun dans l'effort collectif nécessaire au développement de l'Entreprise.

Il est rappelé que les sommes éventuellement réparties entre les bénéficiaires en application du présent accord ne constituent pas un élément de salaire au sens des législations du droit du travail et de la Sécurité sociale.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, la participation est variable et peut être nulle. La participation versée à chaque bénéficiaire ne constitue donc pas un avantage acquis.

## Article 1. Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de fixer notamment :

- la base et les modalités de calcul de la réserve spéciale de participation ;
- la répartition de cette réserve entre les bénéficiaires ;
- les modalités de gestion des droits des salariés ;
- les modalités d'information individuelle et collective du personnel ;
- la procédure suivant laquelle seront réglés les différends qui pourraient survenir entre les parties.

Tout ce qui ne serait pas prévu par le présent accord est régi par les textes légaux et réglementaires en vigueur relatifs à la participation des salariés aux résultats de l'Entreprise et, s'il y a lieu, par tous les avenants au présent accord qui pourraient être ultérieurement conclus.

Le présent accord étant conclu en application des dispositions de droit commun, toutes modifications ultérieures des règles applicables en ce domaine se substituent de plein droit à celles du présent accord, devenu non conformes.

## Article 2. Bénéficiaires et champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les salariés comptant dans l'Entreprise au moins 1 □ 2 □ 3□ mois d'ancienneté. La condition d'ancienneté ne peut pas être supérieure à 3 mois.

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

Cette ancienneté est appréciée à la fin de l'exercice ou à la date du départ du bénéficiaire durant l'exercice. Tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent, sont pris en compte. Les périodes de simple suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

La résiliation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de la participation antérieurement à la cessation du contrat de travail.

[Le cas échéant, pour les entreprises de moins de 50 salariés : Le chef d'entreprise, les dirigeants et les mandataires sociaux, le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé peuvent également bénéficier de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés, appliquant la formule légale de calcul de la Réserve Spéciale de Participation, dans les mêmes conditions que les salariés.]

### Article 3. Calcul de la réserve spéciale de participation

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de chaque exercice de 12 mois est appelée « Réserve Spéciale de Participation » (RSP).

Le montant de la RSP est calculé pour chaque exercice conformément aux dispositions du Code du travail, et notamment à l'article L.3324-1 du Code du travail. Il s'exprime par la formule suivante :

$$RSP = \frac{1}{2} [B - 5\% C] \times [S/VA]$$

dans laquelle :

- B : représente le bénéfice net de l'entreprise ;
- C : les capitaux propres de l'entreprise ;
- S : les salaires de l'entreprise ;
- VA : la valeur ajoutée de l'entreprise.

Chacun de ces éléments fait l'objet d'une définition à l'article 3.3 de l'accord interbranches.

Le calcul de la RSP est effectué au début de chaque exercice sur la base du bilan de l'exercice précédent.

### Article 4. Répartition entre les bénéficiaires

#### Article 4.1. Critères de répartition

Le montant de la RSP calculé selon la formule prévue à l'article 3 sera réparti entre les bénéficiaires selon les modalités suivantes :

Y Répartition proportionnelle à la durée de présence au cours de l'exercice

La RSP est répartie entre les bénéficiaires en fonction du temps de présence au cours de l'exercice, selon la formule suivante :

$$\frac{\text{RSP} \times \text{Total annuel de la durée de présence du salarié}}{\text{Total annuel de la durée de présence globale dans l'entreprise}}$$

Sont assimilés à une période de présence au sens du présent article les périodes correspondant :

- au temps de travail effectif ;
- aux congés payés ;
- aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- aux congés légaux de maternité, paternité et accueil de l'enfant, d'adoption et de deuil prévu à l'article L.3142-1-1 du Code du travail ;
- aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnus comme tels par la Sécurité Sociale (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- à une mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L.3131-15 du Code de la santé publique ;
- à des heures chômées pour les salariés placés en activité partielle au sens de l'article R. 5122-11 du Code du travail ;
- aux absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

#### Y Répartition proportionnelle aux salaires

La RSP est répartie entre les bénéficiaires en fonction du salaire perçu au cours de l'exercice, selon la formule suivante :

$$\frac{\text{RSP} \times \text{Total annuel du salaire perçu par le salarié}}{\text{Total annuel des salaires versés dans l'entreprise}}$$

Sont considérés comme « salaire » les rémunérations au sens de l'article D.3324-10 du Code du travail perçues au cours de l'exercice considéré.

Le salaire servant de base à la présente répartition ne peut dépasser, par salarié, 3 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS).

Pour les dirigeants la rémunération à prendre en compte est leur rémunération annuelle ou revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la même limite du plafond de répartition individuel que les salariés.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'Entreprise, cette limite sera calculée au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence pour congé maternité ou paternité et accueil de l'enfant, congé d'adoption, congé de deuil prévu à l'article L.3142-1-1 du Code du travail, accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou maladie professionnelle ou les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article

L.3131- 15 du Code de la santé publique et les périodes d'activité partielle conformément à l'article R.5122-11 du Code du travail, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçu les bénéficiaires concernés pendant les mêmes périodes s'ils n'avaient pas été absents.

#### Y Répartition uniforme

La RSP est répartie uniformément, chaque bénéficiaire désigné à l'article 3, perçoit la même somme quelle que soit sa rémunération ou sa durée de présence.

#### Y Répartition par utilisation conjointe des différents critères

La RSP est répartie entre les bénéficiaires, désignés à l'article 2, par utilisation des critères suivants ; chaque critère étant appliqué à une sous masse distincte.

Une partie de la participation, égale à XX % de son montant, est répartie proportionnellement au temps de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

$$\frac{XX\% \times RSP \times \text{Total annuel de la durée de présence du salarié}}{\text{Total annuel de la durée de présence globale dans l'entreprise}}$$

Est considéré comme temps de présence au sens du présent article les périodes correspondant :

- au temps de travail effectif ;
  - aux congés payés ;
  - aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
  - aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
  - aux congés légaux de maternité, paternité et accueil de l'enfant, d'adoption et de deuil prévu à l'article L.3142-1-1 du Code du travail ;
  - aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnus comme tels par la Sécurité Sociale (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
  - à une mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L.3131-15 du Code de la santé publique ;
  - à des heures chômées pour les salariés placés en activité partielle au sens de l'article R. 5122-11 du Code du travail ;
  - aux absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.
- Option complémentaire à la répartition multicritères :

Une partie de la RSP, égale à XX % de son montant, est répartie proportionnellement aux salaires bruts (au sens de l'article D.3324-10 du Code du travail) de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

$$\frac{XX \times RSP \times \text{Total annuel du salaire perçu par le salarié}}{\text{Total annuel des salaires versés dans l'entreprise}}$$

Le salaire servant de base à la présente répartition ne peut dépasser, par salarié, 3 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS).

Pour les dirigeants la rémunération à prendre en compte est leur rémunération annuelle ou revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la même limite du plafond de répartition individuel que les salariés.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, cette limite sera calculée au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence pour congé maternité ou paternité et accueil de l'enfant, congé d'adoption, congé de deuil prévu à l'article L.3142-1-1 du Code du travail, accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou maladie professionnelle ou les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L.3131-15 du Code de la santé publique et les périodes d'activité partielle conformément à l'article R.5122-11 du Code du travail, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçu les bénéficiaires concernés pendant les mêmes périodes s'ils n'avaient pas été absents.

et/ou

Une partie de la participation, égale à XX % de son montant, est répartie uniformément, chaque bénéficiaire désigné à l'article 3 perçoit la même somme quelle que soit sa rémunération ou sa durée de présence.

La combinaison des différents critères de répartition ne peut pas excéder 100%.

#### Article 4.2. Plafonnement des droits individuels

Le montant des droits attribués à un bénéficiaire pour un même exercice ne peut excéder une somme égale aux trois quarts du PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale).

Ce plafond de perception, ne peut faire l'objet d'aucun aménagement, ni à la hausse, ni à la baisse.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

#### Article 4.3. Reliquat de réserve spéciale de participation

Les sommes qui n'ont pu être distribuées en raison du plafond individuel égal aux trois quarts du PASS, font l'objet d'une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint ledit plafond, selon les mêmes modalités de répartition.

En aucun cas ce plafond ne pourra être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire. Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint le plafond, et ainsi de suite.

Si un reliquat subsiste encore alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la RSP et sera réparti au cours des exercices ultérieurs.

#### Article 5. Affectation des droits

Tout ou partie des droits à participation du bénéficiaire après précompte de la CSG, CRDS et de tout autre prélèvement conformément à la réglementation en vigueur, peuvent faire l'objet à son choix :

- d'une perception immédiate qui sera dès lors soumis à l'impôt sur le revenu ;
- d'une affectation au PEE/PEI et/ou PERCO/PERCO-I, PERCOL/PERCOL-I, dans le respect des conditions prévues par le règlement de ces plans ; les revenus des avoirs ainsi affectés seront obligatoirement réinvestis dans les supports de placement prévus par ces plans.

À tout moment à compter de la détermination de ses droits individuels, le bénéficiaire est informé, par tout moyen, des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation, du montant dont il peut demander,



en tout ou partie, le versement ou l'investissement et du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Il est présumé être informé à l'issue d'un délai de 7 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

S'il souhaite percevoir immédiatement sa quote-part de participation, il devra formuler sa demande dans le délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il est présumé être informé, soit à J+22 au plus tard.

Les quotes-parts de participation qui n'atteignent pas le montant minimum fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre du travail (actuellement 80 € conformément à l'arrêté du 10 octobre 2001), seront versées directement aux bénéficiaires. Ces sommes sont alors soumises à l'impôt sur le revenu.

#### Article 5.1. Perception immédiate des sommes

Lorsque le bénéficiaire demande le versement de tout ou partie de ses droits à participation, les sommes dues devront être versées avant le premier jour du sixième mois suivant la date de clôture de l'exercice.

Ces sommes seront soumises à l'impôt sur le revenu.

Passé ce délai, elles sont majorées d'un intérêt de retard dont le taux est égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement, des obligations des sociétés privées, publié semestriellement par le ministre chargé de l'économie et qui court jusqu'à la date de versement effectif. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et le cas échéant, employés dans les mêmes conditions.

Les intérêts sont versés en même temps que le principal.

#### Article 5.2. Affectation sur un plan d'épargne

Les bénéficiaires des droits à participation peuvent solliciter le versement des sommes sur des comptes ouverts au nom des intéressés dans le cadre d'un PEE/PEI et/ou un PERCO/PERCO-I et/ou un PERCOL/PERCOL-I.

Dans le cadre de ce(s) plan(s), le salarié bénéficiaire a le choix entre plusieurs fonds ayant des vocations d'investissements différentes.

#### Article 5.3. Affectation par défaut

Si un PERCO/PERCO-I ou un PERCOL/PERCOL-I a été mis en place dans l'Entreprise, en l'absence de décision par le bénéficiaire, dans le délai ci-dessus mentionné :

- 50% de la quote-part de participation sera automatiquement affecté à ce PERCO/PERCO-I ou PERCOL/PERCOL-I en gestion pilotée qualifiée « horizon retraite équilibré » en tenant compte de la date de départ à la retraite du bénéficiaire,
- 50% de la quote-part de participation sera automatiquement affecté à un PEE/PEI, conformément au règlement de ce plan ou, à défaut de précision, dans le FCPE le plus sécuritaire prévu par ce même règlement.

À défaut de PERCO/PERCO-I ou PERCOL/PERCOL-I mis en place dans l'Entreprise, la totalité de la quote-part de participation est investie dans le FCPE prévu par le règlement du PEE/PEI en vigueur dans l'Entreprise ou, à défaut de précision, dans le FCPE le plus sécuritaire prévu par ce même règlement.

Les droits ainsi affectés ne seront négociables ou exigibles qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité de chaque plan (retraite pour le PERCO/PERCO-I ou PERCOL/PERCOL-I ; cinq (5) ans pour le PEE/ PEI).

Conformément aux dispositions de l'article L. 224-20 du code monétaire et financier, le bénéficiaire dispose d'un délai d'un mois courant à compter de la notification de l'affectation par défaut des sommes au PERCOL/PERCOL-I, pour formuler une demande de liquidation ou de rachat des droits correspondant audit versement.

## Article 6. Indisponibilité de l'épargne

### Article 6.1. Durée d'indisponibilité

Lorsque le versement n'a pas été demandé dans les conditions prévues à l'article 5.1., les droits constitués au profit des bénéficiaires ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai d'indisponibilité de 5 ans lorsqu'ils ont été affectés au PEE ou PEI à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils ont été calculés, ou au jour du départ à la retraite en cas d'affectation au PERCO ou au PERCO-I.

Les droits affectés au PERCOL/PERCOL-I ne sont disponibles qu'à l'échéance du PERCOL/PERCOL-I qui correspond, au plus tôt, à la date de liquidation de la pension du bénéficiaire dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou à l'âge de la retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du Code de la sécurité sociale.

### Article 6.2. Exception à l'indisponibilité

#### Article 6.2.1. Droits affectés au PEE ou PEI

Lorsqu'ils ont été affectés au PEE ou PEI, les droits resteront toutefois négociables avant ce délai sur demande des intéressés, lors de la survenance de l'un des cas de déblocage ci-dessous mentionnés :

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- 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 :
  - 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 ;
  - 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 ;
- invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. L'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 ;
- décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- 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 ;
- 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 ;

- 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.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation. Conformément aux dispositions de l'article R.3324-23 du Code du travail :

- la demande du bénéficiaire doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, invalidité, violences conjugales et surendettement où elle peut intervenir à tout moment ;
- la levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès du salarié, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs avant le septième mois suivant le décès. En effet, passé ce délai le régime fiscal attaché à ces droits, prévu au 3 du point III de l'article 150-0 A du Code Général des Impôts (exonération de la taxation des plus-values de cession) cesse de s'appliquer.

#### Article 6.2.2. Droits affectés au PERCO ou PERCO-I

Lorsque les droits auront été affectés au PERCO ou PERCO-I, les droits constitués au profit des bénéficiaires pourront être, sur leur demande, exceptionnellement liquidés avant le départ à la retraite sont les suivants :

- L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du Code de sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du Code de l'action sociale et des familles à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;
- Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits et les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du Code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même Code ;
- L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel ;
- La situation de surendettement du participant 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 ;
- L'expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

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

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

En cas de décès du salarié, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs avant le septième

mois suivant le décès. En effet, passé ce délai le régime fiscal attaché à ces droits, prévu au 3 du point III de l'article 150-0 A du Code Général des Impôts (exonération de la taxation des plus-values de cession) cesse de s'appliquer.

#### Article 6.2.3. Droits affectés au PERCOL ou PERCOL-I

Conformément à l'article L. 224-4 du Code monétaire et financier, l'épargnant peut demander le rachat ou la liquidation anticipée de tout ou partie de ses avoirs du fait de la survenance de l'un des événements suivants :

- a) Le décès du conjoint de l'épargnant ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- b) L'invalidité de l'épargnant, 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 ;
- c) La situation de surendettement de l'épargnant au sens de l'article L. 711-1 du Code de la consommation ;
- d) L'expiration des droits à l'assurance chômage de l'épargnant ou le fait pour l'épargnant 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 ;
- e) La cession d'activité non salariée de l'épargnant 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 de l'épargnant ;
- f) L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ; les sommes correspondant à des versements obligatoires ne pouvant être liquidées ou rachetées pour ce motif.

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

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique.

Le décès de l'épargnant avant l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du Code monétaire et financier entraîne la clôture du PERCOL/PERCOL-I.

### Article 7. Information des salariés

#### Article 7.1. Information collective

Les salariés sont informés de l'existence du présent accord et de son contenu par voie d'affichage dans les locaux de l'Entreprise ou diffusé sur son intranet si celui-ci existe.

Dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, l'Entreprise présente un rapport au Comité social et économique ou, le cas échéant, à la commission spécialisée.

Ce rapport comporte notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la RSP des salariés pour l'exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsque les élus seront appelés à siéger pour examiner le rapport, les questions ainsi examinées feront l'objet d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Le livret d'épargne salariale mentionné ci-dessous est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques et sociales établies en application de l'article L.2323-8 du Code du travail.

#### Article 7.2. Information individuelle

Chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation dans les six mois

qui suivent la clôture de chaque exercice.

Lors de la répartition de la RSP entre les bénéficiaires, l'Entreprise remet à chaque salarié concerné une fiche distincte du bulletin de paie mentionnant :

- le montant total de la RSP pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- la retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- s'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration du délai d'indisponibilité ;
- si un PERCO/PERCO-I/PERCOL/ PERCOL-I est mis en place au sein de l'Entreprise, les modalités d'affectation par défaut sur l'un des plans.

À cette fiche est annexée, une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par le présent accord.

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

La fiche et la note annexe sont transmises aux anciens salariés ayant quitté l'Entreprise lors de la mise en place du présent dispositif ou avant le calcul et la répartition de la RSP, et qui sont susceptibles d'en bénéficier.

Lors de la conclusion de son contrat de travail, chaque salarié se verra remettre un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'Entreprise.

Lorsqu'un bénéficiaire titulaire de droits sur la RSP quitte l'Entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que l'Entreprise ait été en mesure de liquider, à la date de son départ, la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu de :

- lui remettre l'état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise ;
- lui remettre, le cas échéant, une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ainsi que la date à laquelle seront répartis ses droits éventuels au titre de l'exercice en cours ;
- lui demander l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ces droits et lors de leur échéance, les titres ou les sommes représentatives de ceux-ci ;
- l'informer de ce qu'il y aura lieu pour lui d'aviser de ses changements d'adresse l'organisme gestionnaire.

Cet état récapitulatif informe également le bénéficiaire que les frais de tenue de compte-conservation seront pris en charge par prélèvements sur ses avoirs.

Si le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la quote-part de participation lui revenant est affectée comme suit :

- à défaut de plan d'épargne retraite (PERCO/PERCO-I/PERCOL/PERCOL-I) mis en place dans l'entreprise, la totalité de la quote-part de participation est investie dans le FCPE prévu par le règlement du plan d'épargne d'entreprise (ou du PEI) ou, à défaut de précision, dans le FCPE le plus sécuritaire prévu par ce même règlement ;
- dès lors que l'entreprise dispose d'un plan d'épargne retraite (PERCO/PERCO-I ou PERCOL/PERCOL-I), à défaut de réponse et d'option du bénéficiaire dans ce délai :
  - la moitié de la quote-part de participation sera affectée, en gestion pilotée du PERCO/PERCOI (grille équilibre) ou en gestion pilotée du PERCOL/PERCOL-I qualifiée

« horizon retraite équilibré », en tenant compte de la date de départ à la retraite du bénéficiaire ;

- l'autre moitié sera affectée sur le PEI/PEE conformément aux règlements de ces plans, ou à défaut de précision dans le FCPE le plus sécuritaire<sup>3</sup> prévu par ce même règlement.

La conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

#### Article 8. Clause de suivi

L'application du présent accord est suivie par :

Y Le Comité social et économique ou une commission spécialisée créée par lui.

Y En l'absence de Comité social et économique, le rapport relatif à l'accord de participation est adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de six mois suivant la clôture de l'exercice.

Les représentants en charge du suivi de l'application du présent accord, se réuniront à l'occasion de chaque calcul et répartition de la participation afin de vérifier l'exactitude de ces opérations. À cet effet, l'Entreprise remettra toutes les informations nécessaires à ces vérifications étant entendu que les représentants pourront demander toutes les précisions et documents utiles à leurs travaux.

Les représentants sont tenus à une obligation de discrétion sur toutes les informations remises, toute divulgation à un tiers de nature à porter préjudice à l'Entreprise ou à un de ses salariés étant répréhensible. Il sera tenu un procès-verbal des réunions.

#### Article 9. Clause de sauvegarde

Les dispositions du présent accord ont été arrêtés au regard des mesures légales et réglementaires applicables à la date de conclusion. En cas de modification de l'environnement législatif, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord, dans les conditions qui seront prévues par la loi.

S'il ne s'agit pas de règles d'ordre public, les parties se réuniront pour étudier les modifications à intégrer le cas échéant au présent accord par voie d'avenant. À défaut, seules les dispositions du présent accord s'appliqueront.

#### Article 10. Règlement des litiges

Les parties s'engagent en cas de litige, pour l'application du présent accord ou de ses avenants éventuels, à essayer de les régler à l'amiable, chaque partie pouvant s'adjoindre, après accord de l'autre partie, un expert. Pendant toute la durée du différend, son application se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées.

À défaut, le différend sera soumis aux juridictions compétentes du lieu du siège social de l'Entreprise.

#### Article 11. Durée de l'accord

[Option 1 : Accord à durée déterminée]

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, et s'appliquera pour la première fois à compter de l'exercice ouvert le [à compléter] et clos le [à compléter].

Il se renouvellera ensuite par tacite reconduction d'exercice en exercice, sauf dénonciation, par l'une ou

---

<sup>3</sup> - A titre indicatif « Natixis ES Monétaire »

l'autre des parties et sous réserve de respecter un délai de préavis de trois mois.]

[Option 2 : Accord à durée indéterminée]

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et s'appliquera pour la première fois à compter de l'exercice ouvert le [à compléter] et clos le [à compléter].

#### Article 12. Dénonciation de l'accord

[Si l'accord est conclu à durée déterminée : Cet accord pourra être dénoncé par l'ensemble des parties signataires moyennant un délai de préavis de trois mois.]

[Si l'accord est conclu à durée indéterminée : Cet accord pourra être dénoncé par l'ensemble des parties signataires ou unilatéralement par l'une ou l'autre des parties moyennant un délai de préavis de trois mois.]

La dénonciation ne peut avoir lieu avant la clôture d'au moins un exercice dont les résultats n'étaient ni connus ni prévisibles à la date de conclusion de l'accord.

Elle doit intervenir dans les 6 premiers mois de l'exercice pour avoir un effet sur l'exercice en cours. À défaut et sous réserve d'un préavis de 3 mois, elle ne pourra prendre effet que pour l'exercice suivant.

La dénonciation de l'accord doit aussitôt être notifiée selon les modalités fixées par l'article D.2231-4 du code du travail à l'Autorité administrative compétente.

#### Article 13. Dépôt de l'accord

Le présent accord ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D. 3345-1 à D. 3345-4 du Code du travail et les avenants éventuels seront déposés, à l'initiative de la Direction, sur la plateforme de Téléprocédure du Ministère du travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>).

Si l'accord est conclu avec les délégués syndicaux, il sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes compétent et porté à la connaissance de l'ensemble des salariés concomitamment à la procédure de dépôt.

Fait à

le



## Pour l'Entreprise

(cachet et signature)

◊ M. ◊ Mme Nom |\_| |\_| |\_| |\_| |\_| |\_| |\_| |\_| |\_| |\_| |\_| |\_| |\_| |\_| |\_|

Pour les Organisations Syndicales représentatives suivantes :

Syndicat	Syndicat	Syndicat
Représenté M./Mme _____ (signature)	Représenté M./Mme _____ (signature)	Représenté M./Mme _____ (signature)

Syndicat		Syndicat	
Représenté M./Mme _____ (signature)	par	Représenté M./Mme _____ (signature)	par

Ou

Pour le Comité social et économique :

Représenté par M. / Mme. \_\_\_\_\_ (signature originale)

Ou

Pour le personnel ayant ratifié à la majorité des deux tiers le projet d'accord proposé par le Chef d'entreprise, selon liste d'émargement ou procès-verbal de consultation ci-joint.

MODÈLE

LISTE D'ÉMARGEMENT POUR RATIFICATION À LA MAJORITÉ DES DEUX TIERS DU PROJET D'ACCORD DE PARTICIPATION

Résultat de la consultation organisée le |\_|\_|\_|\_| / |\_|\_| / |\_|\_|\_|\_|\_| auprès du personnel de l'entreprise en vue de la ratification du projet d'accord de participation proposé par le Chef d'entreprise

:

Liste nominative du personnel figurant à l'effectif de l'entreprise à cette date :

Nom et prénom	Vote favorable	Abstention	Vote défavorable	Signature

Résultat du vote :

Effectif de l'Entreprise	
Condition de majorité requise (2/3)	
Nombre de voix favorables	
Nombre d'abstention	
Nombre de voix défavorables	



Conformément aux dispositions des articles L. 3322-9, D. 3345-7 et D. 2232-1-6 du Code du travail, les parties sont convenues de proposer, aux entreprises de moins de 50 salariés, un accord type de participation comportant des options dont le contenu est prédéfini et auquel ces entreprises peuvent adhérer en recourant au présent document unilatéral d'adhésion.

[illegible]

Confirme sa volonté d'opter pour l'application du régime de participation proposé par l'accord interbranches du [à compléter], l'entreprise relevant d'une des branches signataires.

Les options retenues au titre de cette adhésion volontaire sont précisées ci-après :

Il est conclu la présente décision unilatérale de l'employeur (DUE) de mise en place de la participation conformément aux dispositions des articles L.3321-1 et suivants du Code du travail.

Ayant constaté l'existence d'un accord interbranches mettant en place un dispositif de participation, l'entreprise a souhaité associer ses salariés à ses résultats. La présente DUE est ainsi prise afin de donner à chacun une conscience accrue de la communauté d'intérêts existant à l'intérieur de l'entreprise et d'améliorer le niveau de performance collectif et individuel.

Le critère de répartition entre les salariés bénéficiaires vise à représenter la part de chacun dans la constitution et l'amélioration des résultats de l'entreprise. Ainsi, le critère de répartition, en fonction [*à préciser selon la modalité retenue à l'article 5*], est considéré comme correspondant le mieux à la contribution de chacun dans l'effort collectif nécessaire au développement de l'entreprise.

Il est rappelé que les sommes éventuellement réparties entre les bénéficiaires en application du présent accord ne constituent pas un élément de salaire au sens des législations du droit du travail et de la Sécurité sociale.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, la participation est variable et peut être nulle. La

participation versée à chaque bénéficiaire ne constitue donc pas un avantage acquis.

## Article 1. Objet de la DUE

La présente DUE a pour objet de fixer notamment :

- la base et les modalités de calcul de la réserve spéciale de participation ;
- la répartition de cette réserve entre les bénéficiaires ;
- les modalités de gestion des droits des salariés ;
- les modalités d'information individuelle et collective du personnel ;

Tout ce qui ne serait pas prévu par la présente DUE est régi par les textes légaux et réglementaires en vigueur relatifs à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et, s'il y a lieu, par tous les avenants au présent accord qui pourraient être ultérieurement conclus.

La présente DUE étant prise en application des dispositions de droit commun, toutes modifications ultérieures des règles applicables en ce domaine se substituent de plein droit à celles de la présente DUE, devenu non conformes.

## Article 2. Bénéficiaires et champ d'application

La présente DUE s'applique à tous les salariés comptant dans l'entreprise au moins 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ mois d'ancienneté. La condition d'ancienneté ne peut pas être supérieure à 3 mois.

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

Cette ancienneté est appréciée à la fin de l'exercice ou à la date du départ du bénéficiaire durant l'exercice. Tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent, sont pris en compte. Les périodes de simple suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

La résiliation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de la participation antérieurement à la cessation du contrat de travail.

Bénéficient également du régime de participation :

- Y le chef d'entreprise,
- Y les dirigeants et
- Y les mandataires sociaux,
- Y le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

## **Article 3. Calcul de la réserve spéciale de participation**

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de chaque exercice de 12 mois est appelée « Réserve Spéciale de Participation » (RSP).

Le montant de la RSP est calculé pour chaque exercice conformément aux dispositions du Code du travail, et notamment à l'article L.3324-1 du Code du travail. Il s'exprime par la formule suivante :

$$RSP = \frac{1}{2} [B - 5\% C] \times [S/VA]$$

dans laquelle :

- B : représente le bénéfice net de l'entreprise ;

- C : les capitaux propres de l'entreprise ;
- S : les salaires de l'entreprise ;
- VA : la valeur ajoutée de l'entreprise.

Chacun de ces éléments fait l'objet d'une définition à l'article 3.2 de l'accord interbranches.

Le calcul de la RSP est effectué au début de chaque exercice sur la base du bilan de l'exercice précédent.

## Article 4. Répartition entre les bénéficiaires

### Article 4.1. Critères de répartition

Le montant de la RSP calculé selon la formule prévue à l'article 3 sera réparti entre les bénéficiaires selon les modalités suivantes :

#### Y Répartition proportionnelle à la durée de présence au cours de l'exercice

La RSP est répartie entre les bénéficiaires en fonction du temps de présence au cours de l'exercice, selon la formule suivante :

$$\frac{\text{RSP x Total annuel de la durée de présence du salarié}}{\text{Total annuel de la durée de présence globale dans l'entreprise}}$$

Sont assimilés à une période de présence, au sens du présent article, les périodes correspondant :

- au temps de travail effectif,
- aux congés payés,
- aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux,
- aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,
- aux congés légaux de maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et de deuil prévu à l'article L.3142-1-1 du Code du travail,
- aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnus comme tels par la Sécurité Sociale (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur),
- à une mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique,
- à des heures chômées pour les salariés placés en activité partielle au sens de l'article R. 5122-11 du Code du travail,
- aux absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

#### Y Répartition proportionnelle aux salaires

La RSP est répartie entre les bénéficiaires en fonction du salaire perçu au cours de l'exercice, selon la formule suivante :

$$\frac{\text{RSP} \times \text{Total annuel du salaire perçu par le salarié}}{\text{Total annuel des salaires versés dans l'entreprise}}$$

Sont considérés comme « salaire » les rémunérations au sens de l'article D.3324-10 du Code du travail perçues au cours de l'exercice considéré.

Le salaire servant de base à la présente répartition ne peut dépasser, par salarié, 3 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS).

Pour les dirigeants la rémunération à prendre en compte est leur rémunération annuelle ou revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la même limite du plafond de répartition individuel que les salariés.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, cette limite sera calculée au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence pour congé maternité ou paternité et accueil de l'enfant, congé d'adoption, congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du Code du travail, accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou maladie professionnelle ou les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique et les périodes d'activité partielle conformément à l'article R. 5122-11 du Code du travail, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçu les bénéficiaires concernés pendant les mêmes périodes s'ils n'avaient pas été absents.

#### Y Répartition uniforme

La RSP est répartie uniformément, chaque bénéficiaire désigné à l'article 2 perçoit la même somme quelle que soit sa rémunération ou sa durée de présence.

#### Y Répartition par utilisation conjointe des différents critères

La RSP est répartie entre les bénéficiaires, désignés à l'article 2, par utilisation des critères suivants ; chaque critère étant appliqué à une sous masse distincte.

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

$$\frac{50\% \times \text{RSP} \times \text{Total annuel de la durée de présence du salarié}}{\text{Total annuel de la durée de présence globale dans l'entreprise}}$$

Est considéré comme temps de présence, au sens du présent article, les périodes correspondant :

- au temps de travail effectif,
- aux congés payés,
- aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux,
- aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,
- aux congés légaux de maternité, paternité, accueil de l'enfant, d'adoption et de deuil prévu à l'article L.3142-1-1 du Code du travail,
- aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnus



- comme tels par la Sécurité Sociale (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur),
  - à une mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique,
  - à des heures chômées pour les salariés placés en activité partielle au sens de l'article R. 5122-11 du Code du travail,
  - aux absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.
- Une partie de la RSP, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement aux salaires bruts (au sens de l'article D.3324-10 du Code du travail) de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

$$\frac{50\% \times \text{RSP} \times \text{Total annuel du salaire perçu par le salarié}}{\text{Total annuel des salaires versés dans l'entreprise}}$$

Le salaire servant de base à la présente répartition ne peut dépasser, par salarié, 3 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS).

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, cette limite sera calculée au prorata de la durée de présence.

Pour les dirigeants la rémunération à prendre en compte est leur rémunération annuelle ou revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la même limite du plafond de répartition individuel que les salariés.

Pour les périodes d'absence pour congé maternité ou paternité, accueil de l'enfant, congé d'adoption, congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du Code du travail, accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou maladie professionnelle ou les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique et les périodes d'activité partielle conformément à l'article R. 5122-11 du Code du travail, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçu les bénéficiaires concernés pendant les mêmes périodes s'ils n'avaient pas été absents.

#### Article 4.2. Plafonnement des droits individuels

Le montant des droits attribués à un bénéficiaire pour un même exercice ne peut excéder une somme égale aux trois quarts du PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale). Ce plafond de perception, ne peut faire l'objet d'aucun aménagement, ni à la hausse, ni à la baisse.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, les plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

#### Article 4.3. Reliquat de réserve spéciale de participation

Les sommes qui n'ont pu être distribuées en raison du plafond individuel égal aux trois quarts du PASS, font l'objet d'une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint ledit plafond, selon les mêmes modalités de répartition.

En aucun cas ce plafond ne pourra être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire. Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint le plafond, et ainsi de suite.

Si un reliquat subsiste encore alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond individuel, il demeure

dans la RSP et sera réparti au cours des exercices ultérieurs.

## Article 5. Affectation des droits

Tout ou partie des droits à participation du bénéficiaire après précompte de la CSG, CRDS et de tout autre prélèvement conformément à la réglementation en vigueur, peuvent faire l'objet à son choix :

- d'une perception immédiate qui sera dès lors soumise à l'impôt sur le revenu ;
- d'une affectation au PEE/PEI et/ou PERCO/PERCO-I et/ou PERCOL/PERCOL-I, dans le respect des conditions prévues par le règlement de ces plans ; les revenus des avoirs ainsi affectés seront obligatoirement réinvestis dans les supports de placement prévus par ces plans.

À tout moment à compter de la détermination de ses droits individuels, le bénéficiaire est informé, par tout moyen, des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement et du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Il est présumé être informé à l'issue d'un délai de 7 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

S'il souhaite percevoir immédiatement sa quote-part de participation, il devra formuler sa demande dans le délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il est présumé être informé, soit à J+22 au plus tard.

Les quotes-parts de participation qui n'atteignent pas le montant minimum fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre du travail (actuellement 80 € conformément à l'arrêté du 10 octobre 2001), seront versées directement aux bénéficiaires. Ces sommes sont alors soumises à l'impôt sur le revenu.

### Article 5.1. Perception immédiate des sommes

Lorsque le bénéficiaire demande le versement de tout ou partie de ses droits à participation, les sommes dues devront être versées avant le premier jour du sixième mois suivant la date de clôture de l'exercice.

Ces sommes seront soumises à l'impôt sur le revenu.

Passé ce délai, elles sont majorées d'un intérêt de retard dont le taux est égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement, des obligations des sociétés privées, publié semestriellement par le ministre chargé de l'économie et qui court jusqu'à la date de versement effectif.

Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal et le cas échéant, employés dans les mêmes conditions.

Les intérêts sont versés en même temps que le principal.

### Article 5.2. Affectation sur un plan d'épargne

Les bénéficiaires des droits à participation peuvent solliciter le versement des sommes sur des comptes ouverts au nom des intéressés dans le cadre d'un PEE/PEI et/ou un PERCO/PERCO-I et/ou un PERCOL/PERCOL-I.

Dans le cadre de ce(s) plan(s), le salarié bénéficiaire a le choix entre plusieurs fonds ayant des vocations d'investissements différentes.

### Article 5.3. Affectation par défaut

Si un PERCO/PERCO-I ou un PERCOL/PERCOL-I a été mis en place dans l'entreprise, en l'absence de décision par le bénéficiaire, dans le délai ci-dessus mentionné :

- 50% de la quote-part de participation sera automatiquement affecté à ce PERCO/PERCO-I ou PERCOL/PERCOL-I en gestion pilotée qualifiée « horizon retraite équilibré » en tenant compte de la date de départ à la retraite du bénéficiaire,

- 50% de la quote-part de participation sera automatiquement affecté à un PEE/PEI, conformément au règlement de ce plan ou, à défaut de précision, dans le FCPE le plus sécuritaire<sup>4</sup> prévu par ce même règlement. [nom du FCPE le plus sécuritaire]

À défaut de PERCO/PERCOI ou PERCOL/PERCOL-I mis en place dans l'entreprise, la totalité de la quote-part de participation est investie dans le FCPE prévu par le règlement du PEE/PEI en vigueur dans l'entreprise ou, à défaut de précision, dans le FCPE le plus sécuritaire prévu par ce même règlement.

Les droits ainsi affectés ne seront négociables ou exigibles qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité de chaque plan (retraite pour le PERCO/PERCO-I ou PERCOL/PERCOL-I ; cinq (5) ans pour le PEE/ PEI).

Conformément aux dispositions de l'article L. 224-20 du code monétaire et financier, le bénéficiaire dispose d'un délai d'un mois courant à compter de la notification de l'affectation par défaut des sommes au PERCOL/PERCOL-I, pour formuler une demande de liquidation ou de rachat des droits correspondant audit versement.

## Article 6. Indisponibilité de l'épargne

### Article 6.1. Durée d'indisponibilité

Lorsque le versement n'a pas été demandé dans les conditions prévues à l'article 5.1., les droits constitués au profit des bénéficiaires ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai d'indisponibilité de 5 ans lorsqu'ils ont été affectés au PEE ou PEI à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils ont été calculés, ou au jour du départ à la retraite en cas d'affectation au PERCO ou au PERCO-I.

Les droits affectés au PERCOL/PERCOL-I ne sont disponibles qu'à l'échéance du PERCOL/PERCOL-I qui correspond, au plus tôt, à la date de liquidation de la pension du bénéficiaire dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou à l'âge de la retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du Code de la sécurité sociale.

### Article 6.2. Exception à l'indisponibilité

#### Article 6.2.1. Droits affectés au PEE ou PEI

Lorsqu'ils ont été affectés au PEE ou PEI, les droits resteront toutefois négociables avant ce délai sur demande des intéressés, lors de la survenance de l'un des cas de déblocage ci-dessous mentionnés :

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- 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 :
  - 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 ;
  - 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

---

<sup>4</sup> - A titre indicatif « Natixis ES Monétaire »

- invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. L'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 ;
- décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- 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 ;
- 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 ;
- 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.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation. Conformément aux dispositions de l'article R. 3324-23 du Code du travail :

- la demande du bénéficiaire doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, invalidité, violences conjugales et surendettement où elle peut intervenir à tout moment ;
- la levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès du salarié, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs avant le septième mois suivant le décès. En effet, passé ce délai le régime fiscal attaché à ces droits prévu au 3 du point III de l'article 150-0 A du Code Général des Impôts (exonération de la taxation des plus-values de cession) cesse de s'appliquer.

#### Article 6.2.2 Droits affectés au PERCO ou PERCO-I

Lorsque les droits auront été affectés au PERCO ou PERCO-I, les droits constitués au profit des bénéficiaires pourront être, sur leur demande, exceptionnellement liquidés avant le départ à la retraite sont les suivants :

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

- Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits et les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du Code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même Code ;
- L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel ;
- La situation de surendettement du participant 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 ;
- L'expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

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

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

En cas de décès du salarié, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs avant le septième mois suivant le décès. En effet, passé ce délai le régime fiscal attaché à ces droits, prévu au 3 du point III de l'article 150-0 A du Code Général des Impôts (exonération de la taxation des plus-values de cession), cesse de s'appliquer.

#### Article 6.2.3 Droits affectés au PERCOL ou PERCOL-I

Conformément à l'article L. 224-4 du Code monétaire et financier, l'épargnant peut demander le rachat ou la liquidation anticipée de tout ou partie de ses avoirs du fait de la survenance de l'un des événements suivants :

- a. Le décès du conjoint de l'épargnant ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- b. L'invalidité de l'épargnant, 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 ;
- c. La situation de surendettement de l'épargnant au sens de l'article L. 711-1 du Code de la consommation ;
- d. L'expiration des droits à l'assurance chômage de l'épargnant ou le fait pour l'épargnant 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 ;
- e. La cession d'activité non salariée de l'épargnant 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 de l'épargnant.
- f. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ; les sommes correspondant à des versements obligatoires ne pouvant être liquidées ou rachetées pour ce motif.

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

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique.

Le décès de l'épargnant avant l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du Code monétaire et financier entraîne la clôture du PERCOL-I.

## Article 7. Information des salariés Article

### 7.1. Information collective

Les salariés sont informés de l'existence de la présente DUE et de son contenu par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise ou diffusé sur son intranet si celui-ci existe.

Dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, l'Entreprise présente un rapport au Comité social et économique ou, le cas échéant, à la commission spécialisée.

Ce rapport comporte notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la RSP des salariés pour l'exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsque les élus seront appelés à siéger pour examiner le rapport, les questions ainsi examinées feront l'objet d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Le livret d'épargne salariale mentionné ci-dessous est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques et sociales établies en application de l'article L.2323-8 du Code du travail.

### Article 7.2. Information individuelle

Chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

Lors de la répartition de la RSP entre les bénéficiaires, l'entreprise remet à chaque salarié concerné une fiche distincte du bulletin de paie mentionnant :

- le montant total de la RSP pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- la retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- s'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration du délai d'indisponibilité ;
- si un PERCO/PERCO-I/PERCOL/PERCOL-I est mis en place au sein de l'entreprise, les modalités d'affectation par défaut sur l'un des plans.

À cette fiche est annexée, une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par la présente DUE.

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

La fiche et la note annexe sont transmises aux anciens salariés ayant quitté l'entreprise lors de la mise en place du présent dispositif ou avant le calcul et la répartition de la RSP, et qui sont susceptibles d'en bénéficier.

Lors de la conclusion de son contrat de travail, chaque salarié se verra remettre un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'Entreprise.

Lorsqu'un bénéficiaire titulaire de droits sur la RSP quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que l'entreprise ait été en mesure de liquider, à la date de son départ, la totalité des droits dont il est

titulaire, l'employeur est tenu de :

- lui remettre l'état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise ;
- lui remettre, le cas échéant, une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ainsi que la date à laquelle seront répartis ses droits éventuels au titre de l'exercice en cours ;
- lui demander l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ces droits et lors de leur échéance, les titres ou les sommes représentatives de ceux-ci ;
- l'informer de ce qu'il y aura lieu pour lui d'aviser de ses changements d'adresse l'organisme gestionnaire.

Cet état récapitulatif informe également le bénéficiaire que les frais de tenue de compte-conservation seront pris en charge par prélèvements sur ses avoirs.

Si le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la quote-part de participation lui revenant est affectée comme suit :

- à défaut de plan d'épargne retraite (PERCO/PERCO-I/PERCOL/PERCOL-I) mis en place dans l'entreprise, la totalité de la quote-part de participation est investie dans le FCPE prévu par le règlement du plan d'épargne d'entreprise (ou du PEI) ou, à défaut de précision, dans le FCPE le plus sécuritaire prévu par ce même règlement ;
- dès lors que l'entreprise dispose d'un plan d'épargne retraite (PERCO/PERCO-I ou PERCOL/PERCOL-I), à défaut de réponse et d'option du bénéficiaire dans ce délai :
  - la moitié de la quote-part de participation sera affectée, en gestion pilotée du PERCO/PERCOI (grille équilibré) ou en gestion pilotée du PERCOL/PERCOL-I qualifiée « horizon retraite équilibré », en tenant compte de la date de départ à la retraite du bénéficiaire ;
  - l'autre moitié sera affectée sur le PEI/PEE conformément aux règlements de ces plans, ou à défaut de précision dans le FCPE le plus sécuritaire prévu par ce même règlement.

La conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

#### Article 8. Clause de suivi

La participation mise en œuvre par la présente DUE est suivie par :

Y Le Comité social et économique ou une commission spécialisée créée par lui.

Y En l'absence de Comité social et économique, le rapport relatif à l'accord de participation est adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de six mois suivant la clôture de l'exercice.

Les représentants en charge du suivi de l'application de la présente DUE, se réuniront à l'occasion de chaque calcul et répartition de la participation afin de vérifier l'exactitude de ces opérations. À cet effet, l'entreprise remettra toutes les informations nécessaires à ces vérifications étant entendu que les représentants pourront demander toutes les précisions et documents utiles à leurs travaux.

Les représentants sont tenus à une obligation de discrétion sur toutes les informations remises, toute divulgation à un tiers de nature à porter préjudice à l'entreprise ou à un de ses salariés étant répréhensible. Il sera tenu un procès-verbal des réunions.

#### Article 9. Clause de sauvegarde

S'il ne s'agit pas de règles d'ordre public, les parties se réuniront pour étudier les modifications à intégrer le cas échéant au présent accord par voie d'avenant. À défaut, seules les dispositions du présent accord s'appliqueront.

[Option 1 : DUE à durée déterminée]

☐ La présente DUE n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

☐ La présente DUE est renouvelable par tacite reconduction et par exercice.

La présente DUE est conclue pour une durée indéterminée, et s'appliquera pour la première fois à compter de l'exercice ouvert le [à compléter] et clos le [à compléter].

La présente décision pourra être modifiée ou dénoncée conformément à la procédure jurisprudentielle prévue pour la modification et la dénonciation des usages et engagements unilatéraux de l'employeur en vigueur à cette date.

Elle doit intervenir dans les 6 premiers mois de l'exercice pour avoir un effet sur l'exercice en cours. À défaut et sous réserve d'un préavis de 3 mois, elle ne pourra prendre effet que pour l'exercice suivant.

La dénonciation de la DUE doit aussitôt être notifiée selon les modalités fixées par l'article D.2231-4 du code du travail à l'Autorité administrative compétente.

La présente DUE ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D. 3345-1 à D. 3345- 4 du Code du travail et les avenants éventuels seront déposés, à l’initiative de la Direction, sur la plateforme de Téléprocédure du Ministère du travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>).

Ce dépôt conditionne les exonérations fiscales et sociales attachées à la participation.

Fait à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_

## Pour l'Entreprise

(cachet et signature)

◇ M. ◇ Mme Nom | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |



Pour les entreprises de 50 salariés et plus dotées au moins un délégué syndical (DS) ou d'un Comité social et économique (CSE), ainsi que pour les mêmes entreprises non dotées d'un DS ou d'un CSE mais ayant opté pour la conclusion d'un accord, l'adhésion au PEI se caractérise par l'adoption d'un accord conforme au règlement du plan d'épargne prévu ci-dessous.

Entre d'une part

Et, d'autre part

M. / Mme ..... en qualité de déléguésyndicalde

.....

M. / Mme ..... en qualité de déléguésyndicalde

.....

M. / Mme ..... pour l'organisation syndicale représentative  
... (Selon mandat ci-joint)

M. / Mme ..... pour l'organisation syndicale représentative  
... (Selon mandat ci-joint)

Y Le Comité social et économique par décision à la majorité des membres élus présents lors de la réunion du ..... selon procès-verbal ci-joint représenté par M./Mme..... en vertu du mandat qu'il (elle) a reçu au cours de cette réunion

OU

Le personnel ayant ratifié à la majorité des deux tiers le projet d'accord proposé par le Chef d'entreprise conjointement avec, le cas échéant, le Comité social et économique ou une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (selon liste d'émargement ou procès-verbal de consultation ci-joint). Cette majorité a été appréciée par rapport à l'ensemble de l'effectif de l'entreprise au moment de la ratification de l'accord et non en considérant les seuls salariés présents dans l'entreprise à cette date.

Il est conclu le présent accord d'adhésion au règlement de plan d'épargne interentreprises prévu par l'accord interbranche du 30 mai 2023 portant amélioration du dispositif d'épargne salariale.

## Préambule

Ayant constaté l'existence d'un accord interbranches mettant en place un dispositif de Plan d'épargne interentreprises (PEI), l'Entreprise a souhaité mettre en place ce dispositif pour permettre aux salariés et autres bénéficiaires de l'Entreprise de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

Les parties considèrent que l'épargne salariale est un moyen d'enrichir le dialogue social tout en renforçant les engagements réciproques du salarié et de l'Entreprise.

Le plan d'épargne interentreprises est régi par :

- les chapitres Ier, II et V du titre III et le titre IV du livre III de la troisième partie (parties législative et réglementaire) du Code du travail et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant ;
- les stipulations du présent règlement.

## Article 1. Objet

Le présent accord porte application au sein de l'Entreprise du règlement du PEI (ci-après « le Plan ») au profit des bénéficiaires visés à l'article 2.

Le présent plan a pour objet de permettre au personnel de l'Entreprise de participer avec l'aide de celle-ci à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières et de bénéficier des avantages fiscaux et sociaux dont est assortie cette forme d'épargne collective.

Les conditions d'utilisation du PEI par les salariés, la nature et les modalités de gestion de leurs droits sont déterminées ci-après conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les sommes sont temporairement bloquées. En contrepartie, des exonérations sociales et fiscales sont attachées au plan d'épargne interentreprises.

## Article 2. Bénéficiaires

Le présent accord s'applique à tous les salariés comptant dans l'Entreprise au moins 3 mois d'ancienneté.

Pour la détermination de cette condition d'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de l'année en cours et des douze derniers mois qui la précèdent.

L'ancienneté est appréciée à la date du premier versement dans le Plan.

Sont également bénéficiaires du PEI les anciens salariés s'ils sont retraités ou préretraités des entreprises relevant du présent accord pour autant qu'avant leur départ, ils aient effectué au moins un versement et n'aient pas retiré la totalité de leurs avoirs. Ils ne peuvent, en revanche, bénéficier d'éventuels versements complémentaires effectués par l'Entreprise.

☐ Le chef d'entreprise et les mandataires sociaux (président, directeurs généraux, gérants ou membre du directoire) ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé peuvent également participer au présent Plan (*cette option n'est*

*possible que dans les entreprises de 1 salarié à moins de 250 salariés).*

Le nouveau salarié d'une entreprise couverte par le présent accord, dès qu'il aura acquis l'ancienneté nécessaire pour bénéficier du présent accord, pourra demander le transfert de l'intégralité de ses avoirs du PEE de son ancien employeur, ou du PEI de la branche à laquelle il appartenait, vers le PEI mis en place par le présent accord.

#### Article 2.1. Départ de l'Entreprise

L'ancien salarié dont le contrat de travail est rompu ou arrive à son terme peut rester adhérent du PEI. En revanche, il ne peut plus effectuer de nouveaux versements. Toutefois, l'article R. 3332-13 du Code du travail permet, lorsque le versement de l'intéressement ou de la participation intervient après le départ de l'entreprise, d'affecter tout ou partie de cet intéressement et de la participation qui intervient après le départ de l'entreprise, dans le PEI de l'entreprise qu'il vient de quitter.

Dans ce cas, n'étant plus salarié de l'Entreprise, ces versements ne peuvent être abondés par son ancien employeur et les frais de gestion du PEI sont entièrement à sa charge. Il pourra demander le transfert de l'intégralité de ses avoirs dans le plan d'épargne salariale de son nouvel employeur.

#### Article 2.2. Départ en retraite ou préretraite

Les anciens salariés qui ont quitté l'Entreprise pour partir en retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements dans le PEI, dès lors que des versements ont déjà été effectués dans ce PEI, avant le départ, et que leur compte n'a pas été clôturé (c'est à dire, que des sommes y demeurent toujours au moment du départ en retraite ou préretraite). Dans ce cas de figure, n'étant plus salariés de l'Entreprise, ces versements ne peuvent être abondés par leur ancien employeur et les frais de gestion du PEI sont à leur charge exclusive.

### Article 3. Adhésion

L'adhésion est facultative.

Les bénéficiaires du présent dispositif, tels que définis à l'article 2, adhèrent au Plan lors de leur premier versement.

### Article 4. Alimentation

#### Article 4.1. Versement des primes d'intéressement

Le PEI peut être alimenté, le cas échéant, par le versement de tout ou partie de la prime d'intéressement versée, le cas échéant, au bénéficiaire.

Lors de chaque répartition, les salariés doivent faire connaître à l'Entreprise, dans le délai de quinze jours à compter de la date à laquelle ils ont été informés du montant qui leur est attribué, les sommes qu'ils souhaitent affecter au Plan en indiquant le mode de placement choisi. Conformément à l'accord d'intéressement éventuellement en vigueur dans l'Entreprise, l'intéressement sera versé par défaut dans le PEI en l'absence de choix du bénéficiaire dans le délai prévu par l'accord d'intéressement dans le FCPE prévu par le règlement du PEI.

Les sommes ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versements volontaires mentionné au 4.3 ci-dessous.

#### Article 4.2. Versement des quotes-parts de participation

Le Plan pourra être alimenté, le cas échéant, par le versement de tout ou partie de la quote-part de participation attribuée, le cas échéant, en application de l'accord de participation éventuellement en vigueur au sein de l'Entreprise.

Lors de chaque répartition, les salariés doivent faire connaître à l'Entreprise, dans le délai de quinze jours à compter de la date à laquelle ils ont été informés du montant qui leur est attribué, les sommes qu'ils

souhaitent affecter au Plan en indiquant le mode de placement choisi. Tout salarié n'ayant pas répondu dans le délai prévu est réputé adhérer à la formule de l'investissement pour moitié sur le PERCO-I/PERCOL-I en gestion pilotée si ce dernier est en place dans l'Entreprise et pour moitié sur le PEI sur le FCPE prévu par le règlement.

#### Article 4.3. Versements volontaires des bénéficiaires

Chaque salarié qui le désire peut effectuer des versements au PEI selon les modalités proposées par le teneur de comptes conservateur et de registre.

Les versements volontaires annuels d'un bénéficiaire au PEI (incluant les droits issus d'un compte épargne temps) ne peuvent excéder un quart de sa rémunération annuelle brute.

Pour les président, directeur général, gérants ou membres du directoire, ce plafond de versement est calculé en prenant en compte les rémunérations perçues 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 au titre de l'année précédente.

Pour les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à l'occasion d'un départ en préretraite ou en retraite, le plafond de versement s'élève au quart de la somme des pensions perçues.

En cas de souscription à plusieurs plans d'épargne salariale, ce plafond de versement s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires à ces divers plans. Il appartient au bénéficiaire de veiller au respect de ce plafond.

#### Article 4.4. Aide de l'entreprise

- Aide obligatoire

- L'entreprise prend obligatoirement à sa charge les frais de tenue de compte. Les prestations fournies en contrepartie de ces frais sont :
- l'ouverture d'un compte à chaque épargnant ;
- l'investissement au titre de la participation, de l'intéressement, de l'abondement et de tous les versements (volontaires ou autres) réalisés ;
- l'établissement et l'envoi ou mise à disposition des relevés d'opération et, au minimum, d'un relevé annuel ;
- au moins un arbitrage (modification du choix de placement) par an par épargnant ;
- le remboursement par virement des sommes investies à l'échéance du Plan ou en cas de survenance de l'un des cas de déblocage anticipé (communiqué par voie électronique) dans les conditions visées à l'article 7 du présent règlement ;
- l'accès de chaque épargnant aux informations sécurisées concernant son compte en ligne.

Ces frais seront facturés annuellement par Natixis Interépargne à l'Entreprise à raison du nombre d'épargnants ayant adhéré personnellement au Plan et selon les dispositions prévues dans la convention de tenue de compte. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise après le départ effectif du salarié. Ils incombent dès lors au salarié concerné et seront perçus par prélèvements sur ses avoirs.

En cas de liquidation de l'Entreprise, les frais de tenue de compte dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des salariés.

- Abondement de l'Entreprise

L'Entreprise peut décider de compléter les versements volontaires de son personnel épargnant par un versement complémentaire (abondement). Sauf si leur versement intervient après le départ de l'épargnant, l'intéressement et la participation bénéficient également de l'abondement selon les mêmes modalités que les versements volontaires. Le transfert d'avoirs disponibles vers le PEI bénéficie également de l'abondement selon les mêmes modalités que les versements volontaires.

L'Entreprise définit ses modalités d'abondement en procédant de la manière suivante :

1. Elle détermine le plafond annuel maximum par épargnant parmi les plafonds suivants : 100 euros, 250

euros, 500 euros, 1 000 euros, 1 500 euros, 2 000 euros, 2 500 euros ou 8 % du montant annuel du plafond de la Sécurité sociale.

2. Elle choisit le taux applicable parmi les taux suivants : 25 %, 50 %, 75 %, 100 %, 150 %, 200 %, 250 % ou 300 %.

L'abondement de l'employeur ne pourra pas être inférieur à cinquante euros.

Par an et par épargnant, le montant total des versements constituant l'abondement de l'Entreprise ne pourra ni dépasser le triple de ses versements, ni excéder le plafond légal en vigueur.

Dans le cas où l'Entreprise décide l'application de l'abondement facultatif proposé dans le présent accord, elle en informe les bénéficiaires, ainsi que l'établissement teneur de registre choisi, A défaut, l'Entreprise est réputée avoir décidé de ne pas procéder au versement de l'abondement.

L'Entreprise peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Elle en informe également son personnel et notifie sans délai sa décision à Natixis Interépargne. Afin d'être applicable à l'année civile en cours, la modification ou suppression doit intervenir au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre de l'année civile précédente, cette modification ou suppression devant être portée à la connaissance des bénéficiaires et faire l'objet d'une information à l'Autorité administrative compétente.

L'Entreprise effectue le versement de l'abondement dans le PEI au plus tard à la fin de chaque exercice, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité conformément à la réglementation en vigueur.

Si l'épargnant quitte l'Entreprise en cours d'exercice, l'abondement est versé avant son départ. Le plafond légal d'abondement s'apprécie en tenant compte, le cas échéant, de l'abondement versé à l'épargnant dans le cadre de tout autre plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises auquel ce dernier participe. .

Pour les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, l'abondement n'est pas soumis au forfait social.

#### Article 4.5. Transfert des sommes en provenance d'autres plans (PEE/PEI ou PEG : Plan Epargne Groupe)

Les sommes détenues par un salarié dans un PEE, PEG ou PEI peuvent être transférées, à sa demande, avec ou sans rupture de son contrat de travail, dans le PEI qui comporte une durée de blocage d'une durée minimale équivalente à celle figurant dans le règlement du plan d'origine.

Le délai d'indisponibilité déjà écoulé des sommes ainsi transférées s'impute sur la durée de blocage du PEI. Le transfert a lieu à l'expiration d'un délai d'indisponibilité et peuvent donner lieu à abondement, le cas échéant.

Ces sommes ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versements volontaires mentionné au 4.3. ci-avant. Elles peuvent faire l'objet d'un abondement, si les sommes transférées sont arrivées à échéance.

#### Article 4.6. Le versement de sommes issues d'un Compte Épargne Temps (CET)

[Le cas échéant : Le PEI peut être alimenté par le versement des droits inscrits sur un compte épargne temps (CET) si l'accord l'instituant permet leur versement au PEI.

### Article 5. Affectation des sommes collectées

#### Article 5.1. Supports et délai d'investissement

Les sommes versées en alimentation du PEI sont, dans un délai de quinze jours à compter respectivement de leur versement par le bénéficiaire ou de la date à laquelle elles sont dues par l'Entreprise, employées à l'acquisition en parts ou dix millièmes de part des FCPE-suivants :

- Natixis ES Monétaire
- Sélection DNCA Sérénité Plus

- ALM ES Oblig Euro ISR
- Sélection DNCA Mixte ISR
- ALM ES Classic
- Sélection MIROVA Europe Environnement
- Sélection Thematics Water
- Impact Actions Emploi Solidaire
- ALM ES Actions Monde ISR.

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de chacun des FCPE sont précisées à l'article "Orientation de la gestion" de leur règlement.

L'investissement dans les FCPE receveur donne lieu à la perception d'une commission de souscription, à la charge de l'épargnant.

La propriété de parts ou fractions de part comporte l'adhésion au FCPE.

#### Article 5.2. Placement à défaut de choix

À défaut de choix exprimé par le bénéficiaire, ses versements seront affectés à l'acquisition de parts du FCPE le plus sécuritaire du plan<sup>5</sup>.

#### Article 5.3. Modification de choix d'option

À tout moment, en cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité, les bénéficiaires pourront individuellement effectuer une modification de leur choix de placement (« arbitrage ») de tout ou partie de leurs avoirs entre les FCPE précités. Cette opération qui s'effectue en liquidités, n'a pas d'effet sur la date de disponibilité des sommes placées au sein du PEI et ne donne pas lieu à perception de frais. L'investissement dans le FCPE receveur donne lieu à la perception d'une commission de souscription.

#### Article 5.4. Information

Les DIC (documents d'informations clés) des FCPE sont annexés au présent accord. Ces éléments seront obligatoirement remis aux salariés par leur entreprise avant toute souscription.

#### Article 5.5. Emploi des revenus

Les revenus des avoirs compris dans les FCPE et constitués en application du PEI seront obligatoirement réinvestis dans les fonds.

#### Article 5.6. Aide à la décision

Une aide à la décision est mise en œuvre, par le gestionnaire du plan, dans le cadre de l'interrogation des titulaires sur le choix entre le versement immédiat et/ou l'investissement des sommes qui leur sont dues au titre de l'intéressement et/ou de la participation. Ils bénéficient de cette aide via les supports de communication choisis par l'Entreprise pour l'exercice de cette interrogation.

#### Article 6. Organismes gestionnaires

La société de gestion des FCPE Natixis ES Monétaire, Sélection DNCA Sérénité Plus, Sélection DNCA Mixte ISR, Sélection MIROVA Europe Environnement, Sélection Thematics Water, Impact Actions Emploi Solidaire est Natixis Investment Managers International, Société Anonyme agréée par l'Autorité des marchés financiers sous le n°GP 90-009 et dont le siège social est au 43, avenue Pierre-Mendès France – 75013 PARIS et le dépositaire est Caceis Bank, dont le siège social est à MONTRouGE (62120), 89-91, rue Gabriel Péri.

La société de gestion des FCPE ALM ES Oblig Euro ISR, ALM ES Classic, ALM ES Actions Monde ISR, est AG2R

---

<sup>5</sup> - A titre indicatif « Natixis ES Monétaire »

La Mondiale Gestion d'Actifs, Société anonyme au capital de 6 969 080.04 euros, immatriculée au RCS de PARIS sous le N° 449471325, dont le siège social est situé au 151-155 rue de Bercy 75012 Paris et le dépositaire est BNP Paribas Securities Services dont le siège social est à Pantin, Grands Moulins de Pantin, 9 Rue du Débarcadère.

Le teneur de compte conservateur est Natixis Interépargne, Société Anonyme, dont le siège social est au 59, avenue Pierre Mendès-France – 75013 PARIS. Natixis Interépargne sera également en charge par délégation des entreprises adhérentes de la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées au PEI.

Ce registre comporte, pour chaque adhérent, la ventilation des investissements réalisés au PEI et les délais d'indisponibilité restant à courir.

NATIXIS INTEREPARGNE établit un relevé des parts appartenant à chaque adhérent et lui en fournit une copie au moins une fois par an en indiquant l'état de leurs comptes.

## Article 7. Délai d'indisponibilité et cas de déblocage anticipé

### Article 7.1. Délai d'indisponibilité

Les droits acquis dans le cadre du PEI ne deviennent disponibles qu'au terme d'une période de blocage de cinq ans qui débute à compter du premier jour du sixième mois de l'année d'acquisition des parts ou fractions de parts. Au-delà de ce délai, les salariés peuvent conserver les sommes et valeurs inscrites à leur compte ou obtenir délivrance de tout ou partie de leurs avoirs.

### Article 7.2. Cas de déblocage anticipé

Le rachat des parts ou fractions de parts détenues peut être demandé de façon anticipée lors de la survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 3324-22 Code du travail :

- le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- 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 ;
- le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- 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 :
  - 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 ;
  - 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 ;
- 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 ;
- le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 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 ;
- 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 ;

- 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 ;
- 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.

La demande du salarié de liquidation anticipée doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales et surendettement. Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès de l'adhérent, les-ayants droits demandent la liquidation des droits. Le régime fiscal prévu au 4 du III de l'article 150-0 A du Code général des impôts cesse de leur être attaché à compter du septième mois suivant le décès.

Le jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise, ou ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise rend immédiatement exigible les droits à participation non échus en application de l'article L. 643-1 du Code de commerce et de l'article L. 3253-10 du Code du travail.

Toute évolution de la législation en matière de déblocage anticipé des droits s'appliquera automatiquement au PEI.

## Article 8. Conseil de surveillance

Un conseil de surveillance est mis en place au niveau de la branche professionnelle à laquelle appartient l'entreprise.

Ce conseil 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 décide des fusions, scissions ou liquidations et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts de porteurs.

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.

## Article 9. Information

L'entreprise qui décide d'adhérer au PEI remet à chaque salarié une note concernant l'existence et le contenu du présent accord et, en particulier, sur les diverses formes de placement existantes et leurs caractéristiques en termes d'actifs détenus, de rendement et de risque afin d'apporter un éclairage suffisant au moment du choix du placement.

La personne chargée de la tenue de registre des comptes administratifs fournit à tout bénéficiaire d'un plan d'épargne salariale un relevé annuel de situation comportant le choix d'affectation de son épargne, ainsi que le montant de ses valeurs mobilières estimé au 31 décembre de l'année précédente. Ce relevé est fourni au bénéficiaire dans un délai de trois mois suivant le 31 décembre de l'année précédente. Sauf si le bénéficiaire



manifeste son opposition, la remise de ce relevé annuel peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données. Il comporte :

- l'identification de l'entreprise et du bénéficiaire ;
- le montant global des droits et avoirs inscrits au compte du bénéficiaire, estimé au 31 décembre de l'année précédente ;
- 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 ;
- 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 ;
- un récapitulatif des frais à la charge du salarié lors de l'année écoulée, conformément aux dispositions du plan.

En cas de départ de l'entreprise, le bénéficiaire reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'Entreprise. Cet état détaille les actifs disponibles dans les conditions prévues à l'article L. 3341-7 du Code du travail.

#### Article 10. Retrait des fonds

Les avoirs peuvent être versés aux bénéficiaires, sur leur demande, à l'occasion d'un cas de déblocage permettant la levée de l'indisponibilité ou lorsqu'ils sont devenus disponibles à l'issue du délai d'indisponibilité.

La demande est réalisée auprès du Teneur de comptes, désigné à l'article 6, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires pour justifier de la disponibilité anticipée des parts.

Les bénéficiaires qui ne demandent pas le remboursement de leurs parts au terme du délai d'indisponibilité continuent à bénéficier de l'exonération de l'impôt sur les plus-values, hors prélèvements sociaux.

#### Article 11. Clause de sauvegarde

Les dispositions du présent accord ont été arrêtées au regard des mesures légales et réglementaires applicables à la date de conclusion. En cas de modification de l'environnement législatif, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord, dans les conditions qui seront prévues par la loi.

S'il ne s'agit pas de règles d'ordre public, les parties se réuniront pour étudier les modifications à intégrer le cas échéant au présent accord par voie d'avenant. À défaut, seules les dispositions du présent accord s'appliqueront.

#### Article 12. Règlement des litiges

Les parties s'engagent en cas de litige, pour l'application du présent accord ou de ses avenants éventuels, à essayer de les régler à l'amiable, chaque partie pouvant s'adjoindre, après accord de l'autre partie, un expert. Pendant toute la durée du différend, son application se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées.

À défaut, le différend sera soumis aux juridictions compétentes du lieu du siège social de l'Entreprise.

#### Article 13. Clause de suivi

L'application du présent accord est suivie par :

Y Le Comité social et économique ou une commission spécialisée créée par lui.

Y À défaut de représentants du personnel, une commission spéciale composée de 2 représentants des salariés élus par les salariés.

Les représentants en charge du suivi de l'application du présent accord, se réuniront pour faire le point sur l'application du présent accord au moins une (1) fois par an.

## Article 14. Prise d'effet - Durée – Dénonciation – Modification du règlement

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le [à compléter].

Il pourra, à tout moment, être révisé ou dénoncé en respectant la procédure prévue par les articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7-1 à L. 2261-13 du Code du travail.

Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois.

En cas de dénonciation de l'accord, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception devra être adressée au teneur de comptes conservateur de parts sous réserve du respect d'un préavis minimum de trois mois.

## Article 15. Dépôt de l'accord

Le présent accord et ses annexes sont déposés par l'Entreprise sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail ([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)), avant le premier versement.

Un exemplaire est remis au secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes compétent. Le présent accord est affiché aux emplacements prévus à cet effet dans l'Entreprise.

Le présent accord sera notifié, sans délai, par courrier recommandé avec demande d'avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. L'employeur remet un exemplaire de cet accord au comité social et économique ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

Fait à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_

## Pour l'Entreprise

(cachet et signature)

◊ M. ◊ Mme Nom |\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|

Pour les Organisations Syndicales représentatives suivantes :

Syndicat	Syndicat	Syndicat
Représenté par M./Mme _____ (signature)	Représenté par M./Mme _____ (signature)	Représenté par M./Mme _____ (signature)

Syndicat	Syndicat
Représenté Par	Représenté M./Mme____ par
M./Mme_	(signature)
(signature)	

Ou

Pour le Comité social et économique :

Représenté par M. / Mme. \_\_\_\_\_ (signature originale)

Ou

Pour le personnel ayant ratifié à la majorité des deux tiers le projet d'accord proposé par le Chef d'entreprise, selon liste d'émargement ou procès-verbal de consultation ci-joint.

LISTE D'ÉMARGEMENT POUR RATIFICATION À LA MAJORITÉ DES DEUX TIERS DU PROJET D'ACCORD D'ADHESION  
AU PEI

Liste nominative du personnel figurant à l'effectif de l'entreprise à cette date :

[illegible]

Effectif de l'Entreprise	
--------------------------	--





L'entreprise définit ses modalités d'abondement en procédant de la manière suivante :

1. Elle détermine le plafond annuel maximum par épargnant parmi les plafonds suivants : 100 euros ☐, 250 euros ☐, 500 ☐ euros, 1 000 euros ☐, 1 500 euros ☐, 2 000 euros ☐, 2 500 euros ☐ ou 8 % du montant annuel du plafond de la Sécurité sociale ☐.
2. Elle choisit le taux applicable parmi les taux suivants : 25 % ☐, 50 % ☐, 75 % ☐, 100 % ☐, 150 % ☐, 200 % ☐, 250% ☐ ou 300% ☐.

L'abondement de l'employeur ne pourra pas être inférieur à cinquante euros.

Par an et par épargnant, le montant total des versements constituant l'abondement de l'entreprise ne pourra ni dépasser le triple de ses versements, ni excéder le plafond légal en vigueur.

Elle en informe les bénéficiaires, ainsi que l'établissement teneur de registre choisi,

L'entreprise peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Elle en informe également son personnel et notifie sans délai sa décision à Natixis Interépargne.

Afin d'être applicable à l'année civile en cours, la modification ou suppression doit intervenir au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre de l'année civile précédente, cette modification ou suppression devant être portée à la connaissance des bénéficiaires et faire l'objet d'une information à l'Autorité administrative compétente.

L'entreprise effectue le versement de l'abondement dans le PEI au plus tard à la fin de chaque exercice, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité conformément à la réglementation en vigueur. Si l'épargnant quitte l'entreprise en cours d'exercice, l'abondement est versé avant son départ. Le plafond légal d'abondement s'apprécie en tenant compte, le cas échéant, de l'abondement versé à l'épargnant dans le cadre de tout autre plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises auquel ce dernier participe.

Pour les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, l'abondement n'est pas soumis au forfait social.

### Article 3. Versement des droits issus du CET

☐ [Le cas échéant :-Le PEI peut être alimenté par le versement des droits inscrits sur un compte épargne temps (CET) si l'accord l'instituant permet leur versement au PEI. Les sommes ainsi versées sont prises en compte pour l'appréciation du plafond de versement volontaire mentionné au 4.3. ci-avant.

### Article 4. Dépôt

Le présent acte d'adhésion est déposé par le représentant légal de l'entreprise sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail ([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)), avant le premier versement.

Fait à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_, pour une durée de \_\_\_\_\_

Pour l'entreprise

(cachet et signature)

◊ M. ◊ Mme Nom | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_

## Annexe.7.4. Modèle d'accord d'adhésion au plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOL-I)

Pour les entreprises de 50 salariés et plus dotées au moins un délégué syndical (DS) ou d'un comité social et économique (CSE), ainsi que pour les mêmes entreprises non dotées d'un DS ou d'un CSE mais ayant opté pour la conclusion d'un accord, l'adhésion au PERCOL-I se caractérise par l'adoption d'un accord conforme au règlement du plan d'épargne prévus ci-dessous.

ACCORD D'ADHESION AU RÈGLEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES PREVU PAR L'ACCORD  
INTERBRANCHES DU 30 MAI 2023 PORTANT AMELIORATION DU DISPOSITIF D'ÉPARGNE SALARIALE

**Entre d'une part**

[illegible]

Code postal Ville

Représentant légal ☐ M. ☐ Mme Nom  Prénom  Fonction

Ci-après dénommée « l'Entreprise »

Et, d'autre part

Y Les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, représentées par :

M. / Mme ..... en qualité de délégué syndical de  
.....

M. / Mme ..... en qualité de délégué syndical de  
.....

Y Les organisations syndicales représentées par des salariés mandatés :

M. / Mme ..... pour l'organisation syndicale représentative  
... (Selon mandat ci-joint)

N. / Mme ..... pour l'organisation syndicale représentative  
... (Selon mandat ci-joint)

OU

Y Le Comité social et économique par décision à la majorité des membres élus présents lors de la réunion du ..... selon procès-verbal ci-joint représenté par M./Mme ..... en vertu du mandat qu'il (elle) a reçu au cours de cette réunion

OU

Y Le personnel ayant ratifié à la majorité des deux tiers le projet d'accord proposé par le Chef d'entreprise



conjointement avec, le cas échéant, le Comité social et économique ou une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (selon liste d'émargement ou procès-verbal de consultation ci-joint). Cette majorité a été appréciée par rapport à l'ensemble de l'effectif de l'Entreprise au moment de la ratification de l'accord et non en considérant les seuls salariés présents dans l'Entreprise à cette date.

Il est conclu le présent accord d'adhésion au règlement de plan d'épargne retraite collectif interentreprises prévu par l'accord interbranche du XXX portant amélioration du dispositif d'épargne salariale.

## Préambule

Ayant constaté l'existence d'un accord interbranches mettant en place un dispositif de plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOL-I), l'Entreprise a souhaité mettre en place ce dispositif pour permettre aux salariés et autres bénéficiaires de l'Entreprise de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

Les parties considèrent que l'épargne salariale est un moyen d'enrichir le dialogue social tout en renforçant les engagements réciproques du salarié et de l'Entreprise.

Le plan d'épargne retraite collectif interentreprises est régi par :

- le chapitre IV du titre II du livre II (parties législative et réglementaire) du Code monétaire et financier et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant ;
- les stipulations du présent accord.

## Article 1. Objet

Le présent accord porte application au sein de l'Entreprise du Règlement du PERCOL-I (ci-après « le Plan ») au profit des bénéficiaires visés à l'article 2.

Le présent plan a pour objet de permettre au personnel de l'Entreprise de participer avec l'aide de celle-ci à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières et de bénéficier des avantages fiscaux et sociaux dont est assortie cette forme d'épargne collective.

Les conditions d'utilisation du PERCOL-I par les salariés, la nature et les modalités de gestion de leurs droits sont déterminées ci-après conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les sommes sont bloquées jusqu'à la retraite. En contrepartie, des exonérations sociales et fiscales sont attachées au Plan.

## Article 2. Bénéficiaires du PERCOL-I

Tous les salariés de l'Entreprise peuvent adhérer au PERCOL-I.

[Si souhaité : Il en est de même pour les chefs d'entreprise, leur conjoint ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, s'il a le statut de conjoint associé ou de conjoint collaborateur ainsi que pour les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du Directoire dans les entreprises employant au moins un salarié et moins de deux cent cinquante salariés.]

Un délai de trois (3) mois d'ancienneté dans l'Entreprise est exigé pour pouvoir adhérer au PERCOL-I. Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Le fait pour le bénéficiaire d'effectuer un versement dans le PERCOL-I emporte acceptation du présent règlement complété de ses annexes, ainsi que des Documents d'Informations Clés (ci-après dénommés « DIC »).

Les anciens salariés ayant quitté l'Entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements dans le PERCOL-I, à condition de disposer encore d'avoirs au moment de leur départ et sans toutefois bénéficier de l'abondement.

## Article 3. Information du personnel sur l'existence et le contenu du Règlement

Lors de la conclusion de son contrat de travail, l'Entreprise communique au salarié un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'Entreprise.

Le personnel de l'Entreprise est informé de l'existence et du contenu du règlement (accompagné des DIC des FCPE) par tout moyen (affichage, intranet, note individuelle). Toute modification du règlement sera immédiatement communiquée par l'Entreprise à l'ensemble de son personnel selon les mêmes modalités. Il en sera de même de toute décision unilatérale de l'entreprise portant sur les modifications de ses modalités d'abondement.

Conformément aux dispositions des articles L. 224-7 et R. 224-2 du Code monétaire et financier, dès l'ouverture du PERCOL-I et chaque année, le gestionnaire communique à l'épargnant une information détaillée précisant, pour chaque actif du PERCOL-I, la performance brute de frais, la performance nette de frais, et les frais prélevés.

#### Article 4. Cas du départ de l'Entreprise

L'épargnant quittant l'Entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes épargnées ou transférées dans le cadre du PERCOL-I.

Il peut conserver ses avoirs dans le PERCOL-I. Les frais afférents à la tenue des comptes cessent d'être à la charge de l'Entreprise après le départ de l'épargnant. Dès lors que l'Entreprise a informé Natixis Interépargne du départ de l'épargnant, les frais afférents à la tenue de son compte lui incombent et sont perçus par prélèvement sur ses avoirs.

L'épargnant peut également obtenir le transfert des sommes qu'il détient dans le PERCOL-I vers un autre plan d'épargne retraite. Il doit alors en faire la demande auprès du gestionnaire du nouveau plan et en informer Natixis Interépargne en précisant le nom et l'adresse de ce gestionnaire ainsi que, le cas échéant, de son nouvel employeur. Ce transfert entraîne la clôture du compte de l'épargnant au titre du plan concerné par l'opération de transfert.

#### Article 5. Alimentation du PERCOL-I

##### 5.1 Les versements volontaires des bénéficiaires

Les versements volontaires effectués dans le PERCOL-I sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu, sauf renonciation expresse et irrévocable de l'épargnant exercée auprès du gestionnaire pour chaque versement et au plus tard au moment du versement.

##### 5.2 L'intéressement et la participation

Si l'Entreprise dispose d'un accord d'intéressement et/ou d'un accord de participation aux résultats, le PERCOL-I peut être alimenté des sommes attribuées aux bénéficiaires au titre de ces accords, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité.

Conformément aux articles L.3325-2, D.3324-12, L. 3315-2 et L. 3315-3 du Code du travail, les droits à participation et les primes d'intéressement versées au PERCOL-I sont exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite du plafond légal. Les anciens salariés de l'Entreprise peuvent affecter tout ou partie de la prime d'intéressement ou de la participation afférente à leur dernière période d'activité au PERCOL-I lorsque le versement des sommes correspondantes intervient après leur départ de l'Entreprise. L'intéressement et/ou la participation versé(s) au PERCOL-I par un bénéficiaire ayant quitté l'Entreprise pour quelque motif que ce soit, ne bénéficiera pas de l'abondement.

##### 5.3 L'abondement de l'Entreprise

L'Entreprise peut décider de compléter les versements volontaires de son personnel épargnant par un versement complémentaire (abondement). Sauf si leur versement intervient après le départ de l'épargnant, l'intéressement et la participation bénéficient également de l'abondement selon les mêmes modalités que les versements volontaires.

L'Entreprise définit ses modalités d'abondement en procédant de la manière suivante :

1. Elle détermine le plafond annuel maximum par épargnant parmi les plafonds suivants : 100 euros, 250 euros, 500 euros, 1 000 euros, 1 500 euros, 2 000 euros, 2 500 euros, 3 000 euros, 4 000 euros, 5 000 euros, 6 000 euros ou 16% du montant annuel du plafond de la Sécurité sociale.

2. Elle choisit le taux applicable parmi les taux suivants : 25 %, 50 %, 75 %, 100 %, 150 %, 200 %, 250% ou 300%.

L'abondement de l'employeur ne pourra pas être inférieur à cinquante euros.

Par an et par épargnant, le montant total des versements constituant l'abondement de l'Entreprise ne pourra ni dépasser le triple de ses versements, ni excéder le plafond légal en vigueur.

Dans le cas où l'Entreprise décide l'application de l'abondement facultatif proposé dans le présent accord, elle en informe les bénéficiaires, ainsi que l'établissement teneur de registre choisi, A défaut, l'Entreprise est réputée avoir décidé de ne pas procéder au versement de l'abondement.

L'Entreprise peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Elle en informe également son personnel et notifie sans délai sa décision à Natixis Interépargne. Afin d'être applicable à l'année civile en cours, la modification ou suppression doit intervenir au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre de l'année civile précédente, cette modification ou suppression devant être portée à la connaissance des bénéficiaires et faire l'objet d'une information à l'Autorité administrative compétente.

L'Entreprise effectue le versement de l'abondement dans le PERCOL-I au plus tard à la fin de chaque exercice, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité conformément à la réglementation en vigueur. Si l'épargnant quitte l'Entreprise en cours d'exercice, l'abondement est versé avant son départ. Le plafond légal d'abondement s'apprécie en tenant compte, le cas échéant, de l'abondement versé à l'épargnant dans le cadre de tout autre plan d'épargne retraite collectif auquel ce dernier participe.

Pour les Entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation des salariés aux résultats de l'Entreprise, l'abondement n'est pas soumis au forfait social.

5.4 Les versements correspondant aux droits inscrits sur le Compte Épargne-Temps (CET) ou aux jours de repos non pris

En présence d'un CET applicable dans l'Entreprise prévoyant expressément la possibilité de versement des droits CET dans le PERCOL-I, l'épargnant peut effectuer ce type de versement dans le PERCOL-I.

En l'absence de CET dans l'Entreprise, l'épargnant peut effectuer des versements correspondant aux jours de repos non pris (RTT, jours conventionnels, congés payés au-delà de 24 jours ouvrables), dans la limite du nombre de jours fixé par l'article D. 224-9 du Code monétaire et financier.

5.5 Les transferts

Les épargnants peuvent effectuer des transferts des sommes en provenance des contrats ou plans mentionnés au 1° à 7° de l'article L. 224-40 du Code monétaire et financier ou en provenance d'un autre plan d'épargne retraite.

## Article 6 Modalités de gestion des sommes

Les versements de l'épargnant sont affectés, selon le choix de ce dernier, dans l'un et/ou l'autre des modes de gestion suivants :

6.1. Gestion Pilotée

Le mode de gestion pilotée défini par les articles L. 224-3, R. 224-1 et suivants, et D. 224-3 et suivants du Code monétaire et financier, est spécifiquement adapté à son horizon de départ à la retraite de l'épargnant.

Les versements sont affectés en gestion pilotée, selon une allocation permettant de réduire progressivement les risques financiers correspondant aux profils d'investissement suivants : « horizon retraite prudent », « horizon retraite équilibré », « horizon retraite dynamique » tels que définis par l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme des retraites.

Son mécanisme ainsi que les actifs correspondant aux profils d'investissement de cette gestion pilotée sont présentés dans un document joint en annexe 8.3.

Sous réserve d'en faire la demande expresse au gestionnaire, le titulaire a la possibilité de ne pas respecter le rythme minimal de sécurisation de l'épargne prévu dans le cadre du mécanisme de gestion pilotée en modifiant sa date d'échéance.

Pendant la période d'indisponibilité, l'épargnant peut demander :

- le transfert de tout ou partie de ses avoirs de la Gestion Pilotée vers la Gestion Libre;
- à changer de profil de grille à tout moment ; cette modification de choix de placement s'effectuera lors de la prochaine désensibilisation trimestrielle.

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

## 6.2. Gestion Libre

La Gestion Libre proposant notamment un FCPE solidaire est présentée ci-dessous. La totalité des sommes versées dans le cadre de la « Gestion Libre » est investie selon le choix individuel de l'épargnant, en parts ou dix millièmes de parts des FCPE suivants :

- Natixis ES Monétaire,
- Sélection DNCA Sérénité Plus,
- ALM ES Oblig Euro ISR,
- Sélection DNCA Mixte ISR ,
- ALM ES Classic,
- Sélection MIROVA Europe Environnement,
- Sélection Thematics Water,
- Impact Actions Emploi Solidaire,
- ALM ES Actions Monde ISR.

L'orientation de la gestion, le profil de risque et la composition du portefeuille de chacun des FCPE sont précisés dans leurs DIC et règlements respectifs.

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

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

Au cours de la période d'indisponibilité, il peut demander le transfert de tout ou partie de ses avoirs vers la Gestion Pilotée. La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir. Il n'y a pas de frais pour les arbitrages.

## 6.3. Affectation par défaut des sommes au PERCOL-I

Sauf décision contraire et expresse de l'épargnant, les versements sont affectés par défaut en gestion pilotée prévue selon une allocation permettant de réduire progressivement les risques financiers correspondant au profil d'investissement « horizon retraite équilibré ».

# Article 7 Disponibilité de l'épargne

## 7.1. Disponibilité à l'échéance

Les sommes versées au PERCOL-I sont indisponibles jusqu'à l'échéance du PERCOL-I qui correspond, au plus tôt, à la date de liquidation de sa pension de l'épargnant dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge de la retraite mentionné à l'article L.161-17-2 du code de la sécurité sociale.

La délivrance des sommes affectées au PERCOL-I peut être effectuée, au choix de l'épargnant, sous forme de rente viagère, ou sous la forme d'un capital versé en une fois ou de manière fractionnée.

L'épargnant formule son choix par tout moyen proposé par le gestionnaire du PERCOL-I.

Lorsque l'épargnant opte pour la rente viagère, ce choix est irrévocable.

Les sommes issues de versements obligatoires (suite à des transferts autorisés par l'article L.224-40 du code monétaire et financier) ne peuvent être délivrés que sous la forme d'une rente viagère.

Pour la délivrance des sommes correspondant aux versements obligatoires et/ou lorsque le titulaire souhaite une sortie sous forme de rente viagère, il pourra adhérer au contrat d'assurance vie proposé par BPCE Vie, société régie par le code des assurances, dont le siège social est au 7 Promenade Germaine Sablon 75013 Paris. Dans ce cas, il pourra choisir, notamment, entre une rente non réversible ou une rente réversible au profit de son conjoint. Si l'option de réversion est choisie et en

présence d'un ou de plusieurs ex-conjoints ou ex-partenaires de PACS le cas échéant, le(s) ex-conjoint(s) séparé(s) de corps ou divorcé(s) non remarié(s) et les ex-partenaires de PACS, quelle que soit la cause de la séparation de corps ou du divorce, aura (auront) droit à une fraction de la pension de réversion au prorata des durées respectives de mariage ou de PACS, conformément à l'article L. 912-4 du code de la sécurité sociale et en fonction de la clause de réversion prévue par le présent document.

## 7.2. Disponibilité anticipée

Conformément à l'article L. 224-4 du Code monétaire et financier, l'épargnant peut demander le rachat ou la liquidation anticipée de tout ou partie de ses avoirs du fait de la survenance de l'un des événements suivants :

- a. Le décès du conjoint de l'épargnant ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- b. L'invalidité de l'épargnant, 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 ;
- c. La situation de surendettement de l'épargnant au sens de l'article L. 711-1 du Code de la consommation ;
- d. L'expiration des droits à l'assurance chômage de l'épargnant ou le fait pour l'épargnant 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 ;
- e. La cession d'activité non salariée de l'épargnant 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 de l'épargnant.
- f. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ; les sommes correspondant à des versements obligatoires ne pouvant être liquidés ou rachetés pour ce motif.

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

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique.

## 7.3. Décès de l'épargnant

Le décès de l'épargnant avant l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du Code monétaire et financier entraîne la clôture du PERCOL-I.

## Article 8 Transfert individuel

Tant que l'épargnant n'a pas quitté l'Entreprise, ce transfert n'est autorisé que dans la limite d'un transfert tous les trois ans.

Toutefois, en application de l'article L. 224-6 du Code monétaire et financier, l'épargnant ne peut transférer les droits issus de versements obligatoires tant qu'il est salarié de l'Entreprise.

## Article 9 Prestataires du PERCOL-I, affectation et gestion des sommes

Natixis Interépargne est le gestionnaire du PERCOL-I. Natixis Interépargne est également chargé, par délégation des Entreprises concernées, de la tenue du registre des comptes administratifs des épargnants.

Les sommes versées au PERCOL-I sont investies, selon le choix individuel de chaque épargnant, en parts ou dix millièmes de parts des FCPE visés à l'article 23 du présent Règlement.

Les FCPE Natixis ES Monétaire, Sélection DNCA Sérénité Plus, Sélection DNCA Mixte ISR , Sélection MIROVA Europe Environnement, Sélection Thematics Water, Impact Actions Emploi Solidaire, sont gérés par Natixis Investment Managers International, Société Anonyme agréée par l'Autorité des marchés financiers sous le n°GP 90-009 et dont le siège social est au 43, avenue Pierre-Mendès France – 75013 PARIS. Le dépositaire de ces FCPE est Caceis Bank, Société Anonyme, dont le siège social est à MONTROUGE (92120), 89-91, rue Gabriel Péri.

Les FCPE ALM ES Oblig Euro ISR, ALM ES Classic, ALM ES Actions Monde ISR sont gérés par AG2R La Mondiale Gestion d'Actifs, Société anonyme au capital de 6 969 080.04 euros, immatriculée au RCS de PARIS sous le N° 449471325, dont le siège social est situé au 151-155 rue de Bercy 75012 Paris. Le dépositaire de ces FCPE est BNP Paribas Securities Services dont le siège social est à Pantin, Grands Moulins de Pantin, 9 Rue du Débarcadère.

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

Natixis Interépargne, Société Anonyme, dont le siège social est au 59, avenue Pierre Mendès France – 75013 PARIS, est chargée de la tenue de comptes- conservation des parts de l'épargnant.

En application de l'article L. 312-19 du Code monétaire et financier relatif aux comptes inactifs, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par Natixis Interépargne (en sa qualité de teneur de comptes-conservateur du parts du/des FCPE) auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du même code. À l'expiration de ces délais, Natixis Interépargne procède à la liquidation des parts non réclamées et verse le montant ainsi obtenu à la Caisse des Dépôts.

#### Article 10 Revenus

Les revenus des portefeuilles constitués en application du Règlement seront obligatoirement réemployés dans le PERCOL- I qui a généré ces revenus. Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par les dépositaires.

#### Article 11 Règlement des FCPE, Conseils de Surveillance

Les droits et obligations des épargnants porteurs de parts, de la société de gestion, des dépositaires et du teneur de comptes-conservateur des parts dans le cadre du fonctionnement des FCPE, sont fixés par le règlement de chacun des FCPE communiqué aux intéressés sur simple demande faite à l'Entreprise.

Ces règlements instituent un Conseil de Surveillance chargé notamment de l'examen de la gestion financière, administrative et comptable du FCPE. Le Conseil de Surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport annuel de gestion. Il décide des fusions, scissions ou liquidations et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs de parts.

Chaque règlement prévoit en particulier l'institution d'un Conseil de Surveillance composé, pour chaque Entreprise :

- selon le FCPE, d'un ou 2 membre(s) salarié(s) représentant(s) des porteurs de parts du FCPE, désigné(s) par le Comité Social et Economique ou à défaut élu(s) par et parmi ceux-ci ;
- d'un membre représentant l'Entreprise désigné par le chef d'entreprise.

#### Article 12 Litiges

Avant de soumettre les différends aux tribunaux compétents, la direction de l'Entreprise et les Épargnants s'efforceront de les résoudre à l'amiable au sein de l'Entreprise

#### Article 13. Prise d'effet - Durée – Dénonciation – Modification du règlement

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le [à compléter].

Il pourra, à tout moment, être révisé ou dénoncé en respectant la procédure prévue par les articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7-1 à L. 2261-13 du Code du travail.

Le préavis de dénonciation est fixé à trois mois.

En cas de dénonciation de l'accord, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception devra être adressée au teneur de comptes conservateur de parts sous réserve du respect d'un préavis minimum de trois mois.

#### Article 14. Dépôt de l'accord

Le présent accord et ses annexes sont déposés par l'Entreprise sur la plateforme de téléprocédure du ministère du

travail ([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)), avant le premier versement.

Un exemplaire est remis au secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes compétent. Le présent accord est affiché aux emplacements prévus à cet effet dans l'Entreprise.

Le présent accord sera notifié, sans délai, par courrier recommandé avec demande d'avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. L'employeur remet un exemplaire de cet accord au comité social et économique ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

Fait à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_

Pour l'Entreprise

(cachet et signature)

◇ M. ◇ Mme Nom | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ |

Pour les Organisations Syndicales représentatives suivantes :

Syndicat	Syndicat	Syndicat
Représenté par M./Mme _____ (signature)	Représenté par M./Mme _____ (signature)	Représenté par M./Mme _____ (signature)

Syndicat	Syndicat
Représenté par M./Mme _____ (signature)	Représenté par M./Mme _____ (signature)

Ou

**Pour le Comité social et économique :**

Représenté par M. / Mme. \_\_\_\_\_ (Signature originale)

Ou

Pour le personnel ayant ratifié à la majorité des deux tiers le projet d'accord proposé par le Chef d'entreprise, selon liste d'émargement ou procès-verbal de consultation ci-joint.

LISTE D'ÉMARGEMENT POUR RATIFICATION À LA MAJORITÉ DES DEUX TIERS DU PROJET D'ACCORD D'ADHESION  
AU PERCOL-I

Liste nominative du personnel figurant à l'effectif de l'entreprise à cette date :

[illegible]

218





Annexe.7.4.1. Document unilatéral d'adhésion à l'accord type de plan d'épargne retraite collectif interentreprises applicable par les entreprises de moins de 50 salariés.

*Le présent document d'adhésion est destiné aux entreprises de moins de 50 salariés.*

## Décision unilatérale de l'employeur d'adhésion à l'accord type de plan d'épargne retraite collectif interentreprises

*(Pris en application des dispositions légales et de celles prévues par l'accord interbranches du 30 mai 2023 portant amélioration du dispositif d'épargne salariale)*

L'entreprise (raison sociale)

Forme juridique

N° SIRET |\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_| Code NAF |\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_| Adresse du siège social

[illegible]

\_\_\_\_\_

Code postal Ville

[illegible]

Représentant légal ♦ M. ♦ Mme Nom |\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_| Prénom |\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|\_|

Fonction |

L'entreprise, dûment représentée par son représentant légal susmentionné, confirme sa volonté d'adhérer au Plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOL-I) proposé par l'accord interbranches du [à compléter], par décision unilatérale, l'entreprise relevant d'une des branches signataires,

Les options retenues au titre de cette adhésion volontaire sont précisées ci-après :

## Article 1. Bénéficiaires

Le présent document s'applique à tous les salariés comptant dans l'entreprise au moins 3 mois d'ancienneté.

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

Le fait pour le bénéficiaire d'effectuer un versement dans le PERCOL-I emporte acceptation du présent règlement complété de ses annexes, ainsi que des Documents d'Informations Clés (ci-après dénommés « DIC »).

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements dans le PERCOL-I, à condition de disposer encore d'avoirs au moment de leur départ et sans toutefois bénéficier de l'abondement.

☐ [A cocher si souhaité : Le chef d'entreprise et les mandataires sociaux (président, directeurs généraux, gérants

ou membre du directoire) ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé peuvent également participer au présent Plan.}

Le nouveau salarié d'une entreprise couverte par le présent accord, dès qu'il aura acquis l'ancienneté nécessaire pour bénéficier du présent accord, pourra demander le transfert de l'intégralité de ses avoirs du PERCOL de son ancien employeur, ou du PERCOL-I de la branche à laquelle il appartenait, vers le PERCOL-I mis en place par le présent accord.

## Article 2. Abondement de l'entreprise

☐ [A cocher si souhaité : L'entreprise s'engage par ailleurs à effectuer des versements complémentaires à ceux de son personnel épargnant (abondement).

Sauf si leur versement intervient après le départ de l'épargnant, l'intéressement et la participation bénéficient de l'abondement selon les mêmes modalités que les versements volontaires. Le transfert d'avoirs disponibles vers le PERCOL-I bénéficie également de l'abondement selon les mêmes modalités que les versements volontaires.

L'entreprise définit ses modalités d'abondement en procédant de la manière suivante :

1. Elle détermine le plafond annuel maximum par épargnant parmi les plafonds suivants : 100 euros ☐, 250 euros ☐, 500 euros ☐, 1 000 euros ☐, 1 500 euros ☐, 2 000 euros ☐, 2 500 euros ☐, 3 000 euros ☐, 4 000 euros ☐, 5 000 euros ☐, 6 000 euros ☐, ou 16% du montant annuel du plafond de la Sécurité sociale ☐.

2. Elle choisit le taux applicable parmi les taux suivants : 25 % ☐, 50 % ☐, 75 % ☐, 100 % ☐, 150 % ☐, 200 % ☐, 250% ☐ ou 300% ☐.

L'abondement de l'employeur ne pourra pas être inférieur à cinquante euros.

Par an et par épargnant, le montant total des versements constituant l'abondement de l'entreprise ne pourra ni dépasser le triple de ses versements, ni excéder le plafond légal en vigueur.

Elle en informe les bénéficiaires, ainsi que l'établissement teneur de registre choisi, L'entreprise peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Elle en informe également son personnel et notifie sans délai sa décision à Natixis Interépargne. Afin d'être applicable à l'année civile en cours, la modification ou suppression doit intervenir au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre de l'année civile précédente, cette modification ou suppression devant être portée à la connaissance des bénéficiaires et faire l'objet d'une information à l'Autorité administrative compétente.

L'entreprise effectue le versement de l'abondement dans le PERCOL-I au plus tard à la fin de chaque exercice, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité conformément à la réglementation en vigueur. Si l'épargnant quitte l'entreprise en cours d'exercice, l'abondement est versé avant son départ. Le plafond légal d'abondement s'apprécie en tenant compte, le cas échéant, de l'abondement versé à l'épargnant dans le cadre de tout autre plan d'épargne retraite collectif auquel ce dernier participe.

Pour les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, l'abondement n'est pas soumis au forfait social.

## Article 3. Versement des droits issus du CET

☐ [A cocher si souhaité : Le PERCOL-I peut être alimenté par le versement des droits inscrits sur un compte épargne temps (CET) si l'accord l'instituant permet leur versement au PERCOL-I.]

## Article 4. Dépôt

Le présent acte d'adhésion est déposé par le représentant légal de l'entreprise sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail ([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr)), avant le premier versement.

Fait à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_, pour une durée de \_\_\_\_\_

## Pour l'Entreprise

(cachet et signature)

◇ M. ◇ Mme Nom | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_ | \_

## **Titre 8 Annexes informatives (ne font pas partie intégrante de l'accord)**

---

Annexe 8.1 « Critères des choix de placements des FCPE gérés par Natixis Investment Managers International »

Annexe 8.2 « Document d'information préalable »

Annexe 8.3 « Présentation de l'option de gestion pilotée du PERCOLI »

Annexe 8.4 « Convention relative à la gestion des comptes et à la gestion financière »

*(Voir page suivante.)*

## Annexe 8.1 - Critères des choix de placements des FCPE gérés par Natixis Investment Managers International

- « Natixis ES Monétaire »

- o Composition<sup>6</sup> : 92,5% de « Fonds monétaires à valeur liquidative variable standard » ou « Fonds monétaires à valeur liquidative variable court terme » et pour le solde en liquidités.

- o Durée de placement recommandée<sup>7</sup> : 3 mois.

- o Classification AMF : Fonds monétaires à valeur liquidative variable standard..

- o Indicateur de risque<sup>8</sup> : 1/7.

- o Objectif de gestion : L'objectif du FCPE est de chercher à réaliser, sur une durée de placement recommandée de 3 mois, une performance nette légèrement supérieure à l'€STR capitalisé, déduction faite des frais du FCPE. L'€STR correspond à la moyenne des taux au jour le jour de la Zone euro. En cas de très faible niveau des taux d'intérêt du marché monétaire, le rendement dégagé par le FCPE ne suffirait pas à couvrir les frais de gestion et le FCPE verrait sa valeur liquidative baisser de manière structurelle.

- o Valorisation : quotidienne.

- o Frais directs de gestion : 0,05 % maximum.

- o Commissions de souscription : 3,90 % maximum.

- « Sélection DNCA Sérénité Plus »

- o Composition<sup>1</sup> : 0-10 % actions de toutes capitalisations, 0-100 % obligations de la zone euro.

- o Durée de placement recommandée<sup>2</sup> : 18 mois au moins.

- o Classification AMF : obligations et autres titres de créances libellés en euros.

- o Indicateur de risque<sup>3</sup> : 2/7.

- o Objectif de gestion : l'objectif du fonds DNCA Sérénité Plus est la recherche d'une performance supérieure à l'indice de référence obligataire FTSE MTS EMU GOV BOND 1-3 years calculé coupons réinvestis sur la durée de placement recommandée.

- o Valorisation : quotidienne.

- o Frais directs de gestion : 1,45 % maximum.

- o Commissions de souscription : 3,90 % maximum.

- « Sélection DNCA Mixte ISR »

- o.Composition<sup>1</sup> : 0-100 % obligations de toutes zones et notations (max. 50% speculative grade) 0-50 % actions internationales.

- o.Durée de placement recommandée<sup>2</sup> : 3 ans au moins.

- o Classification AMF : N/A.

- o Indicateur de risque : 3/7.

- o Objectif de gestion : L'objectif de gestion du FCPE est identique à celui du maître, diminué des frais de gestion du nourricier. La performance du FCPE peut être inférieure à celle du maître en raison de ses frais de gestion. L'objectif du maître est " surperformer l'indice composite 30% MSCI World All Countries World Net Return + 70% Bloomberg Pan European Corporate Euro Hedged Index (coupons et dividendes réinvestis) sur la période d'investissement recommandée. Le style de gestion est discrétionnaire et intègre des critères ESG.

- o Valorisation : quotidienne.

- o Frais directs de gestion : 1,10 %.

- o Commissions de souscription : 3,90 % maximum.

- « Sélection Mirova Europe Environnement »

- o Composition<sup>1</sup> : 80-100% actions européennes ; 0-10% : liquidités et instruments monétaires.

- o Durée de placement recommandée<sup>2</sup> : 5 ans.

- o Classification AMF : N/A.

- o Indicateur de risque<sup>3</sup> : 4/7.

- o Objectif de gestion : L'objectif de gestion, diminué des frais de gestion du nourricier, et la politique d'investissement du fonds sont identiques à ceux du maître. La performance du FCPE sera inférieure à celle du maître en raison de ses frais de gestion. Le Compartiment maître « a un objectif d'investissement durable qui consiste à allouer le capital à des modèles économiques durables présentant des avantages environnementaux et/ou sociaux en investissant dans des sociétés délivrant principalement des solutions visant à résoudre les problèmes environnementaux. Le Compartiment cherchera à investir dans des sociétés cotées en bourse du monde entier, tout en incluant systématiquement des considérations environnementales, sociales et de gouvernance ("ESG"), la performance financière étant mesurée par rapport à l'indice MSCI Europe Dividendes Nets Réinvestis sur la durée minimale de placement recommandée de 5 ans ».

- o Valorisation : quotidienne.

- o Frais directs de gestion : 1,20 % maximum.

- o .Commissions de souscription : 3,90 % maximum.

---

<sup>6</sup> Cette allocation n'est pas figée.

<sup>7</sup> La durée de placement recommandée ne tient pas compte de la durée d'indisponibilité des avoirs.

<sup>8</sup> L'indicateur de risque et de rendement, présenté sous la forme d'une échelle allant de 1 à 7 correspondants à un niveau de risque croissant, vous permet d'appréhender le potentiel de performance d'un OPC par rapport au risque qu'il présente. Contrôlé périodiquement, l'indicateur doit être mis à jour régulièrement. Les caractéristiques, le profil de risque et de rendement et les frais relatifs à ces investissements sont indiqués dans le DIC des fonds disponibles auprès de la société de gestion.

- « Sélection Thematics Water »

o Composition<sup>1</sup> : 66-100% actions internationales ; 0-33% liquidités et instruments monétaires.

o Durée de placement recommandée<sup>2</sup> : 5 ans

o Classification AMF : N/A.

o Indicateur de risque<sup>3</sup> : 4/7.

o Objectif de gestion : L'objectif de gestion et la politique d'investissement du FCPE sont identiques à ceux du maître, diminué des frais de gestion du nourricier. La performance du FCPE peut être inférieure à celle du maître en raison de ses frais de gestion. L'objectif d'investissement durable du maître est « de contribuer, à l'échelle mondiale, à l'accès universel à l'eau potable, la prévention de la pollution des eaux ainsi qu'au contrôle et plus généralement à l'utilisation et à la protection durables de toutes les ressources en eau, tout en générant une croissance à long terme du capital par le biais d'un processus d'investissement qui inclut systématiquement des considérations d'ordre environnemental, social et de gouvernance ("ESG") ».

o Valorisation : quotidienne.

o Frais directs de gestion : 1,30 % maximum.

o Commissions de souscription : 3,90 % maximum.

- « Impact Actions Emploi Solidaire »

o .Composition<sup>1</sup> : 75-100% Actions UE, 0-15% actions de sociétés cotées hors UE, 5-10 % titres non cotés d'entreprises solidaires.

o Classification AMF : Actions Internationales.

o Durée de placement recommandée<sup>2</sup> : 5 ans.

o Indicateur de risque<sup>3</sup> : 4/7.

o .Objectif de gestion : Son objectif est de générer, sur sa durée minimale de placement recommandée de cinq ans, une performance financière en ligne avec celle des marchés d'actions européens en investissant dans des sociétés dont les activités sont liées à des thèmes d'investissement durable et dans des entreprises européennes et internationales qui vont, selon l'analyse de Mirova, créer de l'emploi en France. Les valeurs sélectionnées seront à 100% des valeurs ayant fait l'objet d'une analyse et d'une notation ESG par le Délégué de la Gestion Financière. La performance du fonds peut être comparée a posteriori à l'indice composite suivant : 45% du MSCI Europe exFrance +45% du SBF120 + 10% de l'Eonia.

o Valorisation : quotidienne.

o Frais directs de gestion : 0,50 % maximum.

o Commissions de souscription : 3,90 % maximum.

#### Critères de choix de placement des FCPE gérés par AG2R La Mondiale Gestion d'Actifs

- « ALM ES Oblig euro ISR »

Le FCPE « ALM ES OBLIG EURO ISR » est un fonds nourricier de l'OPCVM maître « ALM OBLIG EURO ISR » (Part IC code ISIN :FR0007021324).

o Composition<sup>1</sup> : 100 % obligataire

o .Durée de placement recommandée<sup>2</sup> : 3 ans minimum.

o Classification AMF : Obligations et autres titres de créances libellés en euro

o Indicateur de risque<sup>3</sup> : 2/7.

o .Objectif de gestion : Le fonds « ALM ES Oblig euro ISR » a pour objectif de surperformer l'indice Bloomberg Barclays Euro Aggregate (net de frais de gestion), évalué sur les cours de clôture (coupons réinvestis), par le biais d'investissement en valeurs « socialement responsable ».

o Valorisation : quotidienne.

o Frais directs de gestion : 0,85 % maximum.

o Commissions de souscription : 3,90 % maximum.

- « ALM ES Classic »

Le FCPE « ALM ES CLASSIC » est un fonds nourricier du Fonds maître « ALM CLASSIC» (Part RA code ISIN : FR0007025192).

o .Composition<sup>1</sup> : 52% Taux ; 20% Actions Monde ; 10% Actions France ; 18% monétaire

o Durée de placement recommandée<sup>2</sup> : 5 ans minimum.

o Classification AMF : Multi-actifs à dominante obligataire.

o Indicateur de risque<sup>3</sup> : 3/7.

o .Objectif de gestion : Le fonds « ALM Classic » est un fonds multi-actifs (actions, obligations, monétaire) à dominante obligataire. Il a pour objectif la réalisation, sur la durée de placement recommandée, d'une performance (nette de frais de gestion) égale à celle de son indice composite : 52% Bloomberg Barclays Euro Aggregate + 20% MSCI World + 18% EONIA Capitalisé Jour + 10% CAC 40. L'équipe de gestion sélectionne des stratégies complémentaires à travers une analyse quantitative et une étude qualitative, afin d'obtenir un portefeuille diversifié en termes de style et de processus de gestion permettant, selon les phases de marché, d'optimiser le positionnement du fonds.

o Valorisation : quotidienne.

o Frais directs de gestion : 1 % maximum.

o Commissions de souscription : 3,90 % maximum.

- « ALM ES Actions Monde ISR »

Le FCPE « ALM ES ACTIONS MONDE ISR » est un fonds nourricier du Fonds maître « ALM ACTIONS MONDE ISR » (Part RA code ISIN : FR0007045554).

- o Composition<sup>1</sup> : 100 % actions.
- o Durée de placement recommandée<sup>2</sup> : 5 ans minimum.
- o Classification AMF: Actions Internationales
- o Indicateur de risque<sup>3</sup> : 4/7.
- o Objectif de gestion: Le fonds « ALM Actions Monde ISR » a pour objectif d'obtenir, par une approche financière et d'investissement responsable, une performance nette de frais de gestion supérieure à celle de l'indice MSCI World sur la durée de placement recommandée (5 ans) et ce au travers d'une sélection d'OPC à prépondérance « Actions »
- o Valorisation: quotidienne.
- o Frais directs de gestion: 1.10% maximum.
- o Commissions de souscription: 3.90% maximum.



## Annexe 8.2. Document d'information préalable

Ce document présente, au titre de l'année écoulée, les informations détaillées de performance et frais de gestion relatives aux Fonds Communs de Placement Entreprise de ce contrat.

Préalablement à son premier versement sur le Plan, le bénéficiaire dispose de l'information sur chaque FCPE qui comprend :

- La performance du FCPE au cours du dernier exercice clos, brute des frais de gestion
- Les frais de gestion prélevés sur le FCPE au titre du dernier exercice clos
- La performance de l'actif au cours du dernier exercice clos, nette des frais de gestion
- Les frais récurrents prélevés sur le plan d'épargne retraite
- La performance finale de l'investissement pour le titulaire au cours du dernier exercice clos, nette de frais de gestion et des frais récurrents de prélevés sur le plan
- La quotité des frais ayant donné lieu à des rétrocessions de commissions au profit des distributeurs et des gestionnaires du plan, au cours du dernier exercice clos.

Les FCPE ne sont pas garantis et présentent un risque de perte en capital. Ils sont soumis à des fluctuations à la hausse ou à la baisse dépendant en particulier de l'évolution des marchés financiers. Les performances passées ne préjugent pas des performances futures. Les documents d'information clé pour l'investisseur de chacun des FCPE proposés sont disponibles sur <https://www.interepargne.natixis.com/ag2r>.

Code ISIN	Libellé	Société de gestion	Performance brute de l'actif N-1 [A]	Frais de gestion de l'actif (frais courants [B])	Performance nette de l'actif N-1 [A-B]	Frais de gestion du plan * [C]	Performance finale pour l'Epargnant du plan [A-B-C]	Quotité des rétrocessions de commissions
QS0004073274	SÉLECTION MIROVA EUROPE ENVIRONNEMENT (PART CO)	NIMI	-	-	-	-	-	-
QS0004071930	SÉLECTION DNCA MIXTE ISR (PART CO)	NIMI	-	-	-	-	-	-
QS0004072227	SÉLECTION DNCA SERENITE PLUS (PART CO)	NIMI	-	-	-	-	-	-
QS0004071898	SÉLECTION THEMATIC WATER (PART CO)	NIMI	-	-	-	-	-	-
QS0004071880	IMPACT ACTIONS EMPLOI SOLIDAIRE (PART CO)	NIMI	-	-	-	-	-	-
QS0004033864	Natixis ES MONÉTAIRE (PART I)	NIMI	-0,40 %	0,10 %	-0,49 %	-	-0,49 %	0,04 %
QS0004072979	SELECTION DNCA ACTIONS EURO PME (PART CO)	NIMI	-	-	-	-	-	-
FR0014007209	ALM ES OBLIG EURO ISR (E2)	ALMGA	-	-	-	-	-	-
FR0014007129	ALM ES CLASSIC (E2)	ALMGA	-	-	-	-	-	-
FR00140071V8	ALM ES Actions MONDE ISR (E2)	ALMGA	-	-	-	-	-	-

\* Sauf pour les anciens salariés ou retraités qui disposeront de l'information préalable dans le cadre des relevés annuels. Cf : annexe tarifaire

- Données non disponibles ou l'ancienneté du FCPE ne permet pas d'avoir ces données.

Code ISIN : code d'identification d'un support financier.

Libellé : nom d'un support financier.

Société de gestion : Professionnel agréé par l'Autorité des marchés financiers (AMF) qui gère pour le compte d'un grand nombre d'épargnants (particuliers et/ou institutionnels), au sein d'un OPC, les sommes reçues de façon diversifiée, selon la stratégie qu'il aura annoncée.

*Performance brute de l'actif : variation de valeur du FCPE sur l'année avant application des frais de gestion financière des actifs. Frais de gestion des actifs : frais annuels (exprimés en %) perçus par la société de gestion au titre de la gestion financière des actifs.*

*Performance nette de l'actif : variation de valeur de l'unité de compte sur l'année après application des frais de gestion de l'actif et avant application des frais de gestion du contrat.*

*Frais de gestion du contrat : frais récurrents prélevés par le Teneur de Compte Conservateur de Parts (TCCP) au titre de la tenue de compte. Performance finale : variation de valeur du FCPE sur l'année après application des frais de gestion de l'actif et des frais de gestion du contrat.*

*Quotité des rétrocessions de commissions : taux annuel des frais de gestion ayant donné lieu à des rétrocessions de commission au profit des distributeurs et des gestionnaires du plan au cours du dernier exercice clos.*

### Annexe 8.3. Présentation de l'option de gestion pilotée du PERCOL-I

Chaque épargnant peut choisir entre les différentes grilles d'allocation proposées par son entreprise mais son épargne ne sera investie que dans une seule grille à la fois.

L'épargnant a la possibilité de choisir entre 3 profils de grilles de désensibilisation au risque :

- Profil « Prudent »,
- ou profil « Équilibré »,
- ou profil « Dynamique »

L'épargnant a la possibilité de changer de grille ou d'arbitrer tout ou partie de son épargne entre Gestion Libre et Gestion Pilotée à tout moment.

Lors de son premier versement, l'épargnant indique la date prévisionnelle de son départ à la retraite. Son épargne sera alors investie en fonction de cet horizon selon une clé de répartition prédéterminée par la grille d'allocation, dont l'objectif est de définir, pour chaque horizon de placement, la proportion de chacune des grandes catégories d'actifs à respecter.

Les sommes versées sont employées en parts ou dix millièmes de parts des différents FCPE constituant la grille d'allocation, selon les modalités déterminées à l'article du Plan relatif à la Gestion Pilotée.

La répartition entre FCPE est effectuée en fonction de la grille sélectionnée entre les grandes catégories d'actifs suivantes : actions, obligataires et monétaires, selon les modalités définies à l'article du Plan relatif à la Gestion Pilotée.

Les allocations théoriques correspondant à l'horizon d'investissement évoluant trimestriellement, une réallocation des avoirs de l'épargnant entre FCPE est donc réalisée, sans frais, trimestriellement afin de désensibiliser progressivement l'épargne au risque. Toutefois, si l'évolution des marchés financiers aboutit à une répartition des investissements réelle très proche de l'allocation théorique conduisant à des arbitrages de très faibles montants, ceux-ci pourront être décalés sur les trimestres suivants.

Les versements ultérieurs sont investis selon la clé de répartition correspondant à son horizon de départ à la retraite au moment du versement.

Très dynamique dans un premier temps, l'allocation est progressivement sécurisée afin d'obtenir une réduction du risque au fur et à mesure que le salarié se rapproche de la date de son départ à la retraite.

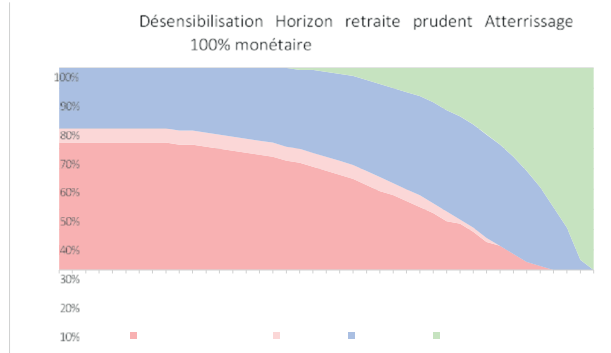
FCPE composant la grille d'allocation

Actions hors PME-ETI		
ALM ES Actions Monde ISR	ALMGA	30%
Sélection MIROVA Europe Environnement	NIMI	70%
PME-ETI		
Sélection DNCA actions Euro PME	NIMI	100 %
Obligations		
ALM ES Oblig euro ISR	ALMGA	30%
Sélection DNCA Sérénité Plus	NIMI	70%
Monétaire		
Natixis ES Monétaire	NIMI	100 %

## GRILLE « HORIZONRETRAITEPRUDENT »

Le titulaire âgé de 55 ans qui a choisi le profil de grille « horizon retraite prudent » et dont la date prévisionnelle de départ à la retraite est dans 7 ans, aura une allocation de son épargne répartie de la façon suivante :

- 12 % en actions hors PME-ETI (dans les FCPE Actions)
- 50% en obligations (dans les FCPE Obligations)
- 38 % en monétaire (dans le FCPE Monétaire)

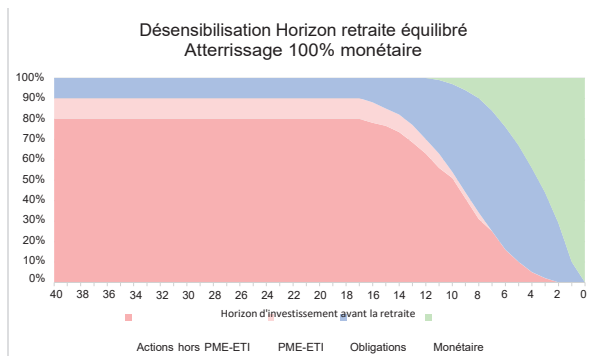


Nombre d'années avant le départ en retraite	ALM ES Actions Monde ISR	Sélection MIROVA Europe Environnement	Sélection DNCA actions Euro PME	ALM ES Oblig euro ISR	Sélection DNCA Sérénité Plus	Natixis ES Monétaire	%Min Actifs à faible risque
40	19%	44%	7%	9%	21%	-	30%
39	19%	44%	7%	9%	21%	-	
38	19%	44%	7%	9%	21%	-	
37	19%	44%	7%	9%	21%	-	
36	19%	44%	7%	9%	21%	-	
35	19%	44%	7%	9%	21%	-	
34	19%	44%	7%	9%	21%	-	
33	19%	44%	7%	9%	21%	-	
32	19%	44%	7%	9%	21%	-	
31	19%	43%	7%	9%	22%	-	
30	19%	43%	7%	9%	22%	-	
29	18%	43%	7%	10%	22%	-	
28	18%	42%	7%	10%	23%	-	
27	18%	41%	7%	10%	24%	-	
26	17%	40%	7%	11%	25%	-	
25	17%	40%	7%	11%	25%	-	
24	17%	39%	7%	11%	26%	-	
23	16%	38%	7%	12%	27%	-	
22	16%	37%	7%	12%	27%	1%	
21	15%	36%	7%	12%	29%	1%	
20	15%	34%	7%	13%	29%	2%	
19	14%	33%	7%	13%	30%	3%	60%
18	13%	32%	7%	13%	31%	4%	
17	12%	29%	7%	14%	32%	6%	
16	12%	27%	7%	14%	32%	8%	
15	11%	26%	6%	14%	33%	10%	
14	10%	24%	6%	14%	34%	12%	80%
13	9%	22%	6%	15%	34%	14%	
12	8%	20%	5%	15%	35%	17%	
11	7%	17%	5%	15%	35%	21%	
10	7%	16%	2%	15%	36%	24%	
9	6%	13%	2%	15%	36%	28%	90%
8	4%	10%	2%	15%	36%	33%	
7	4%	8%	0%	15%	35%	38%	
6	2%	6%	0%	14%	34%	44%	
5	1%	2%	0%	14%	32%	51%	
4	1%	1%	0%	12%	27%	59%	100%
3	0%	0%	0%	9%	22%	69%	
2	0%	0%	0%	6%	15%	79%	
1	0%	0%	0%	1%	4%	95%	
0	-	-	-	-	-	100%	

## GRILLE « HORIZON RETRAITE ÉQUILIBRÉ »

Le titulaire âgé de 55 ans qui a choisi le profil de grille « équilibré » horizon retraite et dont la date prévisionnelle de départ à la retraite est dans 7 ans, aura une allocation de son épargne répartie de la façon suivante :

- 25 % en actions hors PME-ETI (dans les FCPE Actions)
- 59 % en obligations (dans les FCPE Obligations)
- 16 % en monétaire (dans le FCPE Monétaire)

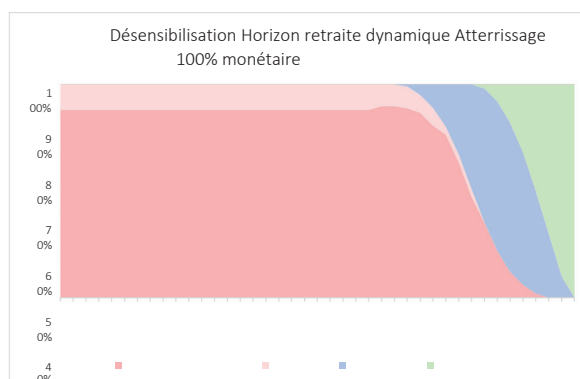


Nombre d'années avant le départ en retraite	ALM ES Actions Monde ISR	Sélection MIROVA Europe Environnement	Sélection DNCA actions Euro PME	ALM ES Oblig euro ISR	Sélection DNCA Sérénité Plus	Natixis ES Monétaire	%Min Actifs à faible risque
40	24%	56%	10%	3%	7%	0%	
39	24%	56%	10%	3%	7%	0%	
38	24%	56%	10%	3%	7%	0%	
37	24%	56%	10%	3%	7%	0%	
36	24%	56%	10%	3%	7%	0%	
35	24%	56%	10%	3%	7%	0%	
34	24%	56%	10%	3%	7%	0%	
33	24%	56%	10%	3%	7%	0%	
32	24%	56%	10%	3%	7%	0%	
31	24%	56%	10%	3%	7%	0%	
30	24%	56%	10%	3%	7%	0%	
29	24%	56%	10%	3%	7%	0%	
28	24%	56%	10%	3%	7%	0%	
27	24%	56%	10%	3%	7%	0%	
26	24%	56%	10%	3%	7%	0%	
25	24%	56%	10%	3%	7%	0%	
24	24%	56%	10%	3%	7%	0%	
23	24%	56%	10%	3%	7%	0%	
22	24%	56%	10%	3%	7%	0%	
21	24%	56%	10%	3%	7%	0%	
20	24%	56%	10%	3%	7%	0%	
19	24%	56%	10%	3%	7%	0%	
18	24%	56%	10%	3%	7%	0%	
17	24%	56%	10%	3%	7%	0%	
16	23%	55%	10%	4%	8%	0%	
15	23%	52%	9%	5%	11%	0%	
14	22%	51%	9%	5%	13%	0%	
13	21%	48%	8%	7%	16%	0%	
12	19%	44%	7%	9%	21%	0%	
11	17%	39%	7%	11%	25%	1%	
10	15%	36%	3%	13%	30%	3%	
9	12%	29%	3%	15%	35%	6%	20%
8	9%	22%	3%	17%	39%	10%	
7	7%	18%	0%	18%	41%	16%	
6	5%	11%	0%	18%	42%	24%	
5	3%	7%	0%	17%	40%	33%	
4	1%	4%	0%	15%	36%	44%	50%
3	1%	1%	0%	13%	29%	56%	
2	0%	0%	0%	9%	20%	71%	
1	0%	0%	0%	3%	7%	90%	70%
0	-	-	-	-	-	100%	

## GRILLE « HORIZON RETRAITE DYNAMIQUE »

Le titulaire âgé de 55 ans qui a choisi le profil de grille « horizon retraite dynamique » et dont la date prévisionnelle de départ à la retraite est dans 7 ans, aura une allocation de son épargne répartie de la façon suivante :

- 35% en actions hors PME-ETI (dans les FCPE Actions)
- 63 % en obligations (dans les FCPE Obligations)
- 2 % en monétaire (dans le FCPE Monétaire)



Nombre d'années avant le départ en retraite	ALM ES Actions Monde ISR	Sélection MIROVA Europe Environnement	Sélection DNCA actions Euro PME	ALM ES Oblig euro ISR	Sélection DNCA Sérénité Plus	Natixis ES Monétaire	%Min Actifs à faible risque
40	26%	62%	12%	0%	0%	0%	
39	26%	62%	12%	0%	0%	0%	
38	26%	62%	12%	0%	0%	0%	
37	26%	62%	12%	0%	0%	0%	
36	26%	62%	12%	0%	0%	0%	
35	26%	62%	12%	0%	0%	0%	
34	26%	62%	12%	0%	0%	0%	
33	26%	62%	12%	0%	0%	0%	
32	26%	62%	12%	0%	0%	0%	
31	26%	62%	12%	0%	0%	0%	
30	26%	62%	12%	0%	0%	0%	
29	26%	62%	12%	0%	0%	0%	
28	26%	62%	12%	0%	0%	0%	
27	26%	62%	12%	0%	0%	0%	
26	26%	62%	12%	0%	0%	0%	
25	26%	62%	12%	0%	0%	0%	
24	26%	62%	12%	0%	0%	0%	
23	26%	62%	12%	0%	0%	0%	
22	26%	62%	12%	0%	0%	0%	
21	26%	62%	12%	0%	0%	0%	
20	26%	62%	12%	0%	0%	0%	
19	26%	62%	12%	0%	0%	0%	30%
18	26%	62%	12%	0%	0%	0%	
17	26%	62%	12%	0%	0%	0%	
16	26%	62%	12%	0%	0%	0%	
15	27%	63%	10%	0%	0%	0%	
14	27%	63%	10%	0%	0%	0%	
13	27%	62%	10%	0%	1%	0%	
12	26%	60%	8%	2%	4%	0%	
11	24%	57%	8%	3%	8%	0%	
10	23%	53%	4%	6%	14%	0%	50%
9	19%	44%	4%	10%	23%	0%	
8	14%	33%	4%	15%	34%	0%	
7	11%	24%	0%	19%	44%	2%	
6	7%	15%	0%	21%	49%	8%	
5	4%	8%	0%	21%	49%	18%	50%
4	2%	4%	0%	19%	43%	32%	
3	1%	1%	0%	14%	34%	50%	
2	0%	0%	0%	9%	21%	70%	
1	0%	0%	0%	3%	7%	90%	50%
0	-	-	-	-	-	100%	

## Annexe 8.4 Convention relative à la gestion des comptes et à la gestion financière

*(Comme pour les autres annexes informatives, elle est susceptible d'évoluer )*

Natixis Interépargne effectue les prestations suivantes :

### ➡ Tenue de comptes

Les prestations de tenue de comptes prises en charge financièrement par l'Entreprise sont les suivantes :

- Création du compte :
  - ouverture du compte du bénéficiaire,
  - envoi d'un emailing d'accueil à l'Entreprise,
  - envoi d'un mini-guide sous format PDF à l'Entreprise.
- Opérations de versements :
  - traitement des versements des Épargnants,
  - analyse du fichier et traitement du fichier,
  - encaissement des versements,
  - inscription en compte des parts de FCPE.
- Établissement et communication des avis d'opérations.
- Prise en charge d'une modification annuelle de choix de placement.
- Établissement et communication d'un relevé individuel d'épargne salariale une fois par an.
- Prise en charge de l'ensemble des rachats à l'échéance et de ceux qui sont effectués dans le cadre des cas prévus aux articles R.3324-22, R.3332-28 et R.3334-4 du Code du travail et à l'article L.224-4 du Code monétaire et financier, effectués par virement sur le compte de l'Épargnant, y compris dans le cadre du traitement des cas de déblocage anticipé.
- Accès des bénéficiaires aux outils de consultation à distance les informant sur leur compte (hors frais de fournisseur d'accès ou de communication).

### ➡ Traitement administratif des Plans

- Calcul de l'abondement et de la CSG/CRDS.

### ➡ Traitement de la participation et/ou de l'intéressement

Natixis Interépargne effectue le traitement de la participation et/ou de l'intéressement et/ou de tout autre dispositif équivalent à ceux précités prévus par la loi ou le pouvoir réglementaire a posteriori de la date de dépôt du Règlement PEI/PERCOL-I auprès de l'autorité administrative compétente dans les conditions suivantes : traitement des fichiers des quotes-parts à investir revenant à chaque bénéficiaire, fournis par l'Entreprise.

*\* Pour les salariés, quotes parts nettes de CSG/CRDS.*

*Dans le cadre de la signature et de l'exécution du présent bulletin de souscription, et plus généralement de notre relation, Natixis Interépargne recueille et traite des données à caractère personnel vous concernant et concernant les personnes physiques intervenant dans le cadre de cette relation (mandataire, représentant légal, contact désigné, préposé, bénéficiaire effectif...). Les informations vous expliquant pourquoi et comment ces données sont utilisées, combien de temps elles seront conservées ainsi que les droits dont vous disposez sur vos données figurent dans notre Notice d'information sur le traitement des données à caractère personnel. Cette notice est portée à votre connaissance lors de la première collecte de vos données. Vous pouvez y accéder à tout moment, sur notre site internet [www.interepargne.natixis.com](http://www.interepargne.natixis.com) ou en obtenir un exemplaire auprès de nos centres de relation clients. Natixis Interépargne communiquera en temps utile les évolutions apportées à ces informations. Les données à caractère personnel contenues dans ce document pourront donner lieu à l'exercice du droit individuel d'accès, de rectification, d'opposition, de limitation, d'effacement pour motif légitime, à communiquer des instructions sur le sort des données vous concernant en cas de décès et de portabilité dans les conditions prévues par la réglementation applicable, auprès*

de Natixis Interépargne à l'adresse suivante : 30, avenue Pierre-Mendès France – 75013 PARIS, ou relais-cnil-interepargne@natixis.com. L'utilisateur peut également exercer une réclamation auprès de l'autorité compétente.

➡ **Frais de tenue de comptes à la charge de l'Entreprise HT :**

Ces frais sont révisés annuellement sur la base de l'indice INSEE des Prix à la consommation harmonisé pour l'ensemble des ménages (France entière (Métropole + DOM)), nomenclature COICOP 12.7- autres services n.c.a. Base 2015 France. L'indexation est effectuée chaque année au 1er janvier.

- 1 dispositif (PEI ou PERCOL-I) : forfait annuel de 125 € + 9,50 € à partir du 6e compte\*\*
- 2 dispositifs (PEI et PERCOL-I) : forfait annuel de 195 € + 12 € à partir du 6e compte\*\*

\*\* Les 9,50 € et 12 € sont offerts pour les 5 premiers comptes.

Les frais d'affranchissement sont compris dans le forfait. L'ensemble de la tarification applicable figure dans l'Annexe tarifaire au Contrat.

➡ **Espace Entreprise**

L'Espace Entreprise est accessible au représentant légal de l'Entreprise. Il dispose d'un accès à l'ensemble des informations et opérations disponibles en ligne. Pour toute information complémentaire, contactez Allo Experts au 02 31 07 72 63.

*Fait à Paris, le 30 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)