



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIÈRE
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2023-40

7 octobre 2023



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2023-40 du 7 octobre 2023

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	[*]

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2023-40.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-40 du 7 octobre 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 29 Hospitalisation privée : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2007-13 du 28 avril 2007 à l'avenant n° 2006-03 du 17 octobre 2006.....	5
IDCC 184 Imprimerie de labeur : accord paritaire du 11 septembre 2023 relatif à la définition des catégories de salariés « cadres » et « non cadres » bénéficiaires des garanties de protection sociale complémentaire.....	6
IDCC 706 Reprographie : accord du 29 août 2023 relatif au barème des salaires minima	8
IDCC 1077 Produits du sol-engrais : avenant du 4 juillet 2023 relatif à la prime d'ancienneté au 1 ^{er} octobre 2023.....	10
IDCC 1307 Cinéma-exploitation : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2023-32 du 12 août 2023 à l'avenant n° 69 du 4 juillet 2023 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} juillet 2023.....	12
IDCC 1539 Papeterie-fournitures-bureau : accord du 29 août 2023 relatif au barème des salaires minima	14
IDCC 1921 Huissiers-justice : avenant n° 81 du 21 juillet 2023 relatif à la grille des salaires au 1 ^{er} août 2023.....	16
IDCC 2328-3144 Bâtiment et travaux publics (Guadeloupe) : avenant du 22 juin 2023 relatif aux salaires et aux primes.....	19
IDCC 2717 Entreprises-techniques-création-�v�nement : avenant n° 4 du 23 août 2023 portant révision de l'accord du 25 octobre 2010 relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé.....	21
IDCC 3210 Banque populaire : accord du 30 juin 2023 relatif au comité des activités sociales et culturelles interentreprises	23
IDCC 3231 Métallurgie (Jura) : avenant du 8 septembre 2023 relatif aux rémunérations effectives garanties.....	31
IDCC 3245 Opérateurs de voyages et guides : avenant n° 4 du 19 septembre 2023 relatif à la modification des dispositions de la convention collective	34
IDCC 3248 Métallurgie : avenant du 11 juillet 2023 relatif à la modification de la convention collective	44

Accord(s) professionnel(s)

Établissements d'enseignement privés (complémentaire santé) : accord du 31 janvier 2022 relatif au régime frais de santé dénommé « EEP Santé »	71
Établissements d'enseignement privés (complémentaire santé) : accord du 31 janvier 2022 relatif à la recommandation d'organismes assureurs	99
Industries alimentaires (épargne salariale) : accord du 30 mai 2023 relatif à l'amélioration du dispositif d'épargne salariale	103

Brochure n° 3198 | Convention collective nationale

IDCC : 29 | **ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS D'HOSPITALISATION, DE SOINS,
DE CURE ET DE GARDE À BUT NON LUCRATIF**

Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2007-13 du 28 avril 2007
à l'avenant n° 2006-03 du 17 octobre 2006

NOR : ASET0750408Z

IDCC : 29

Page 381, article 2, lire :

« La formule visée à l'article A1.3.1 est désormais la suivante :
 $y = 32\,562 [(CA\ n - 1)0.1671] / 12 \times 4,151$ ».

(Le reste sans changement.)

Accord paritaire du 11 septembre 2023

relatif à la définition des catégories de salariés « cadres » et « non cadres »
bénéficiaires des garanties de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2351026M

IDCC : 184

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

GMI ;

UNIIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO livre ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application du décret en date du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective et en complément de l'accord paritaire du 21 juin 2023, le présent accord paritaire a pour objectif de définir les catégories de salariés « cadres » et « non cadres » bénéficiaires des garanties de protection sociale complémentaire mises en place dans les entreprises de la branche imprimerie de labeur et industries graphiques (IDCC 184).

L'accord paritaire en date du 11 septembre 2023 s'inscrit dans le cadre de celui du 21 juin 2023 portant sur la constitution d'une catégorie objective pour le bénéfice d'une couverture de protection sociale complémentaire, conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

L'entrée en vigueur de ces deux accords permettra aux contributions patronales finançant des prestations de protection sociale complémentaire de bénéficier de l'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

La définition des catégories de salariés bénéficiaires des garanties de protection sociale complémentaire procédant des différents accords paritaires adoptés au sein de la branche, est établie par les articles 1 et 2 du présent accord.

Article 1^{er} | Définition des salariés « cadres »

Sont considérés comme « cadres » les salariés suivants :

1. Les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (salariés relevant des groupes I A, I B, II et III B de la classification de l'imprimerie labeur et des industries graphiques) ;
2. Les salariés, statut agent de maîtrise relevant du groupe III A de la classification de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques dans la mesure où l'entreprise a choisi de les inclure dans la catégorie salariés « cadre », conformément à l'accord de branche du 23 juin 2023 agréé par la commission paritaire rattachée à l'APEC en date du 6 septembre 2023.

Article 2 | Définition des salariés « non-cadres »

Sont considérés comme « non cadres » les salariés suivants :

1. Les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (salariés relevant des groupes VI A, VI B, V A, V B, V C et IV de la classification de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques) ;
2. Les salariés, statut agent de maîtrise relevant du groupe III A de la classification de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques dans la mesure où l'entreprise a choisi de ne pas les inclure dans la catégorie salariés « cadre », conformément à l'accord de branche du 23 juin 2023 agréé par la commission paritaire rattachée à l'APEC en date du 6 septembre 2023.

Article 3 | Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

Article 4 | Dépôt et extension du présent accord

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article 5 | Entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord prend effet le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tard le 1^{er} janvier 2024.

Fait à Paris, le 11 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3027 | Convention collective nationale

IDCC : 706 | **PERSONNEL DE LA REPROGRAPHIE**

Accord du 29 août 2023
relatif au barème des salaires minima

NOR : ASET2351027M

IDCC : 706

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

EBEN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

UNSA FCS ;

CFTC SNPELAC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective nationale des entreprises de la reprographie (IDCC 706).

Article 2 | Barème des salaires

Horaire : 152,25 heures

Catégorie	Niveau	Salaire brut minimum mensuel
Ouvriers	10.00	1 768 €
	10.30	1 788 €
	10.70	1 845 €
Employés	20.00	1 783 €
	20.30	1 853 €
	20.70	1 910 €
Agents de maîtrise	30.00	2 000 €
	30.50	2 205 €

Catégorie	Niveau	Salaire brut minimum mensuel
Cadres	40.00	2 280 €
	40.30	2 840 €
	40.50	3 560 €

Article 3 | Dispositions spécifiques aux TPE et PME

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fonction de la taille des entreprises concernées.

Article 4 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de remédier aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 | Date d'application

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord de salaires entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension.

Article 6 | Dépôt et extension

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la convention collective, assuré par l'APGEB (Association paritaire pour la gestion de l'équipement du bureau) pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 29 août 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3165 | Convention collective nationale

IDCC : **1077** | **ENTREPRISES DU NÉGOCE ET DE L'INDUSTRIE
DES PRODUITS DU SOL, ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES**

Avenant du 4 juillet 2023

relatif à la prime d'ancienneté au 1^{er} octobre 2023

NOR : ASET2351029M

IDCC : 1077

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

FEDEPOM ;

FNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

FNAF CGT,

d'autre part,

Préambule

Dans la perspective de mieux récompenser la fidélité des salariés de la branche, les partenaires sociaux se sont rencontrés afin d'échanger sur l'amélioration de la prime d'ancienneté prévue par l'article 58 de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes.

Après échanges, ils sont convenus de revaloriser la prime d'ancienneté au-delà de 15 ans en créant des paliers supplémentaires aux paliers existants, afin de davantage tenir compte des fortes anciennetés.

(Voir page suivante.)

Par ailleurs, ils se sont entendus pour préciser l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté.
Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 58 de la convention collective relatif à la prime d'ancienneté

À compter du 1^{er} octobre 2023, la prime d'ancienneté est versée comme suit :

Ancienneté							
3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
P 100	P 100	P 100	P 100	P 100	P 100	P 100	P 100
3	4	5	6	7	8	9	10

Cette prime est assise sur le réel du salarié, qui correspond au salaire mensuel brut.

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} octobre 2023.

Article 3 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé en tout ou en partie conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 6 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé dans les conditions légales.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 4 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2023-32 du 12 août 2023

à l'avenant n° 69 du 4 juillet 2023
relatif aux salaires minima au 1^{er} juillet 2023

NOR : ASET2350877Z

IDCC : 1307

Page 52, ajouter le tableau suivant :

Annexe 1 à l'avenant n° 69 à la CCN de l'exploitation cinématographique

Barème national des salaires minima pour le personnel des salles de cinéma applicable au 1^{er} juillet 2023

Niveaux	Coefficient hiérarchique AGIRC-ARRCO	Emplois repères	Salaires mensuels
			Rémunération minimale pour 151,67 heures
Niveau VIII	420	Directeur	3 426,37 €
	405	Directeur	2 971,91 €
	400	Directeur	2 886,70 €
	395	Directeur	2 841,26 €
Niveau VII	349	Directeur	2 653,79 €
	340	Directeur	2 562,90 €
	325	Directeur	2 483,37 €
	325	Régisseur	2 483,37 €
	300	Directeur	2 108,45 €
	300	Responsable maintenance	2 108,45 €
	300	Adjoint administratif	2 108,45 €

Niveaux	Coefficient hiérarchique AGIRC-ARRCO	Emplois repères	Salaires mensuels
			Rémunération minimale pour 151,67 heures
Niveau VI	290	Directeur	2 055,36 €
	285	Adjoint de direction	2 021,21 €
	285	Responsable technique	2 021,21 €
	285	Adjoint administratif	2 021,21 €
	285	Programmateur	2 021,21 €
	275	Assistant directeur	1 998,44 €
	269	Assistant directeur	1 981,37 €
	269	Technicien de cinéma chef d'équipe	1 981,37 €
Niveau V	265	Responsable animation	1 963,02 €
	265	Technicien de cinéma hautement qualifié	1 963,02 €
	265	Programmateur	1 963,02 €
	259	Assistant administratif	1 957,31 €
	259	Technicien de cinéma qualifié	1 957,31 €
	240	Assistant directeur	1 850,86 €
	240	Responsable hall	1 850,86 €
Niveau IV	239	Technicien de cinéma	1 827,73 €
	236	Technicien agent de cinéma	1 816,27 €
	234	Agent administratif	1 793,35 €
	234	Technicien de cinéma	1 793,35 €
	229	Agent de cinéma	1 782,43 €
	224	Agent administratif	1 771,58 €
	224	Agent d'accueil	1 771,58 €
	224	Animateur	1 771,58 €
Niveau III	219	Agent de cinéma	1 763,67 €
	214	Agent administratif	1 757,92 €
	214	Agent d'accueil	1 757,92 €
	214	Animateur	1 757,92 €
	194	Agent de cinéma	1 756,76 €
Niveau II	189	Agent d'accueil	1 754,46 €
	189	Gardien/petite maintenance	1 754,46 €
	184	Agent d'accueil	1 751,76 €
Niveau I	150	Gardien/petite maintenance	1 750,00 €
	150	Agent d'entretien du bâtiment	1 750,00 €

(Le reste sans changement.)

Convention collective nationale

IDCC : **1539** | **COMMERCE DE DÉTAIL DE PAPETERIE, FOURNITURES DE BUREAU, DE BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE**

Accord du 29 août 2023
relatif au barème des salaires minima

NOR : ASET2351028M

IDCC : 1539

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

EBEN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC SNPELAC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective nationale des entreprises du bureau et du numérique (commerces et services) n° 3252 – IDCC 1539.

Article 2 | Barème des salaires

Horaire : 151,67 heures.

Niveau	Coefficient	Salaire brut minimum mensuel
A1	140	1 780,00 €
A2	150	1 800,00 €
A3	170	1 820,00 €
A4	190	1 850,00 €
A5	220	1 915,00 €
B1	240	2 020,00 €
B2	260	2 130,00 €

Niveau	Coefficient	Salaire brut minimum mensuel
B3	280	2 330,00 €
C1	300	2 475,00 €
C2	360	3 225,00 €
C3	450	3 965,00 €
C4	500	4 665,00 €

Article 3 | *Progression salariale*

Après un an d'ancienneté, les salariés classés au niveau A1 – coefficient 140, percevront le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau A2 – coefficient 150.

Article 4 | *Dispositions spécifiques aux TPE et PME*

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Compte tenu des spécificités de la branche majoritairement composée d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre de cet accord.

Article 5 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de remédier aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6 | *Date d'application*

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord de salaires entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension.

Article 7 | *Dépôt et extension*

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la convention collective, assuré par l'APGEB (Association paritaire pour la gestion de l'équipement du bureau) pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 29 août 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 81 du 21 juillet 2023
relatif à la grille des salaires au 1^{er} août 2023

NOR : ASET2350995M

IDCC : 1921

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

CNCJ ;

UNCJ ;

CJF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC CSFV ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter du 1^{er} août 2023, la nouvelle grille des salaires s'établit comme suit :

La valeur du point dite « valeur de référence » est portée à 6,68 €.

La valeur du point dite « valeur complémentaire » est de 6,14 €.

La classification des salaires minima de la profession pour la durée légale du travail (151,67 heures mensuelles) est établie conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

Cat.	Coeff.	Classification	Salaire brut
1	272	Personnel d'entretien Personnel qui assure les travaux de bureau (photocopies, classement, affranchissement, accueil et autres tâches similaires) Appariteur – coursier	1 811,56

Cat.	Coeff.	Classification	Salaire brut
2	278	<p>Secrétaire (BEP). Personnel capable de contrôler les mentions essentielles d'un acte, de le mettre en forme, de le régulariser (répertoire). Connaissance de la bureautique et du traitement de textes, accueil, prise de rendez-vous</p> <p>Secrétaire sous tutorat (d'une autre secrétaire et d'un associé), quelle que soit sa future fonction, ayant une bonne connaissance de la bureautique</p> <p>Clerc significateur assermenté ayant moins de 5 ans d'ancienneté</p> <p>Salarié qui se destine à la profession d'huissier, titulaire d'un master 1 de la faculté, qui ne suit pas encore les formations de l'École nationale de procédure</p>	1 848,40
3	282	<p>Clerc significateur titulaire du CQP (*) de clerc significateur délivré par l'École nationale de procédure ou clerc significateur ayant plus de 5 ans d'ancienneté</p> <p>Secrétaire, même poste que pour la catégorie 3, mais ayant obtenu le CQP (*) de secrétaire</p>	1 872,96
4	296	<p>Clerc qui maîtrise la terminologie juridique, procède à l'ouverture des dossiers, assure le suivi des procédures et de la comptabilité des dossiers</p> <p>Titulaire du master 1 en formation à l'École nationale de procédure</p> <p>Aide comptable</p> <p>Secrétaire gestionnaire de dossiers. Organise les procédures contentieuses et gère son portefeuille avec le soutien d'un autre salarié, mais sait gérer une relation client</p> <p>Salarié qui se destine à la profession de commissaire de justice (commissaire de justice stagiaire) en cours de formation</p>	1 958,92
5	316	<p>Clerc aux procédures titulaire du CQP (*) de clerc aux procédures délivré par l'École nationale de procédure</p> <p>Employé assurant la comptabilité des dossiers ainsi que celle de l'étude</p> <p>Personnel titulaire de l'ancien diplôme du 2^e cycle de l'École nationale de procédure</p> <p>Secrétaire gestionnaire de dossiers confirmée. Sait entretenir, mais aussi faire évoluer une relation clientèle</p>	2 081,72
6	333	<p>Clerc aux procédures ayant plus de 2 ans d'expérience après l'obtention du CQP (*) de clerc aux procédures délivré par l'École nationale de procédure, à quoi s'ajoutent des compétences particulières telles qu'être capable de recherches juridiques, de soutenir une argumentation juridique. Prise de titre, connaissance des procédures particulières, rôle de conseil auprès de la clientèle, ouverture des dossiers, comptabilité dossier voire générale</p> <p>Personnel titulaire de l'ancien examen de fin d'étude de l'École nationale de procédure</p>	2 186,10
7	382	<p>Clerc expert titulaire du CQP (*) de clerc expert délivré par l'École nationale de procédure</p> <p>Clerc habilité aux constats tel que défini par l'article 1^{er} bis de l'ordonnance n° 45-2592 du 2 novembre 1945 modifié par la loi n° 91-650 du 9 juillet 1991 (décret n° 92-984 du 9 septembre 1992 modifié décret n° 94-299 du 12 avril 1994)</p>	2 486,96

Cat.	Coeff.	Classification	Salaire brut
8	422	Titulaire de l'examen professionnel Responsable de service	2 732,56
9	480	Collaborateur direct du titulaire : juriste qualifié maîtrisant parfaitement la procédure civile	3 088,68
Cadres			
10	540	Principal clerc : juriste qualifié remplissant les conditions pour être habilité aux constats, collaborateur direct du titulaire maîtrisant parfaitement la procédure civile, la comptabilité des dossiers ainsi que la gestion comptable, administrative, sociale et humaine de l'étude	3 457,08
11	640	Principal clerc : même définition que ci-dessus ayant au moins 10 ans d'expérience dans la fonction	4 071,08
12	670	Huissier de justice salarié	4 255,28
(*) Certificat de qualification professionnelle.			

Fait à Paris, le 21 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

IDCC : 2328 | OUVRIERS
(Guadeloupe et dépendances)
(28 février 2002)

(Bulletin officiel n° 2003-7 *bis*)

(Étendue par arrêté du 20 juillet 2004,
Journal officiel du 29 juillet 2004)

Convention collective

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

IDCC : 3144 | ETAM
(Guadeloupe)

Avenant du 22 juin 2023
relatif aux salaires et aux primes

NOR : ASET2351024M

IDCC : 2328, 3144

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

FRBTP Guadeloupe,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UGTG ;

FTC CGTG,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Résolution

Réunies le 22 juin 2023 à 117, impasse Émile-Dessout, zone industrielle Jarry, 97122 Baie-Mahault, les parties signataires des accords portant sur les salaires et primes des ouvriers et salaires des ETAM du BTP de Guadeloupe et ses dépendances, Saint-Martin et Saint-Barthélemy du 22 mai 2023 précisent que compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

En conséquence de quoi, lesdits parties réitèrent leur demande d'extension, formalisée le 7 juin 2023, de l'accord paritaire régional du 22 mai 2023 relatif aux salaires et primes des ouvriers et salaires des ETAM du BTP de Guadeloupe.

Fait à Baie-Mahault, le 22 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3355 | Convention collective nationale

IDCC : 2717 | **ENTREPRISES TECHNIQUES AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÈNEMENT**

Avenant n° 4 du 23 août 2023

portant révision de l'accord du 25 octobre 2010
relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé

NOR : ASET2350998M

IDCC : 2717

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

SYNPASE ;

FICAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis la conclusion de l'accord collectif du 25 octobre 2010 relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé de la branche entreprises techniques au service de la création et de l'évènement, les partenaires sociaux se sont réunis dans le cadre du comité de suivi afin d'étudier les comptes de résultats du régime de frais de santé et les possibilités d'évolution du dispositif pour l'avenir.

Après avoir rappelé les évolutions de l'environnement juridique des régimes complémentaires de frais de santé, permettant de bénéficier des avantages fiscaux et sociaux attachés à ces contrats, et dans le cadre du pilotage paritaire du régime, il a été décidé de procéder à une augmentation tarifaire et ce pour garantir l'équilibre du régime de frais de santé conventionnel.

Article 1^{er} | Objet de l'avenant

Le présent avenant modifie l'article 4 de l'accord du 25 octobre 2010 relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé de la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement.

Modification de l'article 4

L'article 4 intitulé « Cotisations » est désormais rédigé de la manière suivante :

« Article 4 | *Cotisations*

1. Pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale, les cotisations s'élèvent à 1,10 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, au titre de la couverture du seul salarié.
2. Pour les salariés relevant du régime local de sécurité sociale de l'Alsace-Moselle, le montant des cotisations est fixé à 0,78 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, au titre de la couverture du seul salarié. »

Les autres dispositions de l'accord du 25 octobre 2010 relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé de la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement demeurent inchangées.

Article 2 | *Prise en compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés*

Considérant que le champ de la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement couvre en très grande majorité des TPE et PME, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3 | *Date d'effet. Durée. Dépôt*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} octobre 2022. À compter de cette date, la rédaction de l'article 4 sera modifiée et substituée tel que prévu à l'article 1^{er} ci-dessus.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 23 août 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **3210** | **BANQUE POPULAIRE**
(15 juin 2015)

Accord du 30 juin 2023

relatif au comité des activités sociales et culturelles interentreprises

NOR : ASET2351025M

IDCC : 3210

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le développement et la mutualisation d'activités sociales et culturelles dédiées aux salariés du groupe BPCE participent au maintien d'un dialogue social de qualité. Ils traduisent également l'attention portée depuis plusieurs décennies par les partenaires sociaux à l'accès facilité des salariés, de leurs familles et en particulier de leurs enfants à des activités de loisirs et de culture.

Par un accord en date du 11 septembre 2019 et pour une durée de quatre ans à compter du 31 décembre 2019, les négociateurs de la branche ont fixé les règles de fonctionnement du « Comité des activités sociales et culturelles interentreprises » (ci-après dénommé « CASCIE ») de BPCE. Parallèlement, les membres du CASCIE ont été désignés pour un mandat de quatre ans débutant le 31 décembre 2019.

Ainsi, la renégociation de l'accord et le renouvellement des mandats, doivent-ils intervenir avant fin 2023.

Dès lors, le présent accord a pour objectif de fixer les règles de fonctionnement du CASCIE.

Les principales mesures prévues par le présent accord portent sur :

1. La composition du CASCIE et des commissions.
2. Les modalités d'organisation du CASCIE.
3. Les moyens accordés aux membres du CASCIE et de ses commissions.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques Populaires mentionné à l'article 5 - I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires.

Article 2 | Champ d'intervention du comité des activités sociales et culturelles interentreprises

Le comité des activités sociales et culturelles interentreprises assure l'organisation et la gestion des activités sociales et culturelles communes aux comités sociaux et économiques d'entreprise ou d'établissement (ci-après désignés « CSE ») adhérents et cotisants au CASCIE et au bénéfice exclusif des salariés des entreprises concernées. Il est composé de tous les CSE adhérents et cotisants.

En outre, il est en mesure de recevoir l'adhésion des CSE d'entités n'appartenant pas à la branche BP mais appartenant au groupe BPCE et acceptant les conditions d'adhésion prévues à la convention visée aux articles R. 2312-43, L. 2316-23 et D. 2316-7 du code du travail.

Article 3 | Cotisation

Les CSE adhérents et cotisants, versent au CASCIE une cotisation spécifique fixée à 0,225 % de la masse salariale (DSN) de chacune des entreprises concernées.

Article 4 | Responsabilité civile

Le CASCIE jouit de la personnalité morale et doit obligatoirement contracter une assurance appropriée au titre de sa responsabilité civile.

Article 5 | Composition du CASCIE

Le CASCIE est constitué de la façon suivante :

- un représentant de BPCE SA en sa qualité de groupement patronal, qui préside de droit ce comité, assisté d'une personne de son choix ayant voix consultative ;
- quinze membres représentant le personnel des entreprises dont le CSE est adhérent au CASCIE désignés selon les modalités précisées à l'article 6 du présent accord.

Un représentant de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche au jour de la signature du présent accord (ci-après « organisation syndicale ») et désigné selon les modalités précisées à l'article 7 du présent accord, peut assister aux réunions.

Les parties conviennent que la perte de représentativité au niveau de la branche d'une organisation syndicale durant l'application du présent accord est sans incidence sur les mandats de membres CASCIE et de représentant syndical au CASCIE, qui se poursuivent donc jusqu'à leur terme. Il en est de même s'agissant des nouvelles désignations pouvant le cas échéant intervenir en cas de fin de mandat anticipée, dans le respect des modalités prévues aux articles qui suivent.

Ce principe s'applique également aux membres des commissions.

Article 6 | Désignation des membres titulaires et remplaçants

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche au jour de la signature du présent accord (ci-après « organisations syndicales »), désignent les représentants du personnel pour quatre ans, parmi les membres élus titulaires ou suppléants des CSE adhérents et cotisants au CASCIE.

Les sièges sont répartis, entre les organisations syndicales, sur la base des résultats en voix tous collèges confondus du premier tour des dernières élections des CSE adhérents au CASCIE arrêtés au 6 décembre 2023. Il est fait application du système de la représentation proportionnelle au plus fort reste. En cas d'égalité des restes, le ou les sièges en balance sont attribués à l'organisation syndicale ayant obtenu le plus de voix.

Des remplaçants éventuels peuvent être désignés en même temps et dans les mêmes conditions que les membres titulaires auxquels ils peuvent se substituer en cas d'indisponibilité temporaire ou de défaillance définitive. La défaillance définitive des membres titulaires ou remplaçants du CASCIE est constituée par la perte du mandat électif de premier niveau, quelle qu'en soit la cause, ou par le retrait du mandat CASCIE confié par l'organisation syndicale.

Lorsque la perte de mandat de premier niveau concerne un membre du bureau ou un président de commission, ces derniers conservent leur crédit d'heures jusqu'à la prochaine plénière, à laquelle ils sont invités afin de présenter leur rapport d'activité.

Lorsque la perte de mandat de premier niveau concerne un membre titulaire ou remplaçant qui n'est ni membre du bureau ni président de commission, la perte du mandat CASCIE est immédiate.

En cas de vacance d'un poste de remplaçant, l'organisation syndicale concernée procède à une nouvelle désignation par courrier adressé au CASCIE avec une copie adressée à BPCE SA et à l'entreprise du remplaçant désigné dans un délai minimal de 3 semaines qui précède la réunion suivante. Cette désignation prend effet à compter de la réunion suivant la notification de la désignation et pour la durée du mandat restant à courir.

Il est convenu que, dans la situation exceptionnelle, où une organisation syndicale n'ayant qu'un seul poste au sein de cette instance ne pourrait être représentée, ni par le titulaire, ni par le remplaçant, l'organisation syndicale pourra désigner, pour la ou les réunions concernées, un salarié remplissant les conditions requises pour occuper ce poste. Pour mettre en œuvre cette possibilité, l'organisation syndicale devra se rapprocher de BPCE SA en justifiant de l'indisponibilité des collaborateurs précédemment mandatés.

Article 7 | Désignation des représentants syndicaux

Un représentant de chaque organisation syndicale, appartenant à une entreprise dont le CSE est adhérent et cotisant au CASCIE, peut assister aux réunions. Il n'a pas nécessairement la qualité de membre d'un CSE ni celle de représentant syndical CSE.

La désignation de ce représentant est adressée, selon les cas, par le délégué syndical de branche, la confédération, la fédération ou le syndicat national affilié à la confédération ou à la fédération au secrétariat du CASCIE, à l'employeur ainsi qu'à BPCE SA.

Article 8 | Fusion-absorption entre des entreprises du champ d'intervention du CASCIE : conséquence sur les mandats

Lorsque, suite à une fusion-absorption entre des entreprises du champ d'intervention du CASCIE ou suite à un transfert dans le cadre de l'article L. 1224-1 du code du travail entre ces mêmes entreprises, un membre titulaire du CASCIE perd son mandat d'élu au CSE, l'organisation syndicale l'ayant désigné peut maintenir son mandat CASCIE jusqu'à la proclamation du résultat des

élections professionnelles de sa nouvelle entreprise, et dans une limite maximale de huit mois. L'organisation syndicale communique sa décision de maintien ou de non maintien du mandat au secrétariat du CASCIE, à BPCE SA et à l'employeur de l'intéressé dans un délai d'un mois. Le silence gardé plus d'un mois confirme la perte du mandat de membre titulaire du CASCIE.

Le délai maximal de huit mois et le délai d'un mois prévus ci-dessus ont pour point de départ le jour de la perte du mandat de premier niveau.

Article 9 | Bureau

Le CASCIE élit parmi ses membres titulaires un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint, qui constituent, avec un autre membre titulaire du CASCIE, le bureau du comité.

Les parties signataires expriment le souhait que la composition du bureau assure ainsi la représentation de chaque organisation syndicale.

Le bureau a la possibilité de se réunir deux fois par trimestre, le temps passé par ses membres en réunion étant payé comme temps de travail.

Ce bureau peut se réunir en cas de besoin urgent sous un format « cellule de crise » détaillé dans le règlement intérieur du CASCIE.

Article 10 | Réunions plénières

Le CASCIE se réunit en séance plénière quatre fois chaque année, sauf réunion exceptionnelle supplémentaire demandée par la majorité des membres titulaires.

En application des articles R. 2312-48 et L. 2315-68 du code du travail l'une de ces quatre réunions plénières est intégralement consacrée à l'approbation des comptes. Elle se tient le même jour que la première plénière de l'année.

Le secrétaire arrête la date et l'ordre du jour des réunions en accord avec le président.

Le secrétaire établit les procès-verbaux des réunions à partir des minutes qui sont la base de référence. Le secrétaire dispose de la liberté d'appréciation dans la rédaction, il n'est pas tenu de reporter « *in extenso* » les interventions des membres du CASCIE. Les intervenants peuvent demander que leurs textes figurent en annexe et sous leur responsabilité, au procès-verbal, à condition que ces textes soient courts et synthétiques et correspondent aux minutes.

Le secrétaire devra, dans la mesure du possible, rédiger le procès-verbal et le diffuser un mois avant la réunion suivante.

Article 11 | Commissions

Article 11.1 | Missions et création

L'activité d'audit et de maîtrise des risques, l'activité vacances jeunes et l'activité séjours familles font l'objet de commissions dédiées.

En application des articles R. 2312-48 et L. 2315-44-1 du code du travail, une commission des marchés est mise en place. Elle a pour missions de proposer au CASCIE les critères retenus pour le choix des fournisseurs et des prestataires du CASCIE et la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux.

En outre, le CASCIE a la possibilité de créer, dans les conditions prévues au 11.5 ci-dessous, des commissions ayant vocation à intervenir dans ses domaines de compétence tels que visés à l'article 2 du présent accord.

Article 11.2 | Composition

Article 11.2.1 | Règles générales

Présidées par un membre titulaire du CASCIE, elles comprennent un maximum de onze participants, dont éventuellement les représentants syndicaux au CASCIE. À l'exception des représentants syndicaux au CASCIE, tous doivent avoir la qualité de membre titulaire ou suppléant d'un CSE adhérent au CASCIE ou de représentant syndical d'un CSE adhérent au CASCIE. Par principe, chaque membre titulaire du CASCIE a vocation à siéger dans au moins une commission. La commission dédiée à l'activité d'audit et de maîtrise des risques, celle dédiée à l'activité vacances jeunes et celle dédiée aux séjours familles comprennent chacune, parmi leurs participants, un participant de chaque organisation syndicale.

Des remplaçants éventuels peuvent être désignés en même temps et dans les mêmes conditions que les membres titulaires, auxquels ils peuvent se substituer, en cas d'indisponibilité temporaire ou de défaillance définitive.

La défaillance définitive des membres titulaires ou remplaçants d'une des commissions du CASCIE est constituée par la perte du mandat électif ou désignatif de premier niveau, pour quelle que raison que ce soit ou par le retrait du mandat de représentant syndical au CASCIE confié par l'organisation syndicale.

Article 11.2.2 | Règles spécifiques à la commission des marchés

Les membres de la commission des marchés sont désignés par le CASCIE parmi ses membres titulaires.

Le règlement intérieur du CASCIE fixe les modalités de fonctionnement de la commission, le nombre de ses membres, les modalités de leur désignation et la durée de leur mandat.

La commission des marchés établit un rapport d'activité annuel dans les conditions prévues par la loi.

Article 11.3 | Recours à la visio-conférence

La décision de recourir à la visio-conférence sera actée dans les convocations envoyées aux participants par le président de la commission, afin qu'ils soient informés des modalités pratiques de la réunion.

Seules les personnes légalement et conventionnellement autorisées à assister aux réunions des commissions pourront être présentes et participer aux réunions organisées à distance.

Toutes les conditions de fiabilité des techniques de communication et de confidentialité des échanges sont assurées lorsque la tenue de la réunion est tenue par visio-conférence.

Article 11.4 | Temps passé en réunion

Le temps passé par l'ensemble des membres des commissions en réunion est payé comme temps de travail sans imputation sur les crédits d'heures dans la limite globale de 200 jours ouvrés par an.

Article 11.5 | Modalités d'organisation

Les modalités d'organisation des commissions du CASCIE sont arrêtées chaque année, lors de la dernière réunion plénière du CASCIE précédant l'année concernée.

Lors de cette réunion, les membres de la plénière délibèrent, pour l'année suivante, sur :

- le nombre de commissions, leur dénomination et leurs missions exactes ;
- dans la limite globale de 200 jours ouvrés par année civile, la répartition des temps de réunion entre chaque commission et divisible par le nombre de membres.

Dans le mois suivant la réunion plénière, le secrétaire du CASCIE communique aux employeurs des membres des commissions ainsi qu'à BPCE SA, le calendrier annuel des réunions des différentes commissions ainsi constituées.

En cas de vacance d'un poste de remplaçant, l'organisation syndicale concernée procède à une nouvelle désignation par courrier adressé au CASCIE avec une copie adressée à BPCE SA et à l'entreprise du remplaçant désigné dans un délai minimal de 3 semaines qui précède la réunion suivante. Le calendrier des réunions est joint au courrier adressé à l'employeur. Cette désignation prend effet à compter de la réunion suivante de la commission concernée.

Pour l'année 2024, les modalités d'organisation des commissions seront arrêtées en janvier de cette même année, lors d'une plénière exceptionnelle.

Article 12 | Crédits d'heures annuels

Article 12.1 | Crédits d'heures annuels individuels

Le secrétaire du comité bénéficie d'un crédit d'heures qui lui permet d'exercer une activité à temps plein auprès du CASCIE. Son statut et les modalités d'exercice de son mandat font l'objet d'un protocole, signé entre l'intéressé et son employeur et ratifié par la confédération, la fédération ou le syndicat national concerné et BPCE SA.

Dans l'hypothèse d'un cumul de mandats visés ci-dessous, les crédits d'heures correspondants ne se cumulent pas. En cas de crédits d'heures de montants différents seul le crédit d'heures le plus élevé est attribué :

- le secrétaire adjoint : 330 heures ;
- le trésorier : 440 heures ;
- le trésorier adjoint : 330 heures ;
- autre membre du bureau : 220 heures ;
- le président de la commission vacances jeunes : 330 heures ;
- le président de la commission séjours familles : 330 heures ;
- le président de la commission culture sports et loisirs : 330 heures ;
- le président de la commission audit et maîtrise des risques : 330 heures ;
- le président de la commission financière : 330 heures ;
- autre président de commission : 220 heures ;
- membre titulaire de la plénière désigné responsable RSE : 220 heures.

Afin de prendre en compte l'organisation de l'entreprise, les parties conviennent que toute prise de crédits supérieure à 20 heures par mois donne lieu à une information préalable de l'employeur au minimum 30 jours calendaires à l'avance :

- autre membre titulaire de la plénière CASCIE : 188 heures ;
- représentant syndical à la plénière CASCIE : 188 heures.

Dans les deux derniers cas ci-dessus, le crédit est pris dans la limite de 20 heures par mois.

Article 12.2 | Crédit d'heures annuel partagé

Un crédit de 334 heures annuel est mis à la disposition du bureau du CASCIE qui décide de son attribution.

Les bénéficiaires éligibles à l'attribution de ce crédit d'heures partagé sont les membres titulaires du CASCIE, les représentants syndicaux du CASCIE et les membres titulaires des commissions.

Afin de prendre en compte l'organisation de l'entreprise, les parties conviennent que l'attribution de ce crédit donne lieu à une information préalable de l'employeur et de BPCE SA au minimum 8 jours calendaires à l'avance.

L'attribution de ce crédit d'heures est limitée à :

- 8 heures par mois et par bénéficiaire lorsqu'il est attribué à un membre titulaire du CASCIE ou à un représentant syndical du CASCIE ;
- 16 heures par mois et par bénéficiaire, lorsqu'il est attribué à un membre titulaire d'une commission du CASCIE ne disposant pas d'un mandat de membre titulaire du CASCIE ou de représentant syndical du CASCIE.

Ce crédit d'heures partagé est indépendant des dispositions prévues à l'article 12.1.

Article 13 | Secrétariat

BPCE SA met à la disposition du CASCIE, pour son secrétariat administratif, les moyens suivants :

- au minimum 3 et au maximum 4 salariés de BPCE SA, à temps plein en situation de détachement ;
- locaux adaptés ;
- matériel nécessaire.

Dans l'hypothèse, notamment, où un salarié détaché quittant ses fonctions auprès du CASCIE n'aurait pu être remplacé par un nouveau salarié détaché, un échange sera organisé entre BPCE SA et le bureau afin d'examiner les solutions envisageables. Au cours de cet échange, l'option du versement d'une dotation compensatrice sera nécessairement étudiée.

Article 14 | Facilités diverses

Sous réserve d'un accord préalable de la direction de chaque entreprise, les informations socio-culturelles du CASCIE peuvent être acheminées en interne comme le courrier de l'entreprise.

Article 15 | Prise en charge des frais

Article 15.1 | Frais de déplacement

Les représentants du personnel de province qui participent aux activités du CASCIE seront indemnisés des frais de transport et des frais de séjour par le CASCIE, selon les règles définies par le CASCIE.

Les représentants du personnel d'Île-de-France attestant qu'ils ne bénéficient pas d'une prise en charge par leur employeur d'un abonnement à un service de transport public couvrant la zone du lieu de réunion, seront indemnisés des frais de transports selon les règles définies par le CASCIE.

Dans tous les cas, les moyens de transport privilégiés sont le train et les transports en commun.

Article 15.2 | Déjeuner des jours de réunion plénière ou de commissions

Le repas du midi est pris en charge par BPCE SA selon les règles qu'il définit et communique annuellement au secrétaire du CASCIE.

Article 15.3 | Réunions et délais de route

Ne sont pas imputés sur les crédits d'heures, les temps passés aux réunions prévues par le présent accord et d'une manière générale à toute réunion ou rencontre à l'initiative de BPCE SA, ainsi que les délais de route s'y rapportant. Effectués sur le temps de travail, ils ne doivent pas excéder en principe une demi-journée pour l'aller, ainsi que pour le retour.

Article 16 | Clause de bilan et de suivi

Les parties signataires s'engagent à se réunir dans la première moitié du semestre qui précède l'échéance du présent accord, afin d'effectuer le bilan de son application qui intègre l'examen des conditions dans lesquelles un éventuel nouvel accord consacré au CASCIE pourrait être conclu.

Les conclusions de ce bilan seront portées à la connaissance des membres de la CPBP au moins trois mois avant l'échéance du présent accord.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles des règles impactant significativement les termes du présent accord.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant ses modalités d'application.

Article 17 | Durée, révision et publicité

Article 17.1 | Durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et pour une durée de quatre ans.

Article 17.2 | Révision de l'accord

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de deux mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Article 17.3 | Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE SA en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE SA au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera également publié selon les modalités prévues à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 3231 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, SIMILAIRES ET CONNEXES**

(Jura)

(11 janvier 2019)

Avenant du 8 septembre 2023

relatif aux rémunérations effectives garanties

NOR : ASET2351030M

IDCC : 3231

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

UIMM Jura ;

UIMM Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires sont convenues d'apporter les modifications suivantes à l'avenant du 5 avril 2023 relatif aux rémunérations effectives garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques :

Article 1^{er} | Rémunérations effectives garanties (REG)

L'article 2 de l'avenant du 5 avril 2023 relatif aux rémunérations effectives garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques est ainsi rédigé :

« Prenant en compte l'évolution du Smic au cours de l'année 2023, les parties signataires sont convenues d'apporter des modifications aux montants des rémunérations effectives garanties à compter de 2023 :

a) Définition et montant

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le présent accord institue une garantie de rémunéra-

tion annuelle effective pour chacun des coefficients hiérarchiques tels qu'ils sont prévus par l'accord national métallurgie du 21 juillet 1975 modifié.

Ces garanties annuelles – Rémunérations effectives garanties (REG) sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'article 33 de l'avenant "Mensuels" à l'exception des catégories de salariés pour lesquels un abattement de salaire légal ou conventionnel est prévu. Pour ces salariés, la garantie annuelle sera calculée selon ces dits abattements.

■ Barème des rémunérations effectives garanties (REG) :

Coef. 140	20 915 €
Coef. 145	20 951 €
Coef. 155	20 961 €
Coef. 170	21 022 €
Coef. 180	21 134 €
Coef. 190	21 287 €
Coef. 215	21 675 €
Coef. 225	22 185 €
Coef. 240	22 970 €
Coef. 255	23 786 €
Coef. 270	24 704 €
Coef. 285	25 877 €
Coef. 305	27 499 €
Coef. 335	29 917 €
Coef. 365	32 701 €
Coef. 395	36 108 €

Ces valeurs sont données pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif et se rapportent à la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les valeurs de ce barème doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal, ces valeurs sont adaptées à l'horaire de travail et supportent de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

En cas d'horaire inférieur, les valeurs, base 35 heures sont réduites à due concurrence.

En outre, si un salarié intègre ou quitte son entreprise en cours d'année, le montant de la garantie annuelle de rémunération s'applique *pro rata temporis*.

En cas de départ en cours d'année, le complément de rémunération éventuellement dû au salarié en application du présent article lui est versé lors de son départ effectif.

b) Détermination des REG

Pour la détermination des REG, il sera tenu compte de tous les éléments de rémunération à l'exception :

- des majorations, pour travail de nuit, travail du dimanche et du jour férié, prévues par l'avenant "Mensuels" de la convention collective ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 44 de l'avenant "Mensuels" de la convention collective ;

- des participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de rémunération ;
- de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales.

Si les éléments de rémunération à prendre en considération aboutissent à un résultat inférieur au montant de la rémunération effective garantie, de sa catégorie et de son coefficient, le salarié recevra un complément égal à la différence entre la rémunération perçue et la rémunération effective garantie telle que définie ci-dessus. »

Article 2 | Autres dispositions

Les autres dispositions de l'avenant du 5 avril 2023 relatif aux rémunérations effectives garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques sont inchangées.

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, les rémunérations minimales annuelles effectives sont déterminées en fonction de la classification, sans distinction selon l'effectif des entreprises.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant s'appliquera à compter du 8 septembre 2023.

Article 5 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 6 | Publicité et dépôt

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le présent avenant est déposé dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail, à savoir en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Dole, le 8 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3245** | **OPÉRATEURS DE VOYAGES ET GUIDES**
(19 avril 2022)

Avenant n° 4 du 19 septembre 2023
relatif à la modification des dispositions de la convention collective

NOR : ASET2351015M

IDCC : 3245

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

SETO ;

Les Entreprises du Voyage,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant vient compléter et modifier les dispositions de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 (IDCC 3245).

Article 1^{er}

La convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 est ainsi modifiée :

1° À l'article 2.3 :

Au 3° alinéa, après le mot « convention » sont insérés les mots « et signataires ».

Au 8° alinéa, le mot « signataires » est remplacé par les mots « organisations syndicales représentatives ».

2° À l'article 2.4 :

Une seconde phrase est ajoutée au 4° alinéa « La déclaration de dénonciation est adressée par la partie qui en est signataire aux services de la direction générale du travail ».

3° À l'article 3 :

Le 1° alinéa est remplacé par : « Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, peuvent adhérer à une convention ou à un accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement. »

4° À l'article 7.5 :

Au 1° alinéa, après le mot « national » sont insérés les mots « et interprofessionnel ».

5° À l'article 8.2 :

Au 5° alinéa, après le mot « peut » est inséré le mot « notamment ».

6° À l'article 10.1 :

Les dispositions suivantes sont ajoutées à la suite de l'alinéa 2 :

« Il est rappelé que la branche publie chaque année un panorama de branche faisant état des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux de la branche, conformément aux dispositions des articles L. 2261-22, II, 9° et L. 2241-17 du code du travail et après étude des rapports relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'emploi et en matière de rémunération, conviennent d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de remédier aux inégalités constatées, et de supprimer les écarts de rémunération existant.

Les partenaires sociaux s'engagent à intégrer dans chacune de leurs négociations l'exigence d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux invitent les acteurs de la branche, qu'ils soient chefs d'entreprise, membres des équipes dirigeantes, des lignes hiérarchiques, représentants du personnel ou salariés, à lutter contre les stéréotypes, les préjugés et les représentations collectives qui nuisent à la réalisation de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent également que nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Les entreprises concernées transmettront leurs diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes prévus à l'article L. 2312-36, 2° du code du travail à l'observatoire paritaire de la négociation collective à l'adresse email : cppni@entreprisesduvoyage.org.

Les indicateurs fournis sont ceux visés au A du 2° de l'article R. 2312-8 ou aux I et II du 2° de l'article R. 2312-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que certaines actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes peuvent être éligibles à une aide financière de l'État, dans le cadre des dispositifs du contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou encore au titre des aides à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les partenaires sociaux rappellent que l'égalité des femmes et des hommes dans l'accès à la formation et la promotion professionnelle doit permettre aux femmes d'occuper au même titre que les hommes tous types de postes, y compris à responsabilité, et d'évoluer de la même façon vers des emplois de niveaux et de catégories supérieurs mieux rémunérés. »

7° À l'article 10.2.3 :

Le titre de l'article est remplacé par :

« Actions dans les entreprises de moins de 50 salariés n'ayant pas de délégués syndical ».

Après le mot « entreprises », sont insérés les mots « de moins de 50 salariés ».

8° À l'article 13.1 :

La liste figurant à l'alinéa 2 est complétée comme suit :

- les absences pour examens médicaux liés à la grossesse ;
- le temps passé en tant que conseiller du salarié dans les conditions visées à l'article L. 1232-9 du code du travail ;
- les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle ;
- la durée du projet de transition professionnelle tel que visé à l'article L. 6323-17-4 du code du travail. »

9° À l'article 16 :

Les dispositions suivantes sont ajoutées après l'alinéa 8 :

« Ces indemnités différentielles sont déterminées sous réserve du principe "à travail égal salaire égal", c'est-à-dire en tenant compte pour le surplus du salaire minimum conventionnel des critères d'appréciation d'éventuelles différences objectives de traitement dont la preuve pourrait être apportée telles que l'ancienneté, l'expérience du salarié et ses diplômes. »

11° À l'article 19.4.1 :

Les alinéa 2 et 3 sont remplacés par les mots suivants :

- un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans. »

10° À l'article 21.1.2 :

Au 14^e alinéa, après le mot « salaire » sont insérés les mots « , en ce que compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ».

11° À l'article 22.4 :

Au 10^e alinéa, après le mot « salaire » sont insérés les mots « , en ce que compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ».

12° À l'article 21.2 :

Le dernier alinéa est remplacé par :

- « L'employeur ou le salarié qui décide de mettre fin à la période d'essai devra respecter un délai de prévenance de :
 - 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
 - 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
 - deux semaines après un mois de présence ;
 - un mois après trois mois de présence. »

13° À l'article 22.1.1 :

Les dispositions suivantes sont insérées après le dernier alinéa :

« Les partenaires sociaux rappellent que le caractère temporaire de l'emploi ne suffit pas à fonder la régularité du recours au CDD d'usage. Il appartient à l'employeur de

pouvoir établir la preuve du caractère par nature temporaire de l'emploi occupé par le salarié. »

14° À l'article 24.5 :

Le 1° alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le recours aux heures supplémentaires relève du pouvoir de direction de l'employeur et sont celles effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord, même implicite, ou lorsqu'il est établi que leur réalisation est rendue nécessaire par les tâches confiées au salarié. »

15° À l'article 25.1 :

Est inséré un alinéa 2 :

« Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services. »

16° À l'article 25.1.5 :

Le titre de l'article « Garanties en termes de santé et de sécurité au travail » est remplacé par « Garanties en termes de santé et de sécurité et mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés ».

Les dispositions suivantes sont insérées après la dernier alinéa :

« Afin de faciliter le transport des travailleurs de nuit, les plannings d'interventions sont organisés de façon à permettre aux salariés ne disposant pas d'un véhicule terrestre motorisé de pouvoir emprunter les transports en commun.

Il est par ailleurs rappelé que la loi d'orientation des mobilités (LOM) du 24 décembre 2019 (art. 82) impose aux entreprises de 50 salariés au moins sur un même site, d'inclure un volet mobilité dans les négociations annuelles obligatoires avec les représentants syndicaux.

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit ;
- pour muter un salarié à un poste de jour vers un poste de nuit ou inversement ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Compte tenu des spécificités du travail de nuit, l'employeur doit veiller à adapter les conditions d'accès à la formation ainsi qu'à son organisation afin de permettre aux travailleurs de nuit de pouvoir bénéficier d'actions de formations. Le cas échéant, l'employeur peut proposer des modifications d'horaires temporaires au salarié.

■ Maternité et travail de nuit :

La salariée en état de grossesse ou ayant accouché, travaillant de nuit, est affectée à un poste de jour à sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal post-natal. La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le travail de nuit est incompatible avec son état.

■ Pause :

Le travailleur de nuit bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives. Le travailleur de nuit bénéficie d'une pause d'au moins 20 minutes dès lors que son temps de travail effectif atteint six heures. »

17° À l'article 25.1.5 :

Au 3° alinéa, Les mots « il sera ensuite revu tous les 6 mois au maximum par le médecin du travail » sont remplacés par « Il bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé dans les conditions fixées à l'article L. 4624-1 du code du travail ».

18° À l'article 25.1.6 :

Il est ajouté un deuxième alinéa « Le recours, même exceptionnel, au travail de nuit doit être justifié et prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ».

20° L'article 25.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le travail le dimanche est possible pour les entreprises couvertes par une dérogation au repos dominical.

Tout salarié travaillant exceptionnellement le dimanche bénéficie d'une majoration de 75 % de son salaire horaire de base.

Cette majoration peut être remplacée au choix du salarié par un repos compensateur, qui devra être également pris dans les 10 jours qui suivent le jour férié travaillé.

Si le jour férié est un dimanche, la majoration la plus favorable sera appliquée. »

21° À l'article 26.2.3 :

Les dispositions suivantes sont ajoutées après le dernier alinéa :

« Le droit à la déconnexion s'entend comme le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et de ne pas être sollicité en dehors de son temps de travail et ce en vue d'assurer le respect de ses temps de repos et de ses congés ainsi que sa vie personnelle et familiale.

En dehors du temps de travail, l'utilisation à titre professionnel d'outils numériques par les salariés doit être exceptionnelle.

Il appartient aux employeurs de veiller au respect de ce principe en s'abstenant notamment de toute sollicitation de nature à inciter les salariés à rester connectés pendant leur temps de repos et de congé.

Il appartient également à chaque salarié d'être vigilant au respect du droit à la déconnexion de l'ensemble des membres de sa communauté de travail, pour que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de chacun soit préservé.

Les outils numériques personnels des salariés ne doivent pas être utilisés à des fins professionnelles.

Les outils numériques visés sont :

- les outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, etc.) ;
- les outils numériques dématérialisés permettant d'être joint à distance (messagerie électronique, intranet/extranet, connexion wifi, etc.).

Mesures visant à lutter contre l'utilisation des outils numériques et de communication professionnels hors temps de travail :

L'utilisation des technologies de l'information et de la communication mis à disposition des salariés doit respecter leur vie personnelle.

En dehors de leur temps de travail, il n'est pas demandé aux salariés de se connecter aux outils de communication professionnels.

Ainsi :

- les salariés ne sont pas tenus de consulter ni de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques professionnels, en dehors de leur temps de travail, pen-

- dant leurs congés payés, leur temps de repos, ainsi que l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la nature ;
- les salariés sont invités à éteindre/désactiver les outils de communication numériques professionnels en dehors de leur temps de travail.

Néanmoins, en cas de circonstances exceptionnelles portant atteinte à la santé ou à la sécurité du/des salariés ou de l'entreprise des dérogations au droit à la déconnexion pourront être mises en œuvre.

L'exercice du droit à la déconnexion par les salariés ne pourra en aucun cas être sanctionné.

Les salariés qui estiment que leur droit à la déconnexion n'est pas respecté (par exemple : injonction de réponses, appels téléphoniques récurrents en dehors de leur temps de travail habituel) sont invités à se rapprocher de leur employeur ou de leur supérieur hiérarchique.

En cas d'utilisation récurrente (sous forme de connexion, d'appels, etc.) des outils numériques en dehors de leur temps de travail individuel, l'employeur ou le supérieur hiérarchique du salarié pourra recevoir le salarié concerné afin d'échanger sur cette utilisation excessive des outils numériques. Le salarié sera sensibilisé sur les pratiques d'usage des outils numériques. Un rappel sera fait au salarié sur les modalités du droit à la déconnexion.

Mesures visant à favoriser les bonnes pratiques de communication :

Les partenaires sociaux de la branche encouragent très fortement les chefs d'entreprise et les salariés à veiller à ce que l'usage de la messagerie électronique ne vienne pas se substituer au dialogue et aux échanges verbaux. Ceux-ci sont garants du lien social au sein de l'entreprise. Les échanges directs doivent donc être privilégiés.

Les managers veilleront à organiser des temps d'échanges physiques avec leurs équipes considérant que la communication physique est à privilégier.

Les partenaires sociaux déterminent la mise en place des bonnes pratiques liée à l'utilisation de la messagerie électronique au sein des entreprises :

1. S'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres modes de communication ;
2. S'interroger sur le moment opportun d'envoi d'un courriel, sur la pertinence des destinataires (éviter par exemple les mises en copie abusives, etc.) et de n'utiliser la fonction répondre à tous qu'en cas d'intérêt réel ;
3. Veiller à la pertinence et au volume des fichiers joints au courriel ;
4. Penser à identifier le courriel en "importance haute" si une lecture et/ou réponse rapide(s) sont souhaitées ;
5. Respecter les règles élémentaires de politesse lors de l'envoi du courriel ;
6. Penser à indiquer de manière explicite l'objet du message ;
7. Veiller à activer le gestionnaire d'absence et indiquer, si besoin, les coordonnées d'une personne à contacter en cas d'urgence et/ou mettre en place un dispositif de redirection des courriels vers une boîte mail dédiée à cet usage ;
8. Les messages pop-up informant de l'arrivée de courriels pourront être désactivés afin de respecter le temps de concentration et pour ne pas nuire à l'efficacité du travail des collaborateurs ;
9. Ajouter un modèle de mention automatique à la signature électronique du type "vous n'êtes pas tenu de répondre à ce courriel en dehors de votre temps de travail" ;
10. Planifier les envois différés lors de l'envoi d'un courriel en dehors du temps de travail ;

11. Après une absence d'une durée supérieure ou égale à 15 jours, consacrer un temps dédié au traitement de ses courriels reçus durant son absence.

Les partenaires sociaux déterminent également la mise en place des bonnes pratiques liée à l'utilisation du téléphone professionnel au sein des entreprises :

1. S'interroger sur le moment opportun pour passer un appel professionnel ;
2. Penser à programmer le mode "ne pas déranger" en dehors du temps de travail ;
3. Éteindre son téléphone ou suspendre la fonction "réception" des e-mails sur le mobile professionnel pendant les congés et repos ;
4. Veiller à ne pas systématiquement activer les alertes sonores d'arrivée d'un nouveau message ;
5. Durant les temps de réunion au sein des entreprises, les personnes assistants aux réunions sont invitées à ne pas se connecter, afin d'user de leur concentration sur les thèmes abordés en réunion.

Sensibilisation et information sur le droit à la déconnexion :

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à s'engager à :

- sensibiliser chaque salarié à l'utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques par une information annuelle ;
- former les managers à l'utilisation raisonnée et équilibrée des technologies de l'information et de la communication. »

20° À l'article 26.3 :

Est inséré un 4° alinéa :

« La mise en place d'un forfait annuel en jours est subordonnée à la conclusion avec les salariés visés par le présent accord d'une convention individuelle de forfait.

La convention individuelle de forfait annuel en jours doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit signé, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci, entre l'entreprise et les salariés concernés.

La convention individuelle de forfait en jours doit obligatoirement indiquer :

- les fonctions du salarié et le fait que celui-ci dispose d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps justifiant le recours au forfait-jours ;
- le groupe auquel appartient le salarié ;
- la référence à l'accord collectif instituant le forfait-jours sur la base duquel la convention de forfait est conclue. Il peut s'agir de la présente convention collective ou d'un accord d'entreprise ;
- le nombre, fixe, de jours travaillés sur une année ainsi que le calcul en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année ainsi que les conséquences des absences sur le nombre de jours travaillés ;
- la rémunération brute forfaitaire correspondant au forfait-jours convenu et l'éventuel lissage de la rémunération ;
- les conditions dans lesquelles le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours peut, s'il le souhaite et sous réserve d'un accord préalable écrit de l'employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une rémunération majorée ;
- le nombre maximal/plafonds de jours travaillés après renonciation à des jours de repos ;
- le rappel de la majoration des jours supplémentaires en cas de renonciation à des jours de repos dans la limite de 12 jours prévue par la présente convention collective ;

- le rappel de l’obligation d’un avenant à la convention individuelle de forfait avant mise en œuvre de la renonciation à jours de repos dans la limite précitée et du fait que cet avenant ne peut être valable que pour l’année en cours sans pouvoir être reconduit de manière tacite ;
- le rappel des modalités de suivi des jours travaillés et de la charge de travail du salarié en forfait-jour à minima tels que visés dans la présente convention collective. »

21° À l’article 26.7 rémunération :

Le dernier alinéa est supprimé.

22° Il est créé un article 26.8 « Prise en compte des absences, entrées et sorties en cours d’année pour les salariés en forfait jours » :

« Prise en compte des entrées en cours d’année

Le nombre de jours travaillés pour la première année d’un salarié en forfait-jours qui arrive en cours de période est déterminé comme suit : le nombre de jours travaillés chaque année, fixé dans la convention de forfait, est multiplié par le nombre de jours restant jusqu’à la fin de la période de référence à compter du premier jour d’exécution de la convention de forfait ; le nombre ainsi obtenu est divisé par 365.

Le nombre ainsi obtenu comprend la prise des congés payés acquis par le salarié.

Le nombre de jours de repos restant dans l’année sera alors égal au : nombre de jours ouvrés restant dans l’année pouvant être travaillés – le nombre de jours restant à travailler dans l’année.

Prise en compte des absences

■ Incidence des absences sur le nombre de jours de repos du forfait annuel en jours :
Les absences d’un ou plusieurs jours pour les motifs visés à l’article 13.1 alinéa 2 de la présente convention collective n’ont aucune incidence sur le nombre de jours de repos.

La (ou les) journée(s) d’absence sont déduites du nombre de jours annuels à travailler prévu par la convention individuelle de forfait.

■ Valorisation de l’absence par le rapport entre la rémunération annuelle brute et le nombre de jours payés :

La journée d’absence est valorisée par le rapport entre la rémunération annuelle brute et le nombre de jours payés.

Elle est déterminée par le calcul suivant :

$$[(\text{rémunération brute mensuelle de base} \times 12) / (\text{nombre de jours prévus dans la convention de forfait} + \text{nombre de jours de congés payés} + \text{nombre de jours fériés tombant un jour ouvré} + \text{nombre de jours de repos})] \times \text{nombre de jours d'absence.}$$

Prise en compte des sorties en cours d’année

La méthode de calcul de la part de rémunération annuelle proratisée/lissée à laquelle le salarié a droit en cas de sortie en cours d’année revient à payer les jours travaillés (avec les jours fériés éventuels mais sans les repos pris) et proratiser les jours de repos selon le rapport entre les jours travaillés et les jours ouvrés dans l’année.

Soit :

Le nombre de jours travaillés (avec les jours fériés mais sans les repos pris) \times rémunération journalière, (étant précisé que la rémunération journalière correspond au rapport entre la rémunération annuelle brute et le nombre de jours payés sur l’année).

Ainsi, les repos de la période d’absence sont payés au prorata. Les jours fériés de la période d’absence ne le sont pas. »

23° À l'article 28.1 :

Les dispositions suivantes sont ajoutées après le dernier alinéa :

- « La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :
 - pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit ;
 - pour muter un salarié à un poste de jour vers un poste de nuit ou inversement ;
 - pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Le salarié ayant le statut de travailleur nuit bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives. Le travailleur de nuit bénéficie d'une pause d'au moins 20 minutes dès lors que son temps de travail effectif atteint six heures.

Afin d'améliorer les conditions de travail des salariés, l'employeur doit veiller à limiter la réalisation d'heures de travail de nuit à ce qui est strictement nécessaire à la réalisation du voyage ou de la mission.

Les plannings d'interventions sont organisés de façon à permettre aux salariés ne disposant pas d'un véhicule terrestre motorisé de pouvoir bénéficier des moyens de transport utilisés par l'employeur pour la réalisation du voyage ou à défaut, d'emprunter les transports en commun.

Dès lors que cela est techniquement possible, l'employeur veille à ce que le salarié en CDDU en mission sur un voyage d'au moins 7 jours ait accès à des outils pour joindre sa famille (téléphone, connexion wifi...). »

24° À l'article 29.2 :

Le premier alinéa est remplacé par :

- « La période des congés annuels s'étend du 1^{er} mai de l'année en cours jusqu'au 30 avril suivant. »

25° À l'article 33.1 :

Sont insérées les dispositions suivantes à la suite du 3^e alinéa et du tableau qui le suit :

- « Conformément à l'article 616 du code civil local, les salariés d'Alsace-Moselle bénéficient du maintien de salaire dès le premier jour d'arrêt. »

26° À l'article 37.3 :

Au 1^{er} alinéa, sont ajoutés les mots « ou d'adoption » après les mots « maternité ».

27° À l'article 42 :

Le chiffre « 20 » est remplacé par « 50 ».

28° À l'article 43 :

Le dernier alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

- « Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction. »

29° À l'article 48.2 :

Aux alinéas 1^{er} et 3^e, le mot « signataires » est remplacé par « représentatives ».

30° À l'article 53.2 :

Au 9^e alinéa, le mot « signataires » est remplacé par « représentatives ».

31° À l'article 54 :

À la dernière phrase du 1^{er} alinéa, le mot « signataires » est remplacé par « représentatives ».

Article 2 | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245), tel que défini à l'article 1^{er} de ladite convention collective.

Article 3 | Entrée en vigueur

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, la présente convention entre en vigueur à compter du lendemain de son dépôt au service compétent.

Article 4 | Durée et suivi de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Compte tenu de l'objet de cet accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article 2.3 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245), tel que modifié par le présent avenant.

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 2.4 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245) et par les dispositions légales en vigueur.

Article 6 | Formalités de dépôt et publicité

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 7 | Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 19 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Avenant du 11 juillet 2023
relatif à la modification de la convention collective

NOR : ASET2350994M

IDCC : 3248

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

UIMM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FCMTM CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre du déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les signataires ont identifié des points nécessitant d'être précisés, complétés ou corrigés.

Le présent avenant modifie le texte initial en ce sens.

Article 1^{er} | Modification de l'article 16 « Définition »

L'article 16 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les clauses "d'expérimentation conventionnelle" ont pour objet de susciter, voire d'organiser, des initiatives prises par les différents acteurs de la branche – en particulier les entreprises, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés –, d'en suivre la mise en œuvre et d'en apprécier l'efficacité, préalablement à leur éventuelle généralisation ou pérennisation.

Ces clauses peuvent notamment permettre aux accords ayant un champ d'application plus restreint d'avoir recours à certains dispositifs ou à certaines pratiques que ces clauses déterminent. »

Article 2 | Modification de l'article 17 « Modalités de mise en œuvre »

L'article 17 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les clauses "d'expérimentation conventionnelle" précisent les objectifs qu'elles poursuivent. Elles prévoient la durée de l'expérimentation.

Ces clauses prévoient, le cas échéant, les modalités d'information ou de consultation des représentants du personnel sur la mise en œuvre de l'expérimentation dans l'entreprise.

Elles prévoient un dispositif paritaire de suivi et d'évaluation de leurs effets. Lorsque l'expérimentation est prévue par une disposition nationale, et sauf disposition contraire, ce suivi et cette évaluation sont assurés par la sous-commission de l'observation de la négociation collective définie à l'article 20.3.1 de la présente convention.

Ces clauses prévoient également les conditions et les modalités de cessation de l'expérimentation. »

Article 3 | Modification de l'article 19.3.3 « Modalités d'interprétation des dispositions nationales »

L'article 19.3.3 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les membres de la CPPNI privilégient, dans la mesure du possible, la conclusion d'un avenant interprétatif de la disposition litigieuse. L'avenant interprétatif n'ajoute, ni ne retranche à la disposition litigieuse, donc ne la modifie pas. Il s'applique avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de la disposition qu'il interprète.

L'avenant interprétatif est conclu à l'unanimité, par l'UIMM et les organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes à la convention ou l'accord contenant la disposition litigieuse, à la condition que ces organisations syndicales atteignent ensemble le seuil minimal de suffrages exprimés, mentionné aux articles L. 2232-6 et L. 2232-7 du code du travail, requis pour conclure une convention ou un accord collectif.

Dans le cas contraire, l'avenant interprétatif est conclu par l'UIMM et les organisations syndicales de salariés représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7, II, du code du travail.

À défaut d'avenant interprétatif, les membres de la CPPNI peuvent émettre un avis interprétatif de la disposition litigieuse. Cet avis est adopté à la majorité simple des voix exprimées par l'UIMM et par les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou adhérentes à la convention ou à l'accord contenant la disposition litigieuse. À ce titre, chacune de ces organisations syndicales de salariés représentatives, signataires ou adhérentes, dispose d'une voix. L'UIMM dispose d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble de ces organisations syndicales de salariés représentatives, signataires ou adhérentes. »

Article 4 | Modification de l'article 20.1 « La composition de la CPPNI »

L'article 20.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« La CPPNI est composée, d'une part, des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche et, d'autre part, des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Elle comprend :

- cinq représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;
- un nombre de représentants des organisations professionnelles d’employeurs représentatives égal au nombre de représentants de ces organisations syndicales. »

Article 5 | *Modification de l’article 22.2.2 « Modalités d’interprétation »*

L’article 22.2.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les membres de la CPTN privilégient, dans la mesure du possible, la conclusion d’un avenant interprétatif de la disposition litigieuse. L’avenant interprétatif n’ajoute, ni ne retranche à la disposition litigieuse, donc ne la modifie pas. Il s’applique avec effet rétroactif à la date d’entrée en vigueur de la disposition qu’il interprète.

L’avenant interprétatif est conclu à l’unanimité, par la ou les chambres syndicales et les organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes à la convention ou l’accord contenant la disposition litigieuse, à la condition que ces organisations syndicales atteignent ensemble le seuil minimal de suffrages exprimés, mentionné aux articles L. 2232-6 et L. 2232-7 du code du travail, requis pour conclure une convention ou un accord collectif.

Dans le cas contraire, l’avenant interprétatif est conclu par la ou les chambres syndicales parties à l’accord contenant la disposition litigieuse et les organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, dans les conditions prévues à l’article L. 2261-7, II, du code du travail.

À défaut d’avenant interprétatif, les membres de la CPTN peuvent émettre un avis interprétatif de la disposition litigieuse. Cet avis est adopté à la majorité simple des voix exprimées par la ou les chambres syndicales territoriales membres de la CPTN et par les organisations syndicales de salariés représentatives signataires ou adhérentes à l’accord contenant la disposition litigieuse. À ce titre, chacune de ces organisations syndicales de salariés représentatives, signataires ou adhérentes, dispose d’une voix. La ou les chambres syndicales territoriales membres de la CPTN disposent d’un nombre de voix égal au nombre de voix de l’ensemble de ces organisations syndicales de salariés représentatives signataires ou adhérentes ».

Article 6 | *Modification de l’article 32 « Calendrier des négociations »*

L’article 32 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les signataires de la présente convention constatent que la négociation dans la branche de la métallurgie est dynamique, tant par la variété des sujets traités que par le contenu des échanges qu’ils suscitent. Ce dynamisme résulte notamment de la liberté des partenaires sociaux de fixer leur calendrier de négociation en fonction des enjeux économiques et sociaux qu’ils jugent prioritaires, dans le cadre de leur agenda social visé à l’article 20.2.1 de la présente convention.

Les signataires considèrent que les périodicités des négociations obligatoires de branche, telles qu’elles résultent des articles L. 2241-7 et suivants du code du travail, conduisent parfois à perturber le traitement de ces sujets arrêtés d’un commun accord, sans toujours apporter plus de clarté ou de pertinence à leurs échanges.

L’article L. 2241-4 du code du travail autorise les partenaires sociaux, au niveau de la branche, à adapter à leurs spécificités la périodicité des négociations obligatoires. Les

signataires souhaitent saisir cette opportunité pour réaffirmer leur autonomie et leur responsabilité quant au dialogue social de branche.

En conséquence, à l'exclusion de la négociation relative aux salaires, visée à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux souhaitent modifier la périodicité des négociations triennales obligatoires de branche, afin de la porter à 4 ans.

Sur la base de ces dispositions, un accord de méthode relatif à la périodicité des négociations sera négocié, conformément à l'article L. 2241-5 du code du travail.

Toutefois, la périodicité demeure celle définie par le code du travail lorsque le thème de négociation obligatoire n'est pas traité par un accord collectif de branche en vigueur.

En tout état de cause, les membres de la CPPNI peuvent décider, dans le cadre de la réunion de l'agenda social visée à l'article 20.2.1 de la présente convention et selon les modalités prévues à l'article 20.6 de la présente convention, d'inscrire, dans le calendrier prévisionnel des négociations, un ou plusieurs thèmes de négociation obligatoire avant le terme de la période dans laquelle s'inscrit l'obligation de le traiter.

À l'occasion de la réunion de l'agenda social, l'UIMM présente un état des lieux récapitulatif des thèmes pour lesquels le code du travail prévoit, au niveau de la branche, une obligation périodique de négocier. Cet état des lieux mentionne la prochaine échéance de négociation pour chacun de ces thèmes.

Dans la métallurgie, sauf disposition conventionnelle contraire, les négociations périodiques obligatoires visées aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail sont engagées dans le cadre de la CPPNI.

Les partenaires sociaux peuvent convenir expressément qu'un thème, objet d'une des obligations périodiques de négociation prévues par la loi, est traité au niveau territorial. Ils prévoient alors la périodicité de cette négociation. »

Article 7 | Modification de l'article 42.1 « Répartition du personnel entre les collèges »

L'article 42.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Au regard de la nouvelle classification prévue par la présente convention, et en l'absence de méthode proposée par le ministère du travail, les signataires de la présente convention proposent d'élaborer un cadre indicatif de règles en vue de permettre aux partenaires sociaux de l'entreprise de procéder à une répartition appropriée du personnel entre les collèges électoraux avant le 31 décembre 2023.

Cette proposition devra faire l'objet d'une rédaction pour essayer d'aboutir à un consensus le plus large possible ».

Article 8 | Modification de l'article 52 « Validation des acquis de l'expérience »

L'article 52 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Afin de valoriser l'expérience acquise dans l'exercice d'une responsabilité de représentation du personnel, les salariés élus ou désignés peuvent s'engager dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE), en vue d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. À cette fin, les signataires de la présente convention rappellent qu'il existe plusieurs formations et certifications permettant de valoriser les compétences acquises dans l'exercice d'un mandat, en particulier la "certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un

mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical" créée par arrêté ministériel, enregistrée au Répertoire spécifique et structurée en domaines de compétences transférables.

Les signataires incitent les entreprises à favoriser les démarches de validation des acquis de l'expérience des salariés élus ou désignés, notamment pour les titulaires de mandats "lourds" ou "longs". En particulier, dans les entreprises d'au moins deux cent cinquante salariés, les représentants du personnel, élus ou désignés, reprenant leur activité professionnelle totale ou partielle à l'issue d'un ou plusieurs mandats représentant plus de 50 % de leur durée du travail, ou s'étant prolongés sur plusieurs mandats successifs représentant une durée totale d'au moins huit ans, bénéficient, à leur demande, d'un accompagnement par les ressources humaines dans leurs démarches de validation des compétences acquises dans le cadre de leur(s) mandat(s). »

Article 9 | Modification de l'article 62.3 « Identification des emplois pour le bénéfice de dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire »

L'article 62.3 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins F11.

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins E9.

Pour l'application du 2^e alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collective mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les salariés relevant des emplois classés au moins C6.

Les catégories susmentionnées sont agréées par la commission paritaire rattachée à l'APEC, dans les conditions prévues à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel précité du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Il est rappelé que les dispositions du présent article ne valent que pour le bénéfice des seules dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire et, le cas échéant pour les seuls salariés relevant des emplois classés au moins E9, pour le bénéfice des services de l'APEC. »

Article 10 | Modification de l'article 63.1 « Description de l'emploi »

L'article 63.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Préalablement à la cotation de l'emploi, l'employeur établit une fiche descriptive de cet emploi en français.

L'objectif de cette fiche est de permettre la cotation de l'emploi, critère par critère, selon le référentiel d'analyse visé à l'article 60 de la présente convention.

La fiche descriptive de l'emploi comprend notamment :

- la description des activités significatives de l'emploi ;
- la nature et le périmètre des responsabilités exercées ;
- la description des relations de travail.

Les activités significatives sont décrites, y compris lorsqu'elles relèvent de domaines professionnels différents ou correspondent à une faible part de l'emploi.

Afin d'accompagner les entreprises dans la réalisation de la fiche descriptive d'emploi, le guide pédagogique prévu à l'article 64.1 de la présente convention comprend un modèle de fiche descriptive d'emploi.

Aux fins de consultation du salarié, l'employeur lui communique, par tout moyen, la fiche descriptive de l'emploi qu'il occupe.

En tout état de cause, la fiche descriptive d'emploi fait l'objet d'un réexamen à l'occasion de l'entretien professionnel prévu par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention. Le cas échéant, la fiche descriptive de l'emploi mise à jour est adressée au salarié à la suite de cet entretien. »

Article 11 | Modification de l'article 69 « Garanties en matière de salaire »

L'article 69 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« L'attribution du classement résultant de la première application de la présente convention dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération annuelle totale brute du salarié soumise à cotisations sociales en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Concernant les rémunérations variables versées par l'employeur au titre de la réalisation d'objectifs, quelles que soient leurs dénominations, seuls leur principe, leur structure et leurs modalités de calcul sont garantis. Les rémunérations variables n'évoluent donc qu'en raison de la réalisation des objectifs. »

Article 12 | Modification de l'article 103.8 « Entretiens périodiques »

L'article 103.8 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année bénéficie, au moins une fois par an, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoqués :

- l'organisation du travail dans l'entreprise et la charge de travail de l'intéressé, qui en découle ;
- les moyens mis en œuvre pour permettre, en cours d'année, de s'assurer que cette charge de travail reste raisonnable ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- la rémunération du salarié.

L'entretien est en principe tenu physiquement. Il peut exceptionnellement être mis en œuvre en ayant recours à un moyen de communication à distance.

Les signataires de la présente convention invitent les entreprises à formaliser par écrit les conclusions de cet entretien relatives à la charge de travail, dans le cadre du document, visé au deuxième alinéa du I de l'article L. 6315-1 du code du travail, remis au salarié après l'entretien professionnel prévu par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la présente convention. »

Article 13 | Modification de l'article 108 « Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit »

L'article 108 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Conformément à l'article L. 3122-20 du code du travail, tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit. Toutefois, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, sur autorisation de l'inspecteur du travail, selon les modalités définies à l'article L. 3122-22 du code du travail.

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui :

- soit accompli, au moins deux fois chaque semaine travaillée, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail quotidiennes au cours de la plage horaire de nuit définie au premier alinéa ;
- soit accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail au cours de la plage horaire de nuit définie au premier alinéa.

La qualification de travailleur de nuit est établie, dans la mesure du possible, dès la planification des horaires du salarié. Si cela ne se révèle pas possible, dès lors qu'il est constaté que le salarié a accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail au cours de la plage horaire définie au premier alinéa, il est vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent chapitre. »

Article 14 | Modification de l'article 127 « Dispositions transitoires »

L'article 127 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les entreprises faisant application de l'article 5 de l'accord national du 23 février 1982 (travail selon un cycle de 12 semaines au plus), de l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996 (temps partiel annualisé), de l'article 5 (réduction d'horaire par attribution de JRTT) ou de l'article 8 (organisation du temps de travail sur l'année) de l'accord national sur l'organisation du travail dans la métallurgie du 28 juillet 1998 modifié, pourront continuer à recourir à ces modes d'aménagement du temps de travail jusqu'à la fin de la période de décompte en cours au sein de l'entreprise à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention.

Les dispositions relatives aux forfaits annuels en heures ou en jours, prévues aux articles 13 et 14 de l'accord national de branche du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie ont été maintenues successivement par l'effet de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et de la loi n° 2016-1008 du 8 août 2016. Il ressort des dispositions légales précitées que l'exécution d'une convention individuelle de forfait annuel en heures ou en jours conclue sur le fondement des articles 13 et 14 de l'ANB, a pu être poursuivie sous réserve que l'employeur applique les dispositions supplétives du nouvel article L. 3121-65 du code du travail. Sous ces mêmes réserves, ledit article 14 a pu également servir de fondement à la conclusion de conventions individuelles de forfait jours (art. 12, III de la loi). Les partenaires sociaux ont saisi l'opportunité que représentait la refonte du dispositif conventionnel de la branche pour mettre notamment en conformité les dispositions relatives aux forfaits annuels en heures ou jours. À cet effet, les partenaires sociaux ont entendu se saisir du mécanisme

de sécurisation mis en place par l'article 12, I, de la loi n° 2016-1008 du 8 août 2016, lequel permet de réviser les conventions ou accords collectifs autorisant la conclusion de forfaits annuels en heures ou en jours conclus avant sa publication, pour être mis en conformité avec l'article L. 3121-64 du code du travail sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord du salarié. Ces dispositions révisées figurent désormais aux articles 102 et 103 de la présente convention. Aussi, compte tenu de ce qui vient d'être rappelé, et en application de l'article 12, I, précité les conventions individuelles de forfait en heures ou en jours valablement conclues sur le fondement de l'accord national sur l'organisation du travail dans la métallurgie du 28 juillet 1998 modifié se poursuivent sans qu'il y ait lieu de recueillir l'accord du salarié. L'article 103.1 de la présente convention n'est pas opposable à ces conventions. Ces dispositions transitoires ne sont pas opposables aux conventions individuelles de forfait annuel en heures ou en jours conclues à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, lesquelles requièrent l'accord du salarié. »

Article 15 | *Modification de l'article 136.2 « Les temps et frais de déplacement dans les autres situations »*

L'article 136.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les trajets des salariés en déplacement, détenteurs d'un mandat de représentation du personnel, qui sont liés à l'exercice d'une fonction de représentation du personnel, et qui interviennent pour des motifs différents de ceux visés aux paragraphes précédents, peuvent donner lieu à l'indemnisation précitée, sous réserve de l'accord préalable du chef d'entreprise ou d'établissement. La prise en charge de tout ou partie des frais favorise le dialogue social, en particulier lorsque le lieu de l'activité professionnelle du représentant du personnel est éloigné du lieu d'exercice de son mandat. Le temps de trajet, pris pendant l'horaire normal de travail en exécution des fonctions représentatives, s'impute sur les heures de délégation, à l'exclusion des temps de trajet pour mener les recherches et enquêtes prévues au 1° et 3° de l'article L. 2315-11 du code du travail. »

Article 16 | *Modification de l'article 139 « Application des salaires minima hiérarchiques »*

L'article 139 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les salaires minima hiérarchiques sont adaptés à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

En conséquence, ils supportent, le cas échéant, les majorations légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires ou pour rémunération forfaitaire.

Ils sont réduits, au prorata, en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année, et en cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, non assimilée à un temps de travail effectif.

Enfin, ils sont adaptés, au prorata, en cas de modification, en cours d'année, de la fonction du salarié entraînant un changement du classement applicable à la nouvelle fonction.

Pour le salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, les montants des

salaires minima hiérarchiques indiqués pour la durée légale du travail sont majorés de :

- 15 % pour le salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de 10 % au plus ;
- 30 % pour le salarié soumis à une convention de forfait en heures sur l'année pour un horaire hebdomadaire moyen correspondant à la durée légale du travail de 35 heures majorée de plus de 10 % et de 20 % au plus.

Pour le salarié soumis à une convention de forfait en jours sur l'année incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, les montants des salaires minima hiérarchiques indiqués pour la durée légale du travail sont majorés de 30 %. Les salaires minima hiérarchiques ainsi majorés sont adaptés en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif prévu par le contrat de travail lorsque ce nombre est inférieur au volume du forfait équivalent au temps complet applicable dans l'entreprise.

Les signataires de la présente convention estiment qu'une expérience professionnelle de six années est une condition du plein exercice, par les débutants, des emplois du groupe F.

Sont usuellement considérés comme débutants, au sens du présent article, les salariés, embauchés au sortir des études, dont l'expérience professionnelle nécessite une période de mise en pratique des connaissances acquises et d'intégration à l'entreprise.

En conséquence, afin de valoriser la prise progressive d'autonomie et de responsabilité, le barème unique est adapté donnant lieu à l'application de montants spécifiques de salaires minima hiérarchiques durant ces six années. Ces montants sont majorés de :

- 5 % après deux années d'expérience professionnelle ;
- 8 % après quatre années d'expérience professionnelle.

Après six années d'expérience professionnelle, le salarié se voit appliquer les montants du barème unique des salaires minima hiérarchiques, indiqués pour la durée du travail applicable, tels que définis dans l'annexe 6 de la présente convention.

Équivaut à une année d'expérience professionnelle toute année de travail effectuée comme cadre ou dans un emploi ayant permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée. Chacune de ces six années d'expérience peut être acquise au titre d'un ou plusieurs contrats de travail, dans une ou plusieurs entreprises.

Les signataires de la présente convention considèrent que les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ayant permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée contribuent à l'acquisition d'une expérience professionnelle au sens du présent article. Aussi, ils conviennent que pour chaque période d'exécution d'un ou plusieurs contrats en alternance, conclus dans une ou plusieurs entreprises, dont la durée est égale à deux ans, l'expérience professionnelle prise en compte est égale à un an.

À titre transitoire, le barème unique adapté est applicable aux salariés en poste dans l'entreprise au 31 décembre 2023 et ayant moins de six années d'expérience professionnelle au sens des présentes dispositions.

À ce titre, entre également dans le calcul des années d'expérience professionnelle, toute année de travail antérieure au 1^{er} janvier 2024 effectuée comme cadre ou dans

un emploi ayant permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée, au titre d'un ou plusieurs contrats de travail dans une ou plusieurs entreprises. Tout contrat d'apprentissage et de professionnalisation conclu antérieurement au 1^{er} janvier 2024, dans une ou plusieurs entreprises, ayant permis d'acquérir des compétences en lien avec la fonction occupée, est pris en compte pour justifier des conditions fixées au 16^e alinéa du présent article. »

Article 17 | Modification de l'article 141 « Période transitoire »

L'article 141 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« L'instauration, au niveau national, d'un barème unique de salaires minima hiérarchiques applicable à compter du 1^{er} janvier 2024 conduit à faire converger les différents salaires minima hiérarchiques fixés jusqu'en 2023 par 76 accords territoriaux pour les mensuels et par les accords nationaux annuels déterminant le barème des ingénieurs et cadres en application de la convention collective nationale du 13 mars 1972.

Du fait des disparités constatées entre les différents salaires minima hiérarchiques territoriaux d'une part, et ceux applicables aux ingénieurs et cadres d'autre part, la convergence de ces différents minima hiérarchiques dans une grille unique pourra aboutir, pour certaines entreprises, à une hausse exceptionnelle de leur masse salariale, susceptible d'entraîner des difficultés économiques.

Soucieux de maîtriser cet impact, les signataires de la présente convention conviennent d'instituer une période transitoire pour ces entreprises comprenant 150 salariés ou moins, liés à l'entreprise par un contrat de travail et composant sa masse salariale.

Pour les entreprises dans lesquelles l'application du barème unique de salaires minima hiérarchiques au 1^{er} janvier 2024 entraînerait une hausse de leur masse salariale annuelle supérieure à 5 % concernant au minimum 25 % de leur effectif, l'obligation d'application du barème unique national est reportée au plus tard au 1^{er} janvier 2030.

Pour apprécier le niveau de la hausse de la masse salariale simulée consécutive à l'entrée en vigueur du barème unique des salaires minima hiérarchiques applicable à compter du 1^{er} janvier 2024, les entreprises déterminent leur masse salariale au titre de l'année 2023. Celle-ci est composée de l'ensemble des rémunérations brutes versées aux salariés liés par un contrat de travail à l'entreprise.

En cas d'absence du salarié au cours de l'année 2023, quel qu'en soit le motif, le montant de la rémunération retenue pour le calcul de la masse salariale 2023 est sera reconstitué sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, selon la durée du travail prévue à son contrat de travail.

En cas d'arrivée au cours de l'année civile 2023, le montant de la rémunération à retenir pour le calcul de la masse salariale 2023 est celui perçu par le salarié au titre de cette année, proportionnellement au nombre de mois travaillés, auquel s'ajoutent les éventuelles périodes de suspension. Pour le calcul de la masse salariale 2024, le SMH est proratisé dans les mêmes conditions.

Les entreprises fixent ensuite, en fonction d'un effectif identique à celui ayant donné lieu à l'appréciation de la masse salariale de 2023, la masse salariale simulée de 2024, en tenant compte du salaire minimum hiérarchique applicable à compter du 1^{er} janvier 2024.

Elles comparent enfin le niveau des deux masses salariales afin d'obtenir un pourcentage d'augmentation.

Cette comparaison a lieu au plus tôt dès la connaissance de la masse salariale 2023 et au plus tard avant le 31 mars 2024. Elle est effectuée au regard de la classification prévue par le présent dispositif conventionnel.

Pour ces mêmes entreprises, les salaires minima hiérarchiques applicables à compter du 1^{er} janvier 2024 correspondent aux valeurs du barème unique national diminuées du pourcentage que représenterait leur hausse de la masse salariale annuelle si elles avaient appliqué le barème unique 2024 en annexe 6 de la présente convention. Pour les salariés en poste au 31 décembre 2023, les salaires minima hiérarchiques applicables dans ces entreprises, au titre de l'année 2024, ne doivent pas être inférieurs à ceux applicables en 2023. Pour les salariés embauchés à compter du 1^{er} janvier 2024, les salaires minima applicables sont identiques à ceux des salariés occupant un poste relevant de la même classe d'emplois.

À compter du 1^{er} janvier 2025, les salaires minima hiérarchiques applicables dans ces entreprises sont au minimum augmentés, pour chaque classe d'emplois, à hauteur du pourcentage de revalorisation négocié chaque année pour chaque classe d'emplois du barème unique de salaires minima hiérarchiques. Ce pourcentage de revalorisation est majoré de 1,5 points dans la limite du barème unique applicable pour l'année civile donnée.

Les modalités suivantes s'appliquent pour les entreprises éligibles à cette mesure et souhaitant bénéficier des présentes dispositions :

- dès la comparaison susmentionnée effectuée par l'employeur, l'expert-comptable ou le commissaire aux comptes de l'entreprise atteste cet impact potentiel sur la masse salariale 2023 de l'application du barème unique de salaires minima hiérarchiques applicable en 2024 et des difficultés économiques que cela pourrait entraîner ;
- les salaires minimaux hiérarchiques applicables aux salariés de l'entreprise sont communiqués chaque année au comité social et économique lorsqu'il existe ou, à défaut, directement à l'ensemble des salariés ;
- le comité social et économique, s'il existe, peut demander, à l'expert-comptable ou au commissaire aux comptes, de lui présenter les éléments qui le conduisent à attester la hausse de la masse salariale et les difficultés économiques que celle-ci est susceptible d'entraîner. »

Article 18 | *Modification de l'article 152.2 « Rémunérations annuelles garanties »*

L'intitulé de l'article 152.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Article 152.2 | *Rémunérations annuelles garanties applicables aux salariés titulaires d'un contrat en alternance* »

Article 19 | *Modification de l'article 153.2 « Contreparties salariales à certaines organisations particulières du travail »*

L'article 153.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Pour l'application des articles 144 et 145 de la présente convention, le calcul de la contrepartie s'effectue sur la base de la rémunération annuelle garantie. »

Article 20 | Modification de l'article 161 « Modalités de calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération »

L'article 161 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« En cas d'absence du salarié au cours de l'année civile 2023, quel qu'en soit le motif, la rémunération à prendre en compte pour le calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération sera reconstituée sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, selon la durée du travail prévue à son contrat de travail.

En outre, en cas d'arrivée du salarié au cours de l'année civile 2023, la rémunération à prendre en compte pour le calcul de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération est celle qu'il a perçue au titre de la période écoulée depuis son embauche. Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

En cas de modification de la durée contractuelle de travail après l'entrée en vigueur de la présente convention, le montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, à l'exception des éléments de rémunération forfaitaires non liés à la durée du travail, est recalculé, en le proratisant en fonction de la nouvelle durée contractuelle de travail.

Si, postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente convention, le salarié n'est plus soumis à une sujétion liée à une organisation particulière du travail, la garantie conventionnelle de rémunération sera réduite à hauteur de ce que représentaient les sommes versées au titre de ces sujétions dans le calcul de cette garantie. Toute modification dans la récurrence d'une sujétion liée à une organisation particulière de travail, à laquelle le salarié est toujours soumis postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente convention, est sans effet sur le montant de la garantie conventionnelle de rémunération.

Si, en raison de l'attribution du classement résultant de la première application de la présente convention collective dans l'entreprise, le salarié perd un élément de rémunération prévu par les sources visées à l'article 159, la garantie conventionnelle de rémunération sera réduite à hauteur de ce que représentaient les sommes versées au titre de l'ancienne classification dans le calcul de cette garantie. Ces sommes sont garanties par le mécanisme visé à l'article 69 de la présente convention collective.

Si, postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente convention, le salarié conclut une convention de forfait en jours ou n'y est plus soumis, le niveau de la garantie de rémunération est corrigé, l'année considérée, selon le cas, des augmentations ou des diminutions de rémunération liées à ces modifications de décompte du temps de travail. Ainsi, les majorations de salaire liées aux conventions de forfait annuel en jours n'ont pas pour effet de modifier le montant de l'indemnité différentielle. »

Article 21 | Modification de l'article 162 « Assiette de comparaison de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération »

L'article 162 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Afin de déterminer si l'employeur doit verser un complément de rémunération au titre de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, le montant de la rémunération perçue par le salarié lors de chaque période de 12 mois suivant l'entrée

en vigueur de la présente convention doit être comparé au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération.

En cas d'absence du salarié au cours de l'année civile de comparaison, quel qu'en soit le motif, le montant de la rémunération à comparer au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération sera reconstituée sur la base de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, selon la durée du travail prévue à son contrat de travail.

En outre, en cas d'arrivée du salarié au cours de l'année civile 2023, le montant de la rémunération à comparer au montant de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération est celui perçu par le salarié au cours de l'année civile de comparaison, proportionnellement au nombre de mois travaillés, auquel s'ajoutent les éventuelles périodes de suspension, au titre de l'année civile 2023.

À ce titre, seuls doivent être pris en compte dans l'assiette de comparaison, c'est-à-dire dans la rémunération annuelle du salarié, les rémunérations, applicables à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, incluses dans l'assiette de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération visées à l'article 160 du présent chapitre, issues :

- du contrat de travail ;
- des nouvelles dispositions conventionnelles de branche y compris les éléments de rémunération prévus par la présente convention collective, à l'exclusion de l'ensemble des éléments versés en application de la garantie prévue à l'article 69 de la présente convention collective même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelles qu'en soient la nature et la dénomination ;
- des accords d'entreprise, qui seraient conclus ou révisés postérieurement à la date de signature de la présente convention. En cas de révision d'un accord d'entreprise, postérieurement à la date de signature de la présente convention, seuls les nouveaux éléments de rémunération, ou les augmentations d'éléments de rémunération déjà existants doivent être pris en compte dans la détermination de la rémunération annuelle du salarié, et doivent être intégrés dans l'assiette de comparaison de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération ;
- d'usages ou d'engagements unilatéraux instaurés postérieurement à la date de signature de la présente convention.

En cas de dénonciation de la convention et des accords collectifs territoriaux ou sectoriels, suivie de la conclusion d'un accord de substitution, les éventuels éléments de rémunération prévus par cet accord intégreront l'assiette de comparaison de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération, et seront pris en compte pour apprécier le respect de cette dernière. »

Article 22 | *Modification de l'article 166.1 « Catégories objectives »*

L'article 166.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« L'identification des catégories d'emplois pour le bénéfice des dispositions du présent titre est définie à l'article 62.3.

Par dérogation, les catégories d'emplois mentionnées à l'article 62.3 sont, pour l'année 2023, les suivantes :

i) Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont

visés les salariés relevant de la catégorie des ingénieurs et cadres, telle que définie aux articles 1^{er}, 21 et 22 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 ;

ii) Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés dont l'emploi est classé au moins au 2^e échelon du niveau V de la classification définie par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;

iii) Pour l'application des dispositions du 2^e alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collective mentionnées à l'article L. 911-1 du même code, les salariés dont l'emploi est classé au moins au 2^e échelon du niveau III, et, au plus, au 1^{er} échelon du niveau V, de la classification définie par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Les catégories susmentionnées sont agréées par la commission paritaire rattachée à l'APEC, dans les conditions prévues à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel précité du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Pour l'application du présent article, les cadres sont définis aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. Les entreprises relevant du champ d'application de l'article 2 de la présente convention ont la faculté d'intégrer à cette catégorie des cadres, tout ou partie des emplois visés au point (iii) du présent article (pour 2023), ou tout ou partie des salariés relevant des emplois classés au moins C6 (à compter du 1^{er} janvier 2024).

Par dérogation à l'alinéa précédent, les entreprises visées sont, pour l'année 2023, celles relevant, respectivement, selon le cas :

- soit de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 ;
- soit de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, et, respectivement, des conventions collectives territoriales de la métallurgie, telles qu'en vigueur au 1^{er} janvier 2023. »

Article 23 | Modification de l'article 166.2 « Cotisation garantie de branche »

L'article 166.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les employeurs s'engagent à acquitter une cotisation garantie de branche à leur charge exclusive, versée à une institution de prévoyance, à une mutuelle ou à un organisme d'assurance, pour le financement des garanties visées au présent titre XI, y compris à l'annexe 9.

Cette cotisation garantie de branche est acquittée pour chacun des salariés visés au présent titre XI.

Le niveau de cette cotisation garantie de branche est fixé à :

- 1,12 % de la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale, pour la part n'excédant pas la tranche 2, s'agissant des cadres, tels que définis à l'article 166.1 ;
- 0,6 % de la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1, du code de la sécurité sociale, pour la part n'excédant pas la tranche 2, s'agissant des salariés non-cadres ne relevant pas de l'article 166.1.

Le pilotage de moyen et long terme des contrats collectifs peut permettre, quand le contrat a constitué des réserves, que les taux mentionnés ci-dessus au titre de la cotisation garantie de branche :

- soient appelés sur la base de taux minorés, ou, à défaut ;
- soient réduits de l'équivalent en taux de cotisations, assis sur la masse cotisable, du montant des réserves mobilisées pour équilibrer les comptes de l'exercice.

En cas de recours à l'une des modalités précitées, les entreprises devront le formaliser dans l'acte fondateur du régime instituant les garanties dans l'entreprise, visé à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le recours à ces modalités ne saurait être durable dans le pilotage du contrat collectif. En particulier, les taux appelés sur la base de taux minorés ne sauraient être durablement inférieurs aux taux mentionnés au titre de la cotisation garantie de branche.

De plus, en cas de recours aux taux appelés sur la base de taux minorés, leur application entre parts patronale et salariale devra être équitable.

Enfin, des réserves durablement croissantes peuvent permettre, sans préjudice des négociations des partenaires sociaux dans la branche, l'amélioration des garanties.

Cette cotisation garantie de branche est affectée au financement de garanties de protection sociale complémentaire, à l'exclusion des frais de soins de santé.

En particulier, cette cotisation sert à financer les prestations afférentes aux garanties de prévoyance prévues par l'annexe 9 à la présente convention collective.

En application de l'article L. 2252-1 du code du travail, l'article 1^{er} de l'accord du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres n'est pas opposable aux entreprises de la branche. »

Article 24 | *Modification de l'article 182 « Entrée en vigueur et extension »*

L'article 182 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les signataires de la présente convention conviennent d'en demander l'extension auprès des instances compétentes, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Sauf clause contraire qui prévoit une date d'entrée en vigueur spécifique pour certaines stipulations, la présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024. »

Article 25 | *Modification de l'annexe 3 « Les outils de la négociation »*

L'annexe 3 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigée comme suit :

« Définition d'outils que les partenaires sociaux s'autorisent à utiliser afin d'assurer la cohérence du dispositif conventionnel.

Les outils rappelés ci-dessous procèdent des règles du droit commun, du droit du travail ou du droit civil. Ils peuvent être utilisés indépendamment les uns des autres et combinés au sein d'une même convention ou d'un même accord.

L'accord à champ restreint

Un accord collectif de branche peut limiter son champ d'application professionnel à certaines activités économiques comprises dans le périmètre de la branche. Il peut également limiter son champ d'application géographique à un territoire plus restreint que le territoire national.

L'accord catégoriel

Un accord collectif de branche peut stipuler qu'il ne s'applique qu'à une catégorie de salariés.

L'accord ou la clause à durée déterminée

Par opposition à l'accord ou à la clause à durée indéterminée, l'accord ou la clause à durée déterminée est celui ou celle qui prévoit la date à laquelle ses effets prennent fin. Une clause à durée déterminée peut figurer dans une convention ou un accord collectif à durée indéterminée. La clause ou l'accord à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme convenu.

La clause "à usage unique"

La clause "à usage unique" est une clause qui produit ses effets en une seule fois. Elle peut figurer dans un accord ou une convention à durée déterminée ou indéterminée.

La clause de dénonciation partielle

La clause de dénonciation partielle est celle qui permet à l'une ou l'autre des parties à la convention ou à l'accord de dénoncer unilatéralement une partie de cette convention ou de cet accord. La clause de dénonciation partielle doit être expresse et précise, c'est-à-dire qu'elle doit mentionner quelle partie (quels articles) de la convention collective ou de l'accord peut faire l'objet d'une dénonciation, et selon quelles modalités.

La condition

La condition est la clause, introduite dans un contrat ou une convention, par laquelle les parties soumettent l'exécution de leurs obligations à la survenance – ou à la non-survenance – d'un événement qui ne dépend pas de la volonté de l'une ou l'autre des parties.

Deux types de condition peuvent être distingués :

- la condition suspensive, qui a pour effet de suspendre l'exécution de l'obligation aussi longtemps que l'évènement convenu ne s'est pas réalisé ;
- la condition résolutoire, qui a pour effet d'annuler rétroactivement la convention en cas de survenance de l'évènement convenu.

La dérogeabilité et l'impérativité

La dérogeabilité est la possibilité, donnée à l'accord collectif qui a le champ d'application le plus large, de prévoir que, sur certains sujets, les accords collectifs ayant un champ plus restreint pourront déroger en défaveur des salariés à l'accord collectif qui a le champ le plus large. Depuis 2004, les dispositions d'un accord de branche sont, par principe, dérogeables, sauf stipulation contraire.

Les dispositions "dérogeables" s'opposent aux dispositions "impératives", c'est-à-dire celles auxquelles un accord collectif ayant un champ plus restreint ne peut pas déroger en défaveur des salariés.

Les dispositions optionnelles

Les clauses ou accords optionnels désignent des dispositions adoptées par un accord collectif, mais qui ne peuvent entrer en vigueur qu'à la condition d'être, elles-mêmes, adoptées ou reprises, en l'état, par un accord collectif ayant un champ d'application plus restreint.

La supplétivité

La clause d'une convention ou d'un accord collectif est dite "supplétive" lorsque cette clause prévoit, elle-même, expressément, qu'elle ne s'appliquera qu' "à défaut" d'une

disposition conventionnelle ayant le même objet conclue à un niveau conventionnel inférieur. Ainsi, si la disposition d'un accord national de branche est déclarée "supplétive" par ledit accord, cette disposition de l'accord national de branche ne sera pas du tout applicable dans une entreprise qui aura conclu un accord d'entreprise contenant une clause ayant le même objet que la clause considérée de l'accord national de branche.

Le terme d'effet

Le terme d'effet est la clause d'un contrat ou d'une convention qui prévoit que les parties n'exécuteront leurs obligations qu'à une date convenue postérieure à la date d'entrée en vigueur du contrat ou de la convention. »

Article 26 | **Modification de l'annexe 6 « Barème unique des salaires minima hiérarchiques à partir de l'année 2024 »**

L'annexe 6 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigée comme suit :

« Sous réserve, pour le groupe d'emplois F, de la condition particulière d'expérience professionnelle de six années, telle que définie par le second tableau ci-après, le barème unique des salaires minima hiérarchiques à partir de 2024, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

Le barème unique ci-dessus fixant des salaires minima hiérarchiques pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis le salarié.

Conformément à l'article 139 de la présente convention, les montants des salaires minima hiérarchiques des barèmes uniques ci-dessous sont majorés de 15 % ou 30 % pour les salariés soumis à une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année.

(En euros.)

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	
A	1	21 700
	2	21 850
B	3	22 450
	4	23 400
C	5	24 250
	6	25 550
D	7	26 400
	8	28 450
E	9	30 500
	10	33 700
F	11	34 900
	12	36 700
G	13	40 000
	14	43 900

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	
H	15	47 000
	16	52 000
I	17	59 300
	18	68 000

À partir de 2024, le barème unique des salaires minima hiérarchiques applicable, durant les six premières années, aux salariés débutants occupant un poste appartenant au groupe d'emplois F, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

(En euros.)

Groupe d'emplois	Classe d'emploi	Moins de 2 ans d'expérience professionnelle	À partir de 2 ans jusqu'à moins de 4 ans d'expérience professionnelle	À partir de 4 ans jusqu'à 6 ans d'expérience professionnelle
	11	28 200	29 610	31 979
	12	29 700	31 185	33 680

Conformément à l'article 139 de la présente convention, le barème adapté figurant à l'alinéa précédent inclut les majorations de 5 % ou 8 % prévues pour les salariés débutants du groupe d'emplois F justifiant, respectivement, de 2 ans ou 4 ans d'expérience professionnelle. »

Article 27 | Modification de l'article 6 « Sort des conventions et accords collectifs de branche couvrant un champ territorial ou professionnel moins large que la présente » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie

Le titre de l'article 6 de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie est rédigé comme suit :

« Sort des conventions et accords collectifs de branche couvrant un champ territorial ou professionnel moins large que la présente annexe »

Article 28 | Modification de l'article 17.1.d.i « Garantie dite "de complément" » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie

L'article 17.1.d.i de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les salariés visés à l'article 15 de la présente annexe bénéficient d'une garantie incapacité temporaire de travail, intervenant en complément des indemnités journalières de sécurité sociale et des obligations patronales, notamment conventionnelles, d'indemnisation des absences pour maladie ou accident.

La garantie incapacité dite "de complément" précédemment définie bénéficie à l'ensemble des salariés visés à l'article 15, bénéficiant d'un arrêt de travail pour maladie ou accident, d'origine professionnelle ou non, pris en charge par la sécurité sociale.

Elle prend la forme d'une indemnité journalière complémentaire différentielle égale au niveau d'indemnisation mentionné au point 17.1.c précédent, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et du salaire maintenu par l'employeur au titre de ses obligations, notamment conventionnelles.

En tout état de cause, le cumul de ces indemnités journalières complémentaires (nettes de cotisations et contributions sociales) avec les indemnités journalières de sécurité sociale (nettes de CSG et de CRDS) et l'indemnisation due par l'employeur en cas d'absence pour accident ou maladie (nette de cotisations et contributions sociales), ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler. »

Article 29 | Modification de l'article 17.1.d.ii « Garantie "relais" » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie

L'article 17.1.d.ii de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les salariés visés à l'article 15 de la présente annexe bénéficient d'une garantie incapacité temporaire de travail, intervenant en relais des obligations patronales, notamment conventionnelles, d'indemnisation des absences pour maladie ou accident, c'est-à-dire à l'expiration desdites obligations d'indemnisation.

Les salariés ayant moins de 12 mois d'ancienneté bénéficient de la garantie « relais » susmentionnée, au terme d'un délai de franchise de 90 jours continus, décompté à compter du premier jour de leur arrêt de travail.

En tout état de cause, le cumul de ces indemnités journalières complémentaires (nettes de cotisations et contributions sociales) avec les indemnités journalières de sécurité sociale (nettes de CSG et de CRDS) ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

L'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues par la présente annexe est déterminée conformément aux dispositions applicables dans l'entreprise. »

Article 30 | Modification de l'article 17.1.e « Cas des salariés en temps partiel thérapeutique et travail léger » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie

L'article 17.1.e de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Les salariés bénéficiant d'un dispositif de temps partiel thérapeutique, au sens de l'article L. 323-3 du code de la sécurité sociale, ou d'un dispositif de travail léger, au sens de l'article L. 433-1 du code précité, bénéficient des dispositions du présent article, sous déduction de la rémunération qu'ils perçoivent en contrepartie de leur travail.

Dans cette hypothèse, l'organisme assureur, chargé de verser des prestations en application de la présente annexe, intervient sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale et de la rémunération versées aux salariés en temps partiel thérapeutique ou en travail léger.

En tout état de cause, le cumul de ces indemnités journalières complémentaires (nettes de cotisations et contributions sociales) avec les indemnités journalières de sécurité sociale (nettes de CSG et de CRDS) et la rémunération versée par l'employeur au titre de l'activité résiduelle (nette de cotisations et contributions sociales) ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il travaillait à temps plein. »

Article 31 | Modification de l'article 17.2.a « Objet » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie

L'article 17.2.a de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« En cas d'invalidité ou d'incapacité permanente faisant suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salariés visés à l'article 15.1 bénéficient d'une rente d'invalidité complémentaire, s'ajoutant à la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale, dont le montant est déterminé en fonction du taux d'invalidité ou d'incapacité permanente reconnu par la sécurité sociale.

Le montant de cette rente d'invalidité complémentaire est déterminé en pourcentage du salaire de référence, et sous déduction de la pension d'invalidité et de toutes prestations versées par la sécurité sociale ayant le même objet. »

Article 32 | Modification de l'article 17.2.d « Cas de cumuls et d'évolution de la quotité de temps travaillé » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie

L'article 17.2.d de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« En tout état de cause, le cumul de cette rente d'invalidité complémentaire (nette de CSG, de CRDS et de CASA) avec la pension d'invalidité ou toute autre prestation versée par la sécurité sociale ayant le même objet (nettes de CSG, de CRDS et de CASA) ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

En cas de cumul d'une rente d'invalidité et d'une activité exercée à temps partiel, le montant de la rente n'est pas affecté par une revalorisation salariale, sous réserve que la quotité de temps de travail reste inchangée. Il en va de même du droit à revalorisation annuelle.

Dans cette hypothèse, l'organisme assureur, chargé de verser des prestations en application de la présente annexe, intervient sous déduction de la rémunération résiduelle et de la pension d'invalidité de la sécurité sociale versées aux salariés. La rémunération résiduelle s'entend sans intégration des revalorisations salariales visées ci-dessus.

En cas de modification de la quotité de temps de travail, la pension d'invalidité est recalculée sur la base du salaire de référence ayant servi au calcul initial de la pension d'invalidité, auquel sont appliquées la nouvelle quotité de temps travaillée, ainsi que, le cas échéant, les revalorisations au 1^{er} janvier de chaque année sur la base de l'indice de revalorisation déterminé dans le contrat collectif d'assurance, tel que mentionné à l'article 18.1. »

Article 33 | Modification de l'article 17.4.f « Prolongation du versement de la rente des enfants handicapés et invalides » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Le numéro de l'article 17.4.f de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« Articles 17.4.g | Prolongation du versement de la rente des enfants handicapés et invalides »

Article 34 | *Modification de l'article 19 « Cessation des garanties » de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie*

L'article 19 de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

- « Les garanties cessent :
 - du fait de la rupture du contrat de travail, à l'exception des périodes de portabilité visées à l'article 20 de la présente annexe ;
 - pendant les périodes de suspension du contrat de travail visées à l'article 1.5.2.b de la présente annexe ;
 - du fait de la liquidation, par le salarié, de sa pension de retraite relevant d'un régime obligatoire de sécurité sociale, sauf en cas de cumul de ladite pension de retraite avec une activité salariée, notamment en cas de cumul emploi-retraite tel que défini par l'article L.161-22 du code de la sécurité sociale ou en cas de retraite progressive, telle que définie par l'article L. 351-15 du même code ;
 - en cas de non-paiement de la cotisation prévoyance, par l'entreprise, dans les conditions prévues par les dispositions légales applicables en la matière ;
 - en cas de décès du salarié ;
 - en tout état de cause, du fait de la dénonciation de la présente annexe et/ou de la résiliation du contrat d'assurance, selon les conditions et modalités définies par la loi ou ledit contrat, sans préjudice des dispositions des articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. »

Article 35 | *Modification de l'annexe 10 « Liste des conventions et accords collectifs nationaux abrogés ou maintenus en vigueur » de la convention collective nationale de la métallurgie*

L'annexe 10 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigée comme suit :

- « En application de l'article 183 de la présente convention, sont notamment abrogés les conventions et accords collectifs suivants :
 - accord du 10 juillet 1970 (mensualisation) ;
 - accord du 27 novembre 1970 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
 - accord du 22 avril 1971 sur la réduction de la durée du travail dans la métallurgie ;
 - accord du 12 janvier 1972 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
 - convention collective nationale des ingénieurs et cadres des industries des métaux du 13 mars 1972 (IDCC 0650) ;
 - accord du 25 avril 1972 sur la durée du travail dans la métallurgie ;
 - accord du 22 décembre 1972 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
 - accord du 15 mai 1973 sur la réduction de la durée du travail dans la métallurgie ;
 - accord du 20 décembre 1973 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
 - protocole d'accord national définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés du 13 septembre 1974 ;

- accord du 30 décembre 1974 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- protocole d'accord national définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés du 21 juillet 1975 ;
- accord du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- accord du 19 décembre 1975 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 26 février 1976 sur les conditions de déplacements ;
- protocole d'accord national du 26 juillet 1976 modifiant le protocole d'accord national du 13 septembre 1974 définissant des dispositions à insérer dans les conventions collectives pour les agents de maîtrise et certaines catégories de salariés assimilés ;
- protocole du 26 juillet 1976 sur l'absentéisme dans le cadre de la mensualisation ;
- protocole du 4 avril 1977 sur l'absentéisme dans le cadre de la mensualisation ;
- accord du 19 décembre 1977 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 19 juillet 1978 relatif à l'institution d'une rémunération annuelle garantie ;
- accord du 8 janvier 1979 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 4 avril 1979 relatif au personnel des services de gardiennage et de surveillance ;
- accord du 7 janvier 1980 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers ;
- protocole d'accord national du 30 janvier 1980 modifiant le protocole d'accord national définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés du 13 septembre 1974 ;
- accord du 26 mars 1980 relatif au personnel des services de gardiennage et de surveillance ;
- accord du 18 décembre 1980 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 16 décembre 1981 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 23 février 1982 sur la durée du travail ;
- protocole d'accord national du 23 avril 1982 modifiant le protocole d'accord national définissant des dispositions des conventions collectives relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés du 13 septembre 1974 ;
- accord du 10 juin 1983 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques ;
- accord du 9 janvier 1984 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord du 3 janvier 1985 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 7 janvier 1986 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 16 décembre 1986 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 21 décembre 1987 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 9 décembre 1988 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 6 décembre 1989 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 25 janvier 1990 portant diverses mesures en matière de qualifications et de classifications dans la métallurgie ;
- accord du 20 décembre 1990 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 17 décembre 1991 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 15 décembre 1992 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 14 décembre 1993 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 12 décembre 1994 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 12 décembre 1995 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 26 novembre 1996 sur le champ d’application professionnel des accords nationaux de la métallurgie ;
- accord du 5 décembre 1996 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 28 juillet 1998 sur l’organisation du travail dans la métallurgie ;
- accord du 28 septembre 1998 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie ;
- accord du 15 décembre 2000 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 12 décembre 2001 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit ;
- accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail ;
- accord du 14 avril 2003 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 19 décembre 2003 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 21 décembre 2004 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;

- accord national du 25 novembre 2005 sur l’information et la communication dans la métallurgie ;
- accord du 20 décembre 2005 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 3 mars 2006 fixant le taux de revalorisation des éléments affectés au compte épargne temps ;
- accord du 14 décembre 2006 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 13 décembre 2007 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie ;
- accord du 22 décembre 2010 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 25 janvier 2012 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 5 mars 2013 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 22 janvier 2014 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 27 janvier 2015 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 28 janvier 2016 sur le barème des appointements minima garantis des ingénieurs et cadres ;
- accord du 23 septembre 2016 relatif à l’emploi dans la métallurgie ;
- accord national du 20 janvier 2017 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l’année 2017 ;
- accord national du 13 juillet 2018 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l’année 2018 ;
- accord national du 8 janvier 2019 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l’année 2019 ;
- accord national du 5 février 2020 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l’année 2020.
- accord national du 22 janvier 2021 sur le barème des appointements minimaux garantis des ingénieurs et cadres à partir de l’année 2021.

En application de l’article 183 de la présente convention, ne sont pas abrogés et continuent de produire effet au-delà de l’entrée en vigueur de cette dernière les accords collectifs suivants :

- accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d’application des accords nationaux de la métallurgie ;
- accord national du 23 septembre 2005 relatif au contrat de mission à l’exportation ;
- accord national du 12 décembre 2013 en faveur de l’emploi des personnes en situation de handicap ;
- accord national du 8 avril 2014 relatif à l’égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- accord national du 29 juin 2018 relatif au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail temporaire dans la métallurgie ;

- accord du 19 décembre 2018 constitutif de l’opérateur de compétences interindustriel « OPCO 2i » ;
- accord national du 8 novembre 2019 relatif à l’emploi, à l’apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019 ;
- accord du 30 juillet 2020 relatif à l’activité réduite pour le maintien en emploi dans la métallurgie ;
- accord national du 11 janvier 2022 relatif au contrat de chantier ou d’opération dans la métallurgie. »

Article 36 | *Création de l’annexe 11 « Liste des accords autonomes territoriaux et des avenants de révision extinction signés avant 2024 et applicables dans le champ de la convention nationale de la métallurgie »*

L’annexe 11 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigée comme suit :

« Dans le cadre de l’accord national de branche du 29 septembre 2021 accompagnant la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l’évolution du dispositif de branche de la métallurgie, certains accords territoriaux ont été conclus dans le champ de la présente convention collective. La présente annexe fixe la liste de ces accords. Les commissions paritaires territoriales de négociation (CPTN) ont compétence, conformément à la présente convention, pour assurer le suivi, l’interprétation et la modification de ces accords.

Ain (ex IDCC 0914). Accord autonome du 13 juin 2022 conclu dans le champ de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques de l’Ain.

Aisne (ex IDCC 2542). Accord du 6 juillet 2022 relatif à la prime de vacances versée sous forme de complément annuel de rémunération et aux conditions de travail des femmes enceintes.

Ardennes (ex IDCC 827). Accord du 23 juin 2023 portant sur la prime de vacances et l’indemnité d’éloignement domicile-lieu de travail applicables sur le département des Ardennes.

Aube (ex IDCC 2294). Accord du 24 juin 2022 portant sur l’indemnité d’éloignement domicile – lieu de travail dans l’Aube.

Charente-Maritime (ex IDCC 0923). Accord du 29 juin 2022 portant sur une journée de repos supplémentaire (anciennement journée de la voile) et une prime de panier de jour.

Corrèze (ex IDCC 1274). Accord du 21 juin 2022 portant sur la prime de vacances de transition et la prime de fin d’année de transition sur le territoire de la Corrèze.

Doubs (ex IDCC 3209). Accord du 22 juin 2022 relatif à une indemnité de restauration de jour et à une prime de vacances.

Drôme-Ardèche (ex IDCC 1867). Accord territorial du 9 juin 2022 portant dispositions spécifiques aux salaires de la métallurgie de la Drôme-Ardèche.

Gard-Lozère (ex IDCC 2126). Accord du 24 mars 2022 portant sur la médaille du travail.

Hérault, Aude, Pyrénées-Orientales (ex IDCC 1577). Avenant du 4 octobre 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l’Hérault, de l’Aude et des Pyrénées-Orientales.

Ille-et-Vilaine et Morbihan (ex IDCC 0863). Accord du 24 juin 2022 portant maintien de la prime à versements différés et incitation au maintien de l’indemnité transport.

Isère et Hautes-Alpes (ex IDCC 2221). Accord du 29 juin 2022 portant sur le maintien de dispositions territoriales aux salariés de la branche métallurgie dans l'Isère et les Hautes-Alpes.

Isère et Hautes-Alpes (ex IDCC 2221). Accord du 29 août 2022 portant sur le maintien de dispositions territoriales aux salariés de la branche métallurgie dans l'Isère et les Hautes-Alpes en matière de protection sociale complémentaire.

Jura (ex IDCC 3231). Accord du 27 juin 2022 relatif à une indemnité de restauration de jour.

Loire-Atlantique (ex IDCC 1369). Accord du 1^{er} juillet 2022 portant sur les indemnités de panier de jour et d'équipes successives de jour, les sections syndicales, délégués et représentants syndicaux, le suivi de déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie, le dialogue à compter du 1^{er} janvier 2024, les jours fériés et ponts et le congé de formation économique sociale, environnementale et syndicale.

Loiret (ex IDCC 1966). Accord du 19 mai 2022 portant sur le maintien des particularités de la convention collective de la métallurgie du Loiret.

Haute-Marne et Meuse (ex IDCC 1315). Accord autonome du 7 juillet 2022 portant sur la journée de fête locale.

Meurthe-et-Moselle (ex IDCC 1365). Accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie en Meurthe-et-Moselle.

Moselle (ex IDCC 0714). Accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie en Moselle.

Région dunkerquoise (ex IDCC 1525). Accord autonome du 28 juin 2022 portant maintien de différences significatives sur des thèmes non traités par les partenaires sociaux de la branche.

Flandres Douaisis (ex IDCC 1387). Accord collectif autonome territorial du 10 juin 2022 Flandre-Douaisis.

Maubeuge (ex IDCC 1813). Accord du 28 juin 2022 portant sur les spécificités territoriales de l'arrondissement d'Avesnes.

Valenciennois Cambrésis (ex IDCC 1592). Accord du 24 juin 2022 portant sur l'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail et la Saint-Éloi.

Oise (ex IDCC 2700). Accord du 27 juin 2022 relatif aux conditions de travail des femmes enceintes.

Région parisienne (ex IDCC 0054). Accord du 19 avril 2022 portant sur la mise en place d'une indemnité de repas de jour dans les entreprises relevant du champ d'application de la métallurgie en région parisienne.

Pas-de-Calais (ex IDCC 1472). Accord collectif autonome territorial du 27 juin 2022 des industries métallurgiques du Pas-de-Calais.

Clermont-Ferrand Puy-de-Dôme (ex IDCC 1627). Avenant du 1^{er} juillet 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective du travail des industries de la métallurgie et des constructions mécaniques de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme du 17 janvier 1992.

Haute-Saône (ex IDCC 3053). Accord du 22 juin 2022 relatif à une indemnité de restauration de jour et à une prime de vacances.

Saône et Loire (ex IDCC 1564). Accord du 13 mai 2022 relatif au complément annuel de rémunération.

Havre (ex IDCC 0979). Accord du 3 juin 2022 portant sur l'indemnité de repas de jour dans les industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre.

Rouen-Dieppe (ex IDCC 1604). Accord du 28 juin 2022 portant sur l'indemnité de transport.

Seine-et-Marne (ex IDCC 0911). Accord du 19 avril 2022 portant sur la mise en place d'une indemnité de repas de jour dans les entreprises relevant du champ d'application de la métallurgie Seine-et-Marne.

Deux-Sèvres (ex IDCC 1628). Accord du 29 juin 2022 portant création de congés de fin de carrière.

Sidérurgie (ex IDCC 2344). Accord autonome du 23 septembre 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité du secteur de la sidérurgie.

Somme (hors Vimeu) (ex IDCC 2980). Accord du 22 juillet 2022 relatif à la possibilité de désignation d'un délégué syndical suppléant dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 999 salariés.

Somme (hors Vimeu) (ex IDCC 2980). Accord du 22 juillet 2022 relatif aux conditions de travail des femmes enceintes.

Vimeu (ex IDCC 1164). Accord du 12 juillet 2022 portant sur le délégué syndical suppléant.

Belfort-Montbéliard (ex IDCC 2755). Accord du 27 juin 2022 relatif à une indemnité de restauration de jour.

Vendée (ex IDCC 2489). Avenant du 16 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée.

Haute-Vienne Creuse (ex IDCC 0937). Accord du 20 juin 2022 portant sur la prime de vacances de transition sur le territoire de la Haute-Vienne et Creuse.

Vosges (ex IDCC 2003). Accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie dans les Vosges. »

Article 37 | Dispositions finales

Article 37.1 | Extension et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour la durée de la convention collective qu'il modifie.

Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024, à l'exception de ses articles 9, 22, 23 et 27 à 34, qui entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Article 37.2 | Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 37.3 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 11 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS
(Complémentaire santé)**

Accord du 31 janvier 2022

relatif au régime frais de santé dénommé « EEP Santé »

NOR : ASET2250384M

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

FFNEAP ;

CEPNL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SPELC ;

FEP CFDT ;

FD CFTC E&F,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de l'interbranches des établissements d'enseignement privés sous contrat (EEP) ont mis en place par accord collectif un régime frais de santé au niveau national à compter du 1^{er} janvier 2016 dénommé « EEP santé ».

Dès l'origine, les signataires de l'accord ont souhaité :

- un régime frais de santé collectif et obligatoire puisqu'issu d'un accord collectif ;
- un régime solidaire sans considération notamment de l'âge et de l'état de santé des bénéficiaires ;
- un régime mutualisé afin de rechercher le meilleur rapport garanties/coût possible, tout en assurant un bon équilibre à long terme du régime, et ce dans l'intérêt notamment des établissements de petite taille ;
- un régime instituant des garanties plus avantageuses que celles prévues par le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014, tout en respectant les conditions d'un contrat responsable ;
- un régime instituant des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif ;
- un régime répondant aux dispositions du décret du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'ar-

ticle L. 911-7 du code de la sécurité sociale et du décret du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales ;

- un régime piloté paritairement afin d'en assurer la pérennité et la gestion au plus près des intérêts des salariés et des établissements ;
- le maintien temporaire des couvertures complémentaires santé dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- un régime EEP Santé loi Évin permettant aux anciens salariés de continuer à bénéficier de leur niveau de couverture au prix juste car fixé par la CPN EEP Santé pour ceux entrant dans la 4^e ou 5^e année du régime EEP Santé loi Évin qui est intégré dans la mutualisation globale.

Afin de poursuivre ces objectifs, les partenaires sociaux ont négocié 3 avenants qui ont modifié l'accord collectif du 18 juin 2015 relatif à la mise en place du régime frais de santé dénommé EEP Santé :

1. L'avenant n° 1 du 26 septembre 2018 portant sur l'évolution des garanties ;
2. L'avenant n° 2 du 13 novembre 2019 portant sur l'intégration des évolutions réglementaires concernant le cahier des charges du contrat responsable ;
3. Et l'avenant n° 3 du 16 décembre 2020 portant sur l'évolution des cotisations des actifs et des bénéficiaires du régime EEP Santé loi Évin, sur la réduction totale de la cotisation salariale 2021 au titre du degré élevé de solidarité, sur l'action collective prioritaire au titre du degré élevé de solidarité et sur le maintien des cotisations et des garanties EEP Santé au titre de l'activité partielle.

En outre, les partenaires sociaux sont particulièrement attentifs à la qualité et à la simplicité de la gestion administrative du régime.

Pour permettre l'application stricte de ces principes et de l'accord collectif, les partenaires sociaux ont décidé, en 2015, de recommander 4 organismes assureurs. Cela a permis :

- d'assurer une mutualisation la plus large possible mais par périmètres distincts de mutualisation grâce à un dispositif d'expression de garanties en « gigognes » à saturer en priorité ;
- la maîtrise et le contrôle du dispositif juridique et d'assurance, du risque et donc du montant des cotisations ;
- la bonne gestion administrative et l'harmonisation des règles de gestion au niveau national.

En 2021, la mise en concurrence des assureurs a été renouvelée pour procéder à une nouvelle recommandation et les partenaires sociaux ont profité de la procédure pour réviser l'accord collectif EEP Santé.

Les partenaires sociaux souhaitent créer une nouvelle dynamique dans les relations partenariales tissées entre les organismes assureurs recommandés et la CPN EEP Santé fondés sur la maturité et l'innovation et ainsi entamer une deuxième étape dans la vie du régime :

- en élargissant le champ d'application de l'accord prenant ainsi en compte la création de la convention collective EPNL (extension à l'ensemble du champ de la CCN EPNL) ;
- en consolidant l'existant et les modalités de pilotage du régime ;
- en choisissant de recommander 6 organismes assureurs qui dans leurs réponses se sont conformés aux spécificités du régime, ses contraintes et ses potentialités^[1] ;
- en envisageant des évolutions sur des axes identifiés.

[1] La recommandation fait l'objet d'un accord spécifique dénommé – Accord collectif du 22 septembre 2021 relatif à la recommandation d'organismes assureurs.

Les quatre axes identifiés sont :

1. Un pilotage et une gestion qui tiennent compte de l'expérience accumulée ;
2. Une volonté d'innovation ;
3. La maîtrise par la CPN des données ;
4. Le renforcement de la qualité de la gestion ;

La CPN EEP Santé porte un accent particulier sur la qualité de gestion. Toute délégation de gestion doit être validée au préalable par les partenaires sociaux. Ces derniers se réservent le droit de déléguer la gestion si la qualité n'atteint pas les standards demandés.

Aux fins de clarifier le rôle de chacun des acteurs du régime EEP santé, un règlement signé par eux fixe les principes généraux de relation.

En application des stipulations du présent accord, sont signés et mis en place :

- une convention d'assurance ;
- un protocole technique et financier ;
- un protocole de gestion ;
- la charte du logo EEP Santé.

Titre I^{er} Objet et champ d'application

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime collectif de frais de santé dénommé EEP Santé.

Ce régime de frais de santé comporte les éléments suivants :

- une couverture frais de santé à adhésion obligatoire destinée à compléter en tout ou partie les prestations de la sécurité sociale en matière de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, dénommée couverture du socle obligatoire ;
- des couvertures frais de santé à adhésion facultative destinées à améliorer la couverture du socle obligatoire dénommées couvertures optionnelles ;
- le maintien temporaire des couvertures complémentaires santé dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Le régime EEP Santé constitue une référence dont les établissements ne peuvent s'affranchir.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail^[1], les stipulations du présent accord prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

(Voir page suivante.)

[1] À la date de signature du présent accord.

2.1. Champ d'application professionnel

En application des dispositions de l'article L. 2253-1, 5° du code du travail, le présent accord s'impose à tous les employeurs relevant du champ d'application professionnel des conventions collectives et statuts suivants :

Numéro IDCC	Intitulé du texte applicable
3218	Convention collective de l'enseignement privé non lucratif ^[1]
7520	Convention collective des personnels des établissements agricoles privés relevant du Conseil national de l'enseignement agricole privé
9999	Statut du chef d'établissement de l'enseignement catholique Statut du chef d'établissement d'un établissement du CNEAP ^[2]

[1] Instituts et universités catholiques, établissements majoritairement des classes sous contrat, les structures et notamment les centres de formation qui leur sont rattachés ainsi que les structures concourant au fonctionnement des établissements ayant majoritairement des classes sous contrat de l'enseignement général, technologique et professionnel (FNOGEC, organisations professionnelles de chefs d'établissement, UDOGEC, UROGEC, DDEC, ISFEC, Formiris etc.).

[2] Conseil national de l'enseignement agricole privé.

Les maîtres rémunérés par l'État (maîtres délégués suppléants et maîtres agréés à titre définitif ou provisoire) exerçant dans les classes sous contrat simple des établissements d'enseignement privés ou dans les établissements médico sociaux visés au premier alinéa acquittent leur contribution auprès de l'établissement ou éventuellement auprès de l'assureur. L'établissement reste néanmoins redevable du paiement des cotisations.

2.2. Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique, en France métropolitaine et dans les départements et collectivités d'outre-mer, aux établissements d'enseignement privés visés à l'article 2.1 et à leurs salariés.

La volonté initiale des organisations représentatives a été de mettre en place pour tous un régime collectif, obligatoire, solidaire et fondé sur la mutualisation afin de rechercher le meilleur rapport prestations/cotisations dans l'intérêt des salariés et des établissements et notamment ceux de petite taille.

Titre II Couverture du socle obligatoire

Les établissements doivent couvrir, *a minima*, selon les modalités fixées par l'article 7, tous les bénéficiaires visés à l'article 3 au titre de la couverture du socle obligatoire, acte par acte, définie à l'article 4.

Les établissements visés à l'article 2 doivent en outre satisfaire à la répartition du financement employeur/salarié mentionnée à l'article 10.

Article 3 | Périmètre des bénéficiaires**3.1. Caractère collectif**

La couverture du socle obligatoire bénéficie à l'ensemble des salariés des établissements visés à l'article 2, sans sélection médicale.

3.2. Caractère obligatoire

Tout salarié d'un établissement visé à l'article 2 bénéficie obligatoirement de la couverture du socle obligatoire, acte par acte, à compter de son embauche.

Le caractère obligatoire résulte de la signature du présent accord. Il s'impose donc dans les relations individuelles de travail, et les salariés concernés ne pourront pas s'opposer, le cas échéant, au précompte de leur quote-part de cotisations.

Les prestations de la couverture du socle obligatoire devant bénéficier *a minima*, acte par acte, à chaque salarié sont mentionnées dans l'annexe jointe au présent accord.

3.3. Dispenses d'adhésion

Par dérogation au caractère obligatoire de l'affiliation des salariés, outre les dispenses de droit listées dans les articles L. 911-7 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, toutes les dispenses d'adhésion prévues à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale sont retenues.

Peuvent donc se dispenser d'adhésion en fournissant les justificatifs correspondants :

■ Article L. 911-7, III :

Les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission peuvent se dispenser, à leur initiative, de l'obligation d'affiliation si la durée de la couverture collective à adhésion obligatoire dont ils bénéficient en matière de remboursement complémentaire des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident est inférieure à un seuil fixé par décret^[1] et s'ils justifient bénéficier d'une couverture respectant les conditions fixées à l'article L. 871-1. Cette durée s'apprécie à compter de la date de prise d'effet du contrat de travail et sans prise en compte de l'application, le cas échéant, de l'article L. 911-8.

■ Article D. 911-2 :

1. Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 . La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

2. Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment (...) de l'embauche [si elle est postérieure au 1^{er} janvier 2016, date de la mise en œuvre du régime de branche]. La dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

3. Les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :

a) Dispositif de garanties remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 (régime collectif et obligatoire y compris pour les ayants droits) ;

b) Dispositif de garanties prévu par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ou par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

c) Contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;

d) Régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;

[1] 3 mois en application des dispositions de l'article D. 911-7 du code de la sécurité sociale, ou dont la durée effective de travail prévue par le contrat est inférieure à 15 heures par semaine (cf. D. 911-7 du code de la sécurité sociale).

e) Régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946.

■ Article R. 242-1-6, 2° :

a) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

b) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

c) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

d) Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment (...) de l'embauche [si elle est postérieure au 1^{er} janvier 2016, date de la mise en œuvre du régime de branche]. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

e) Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année.

■ Article L. 861-1 :

Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire santé solidaire en application de l'article L. 861-1^[1]. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture.

En aucun cas, une dispense d'adhésion ne peut être imposée par l'employeur.

Les salariés concernés devront solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur dispense d'adhésion au présent régime et produire, après information des conséquences de ce choix, tout justificatif requis par l'employeur.

Cette demande de dispense devra être formulée dans les 15 jours qui suivent l'embauche. À défaut, ils seront affiliés d'office au régime.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser au régime institué par le présent accord dès qu'ils cessent de se trouver dans l'une des situations ci-dessus et doivent en informer immédiatement l'employeur.

Par ailleurs, dans les cas où une justification doit être produite chaque année à l'employeur, celle-ci doit lui être adressée entre le 1^{er} et le 31 décembre. Lorsque l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à effet du 1^{er} janvier qui suit. Les documents d'affiliation lui sont adressés et la cotisation salariale est alors précomptée sur le bulletin de paie.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion à la couverture du socle obligatoire. Cette adhésion prendra alors effet le 1^{er} jour du mois suivant la demande, et sera alors irrévocable pendant 2 ans.

3.4. Extension facultative de la couverture du socle obligatoire aux ayants droit du salarié

Les ayants droit du salarié peuvent adhérer à la couverture du socle obligatoire par une extension facultative souscrite individuellement par chaque salarié sans sélection médicale et donnant lieu au versement d'une cotisation spécifique.

[1] Cf. l'article D. 861-1 pour le plafond de revenus déterminant les bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire.

Par ayants droit du salarié, il convient d'entendre :

1. Le conjoint non divorcé ni séparé du salarié.

Est assimilé au conjoint la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) et le concubin au sens de l'article 515-8 du code civil.

2. Les enfants du salarié ou ceux qu'il a accueillis (familles recomposées) ayant moins de 21 ans.

Sont également considérés comme tels :

- les enfants âgés de moins de 28 ans et poursuivant des études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance (notamment contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) ;
- les enfants âgés de moins de 28 ans et étant à la recherche d'un premier emploi, inscrits à l'assurance chômage et ayant terminé leurs études depuis moins de 6 mois (les enfants ayant suivi une formation en alternance et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi) ;
- les enfants quel que soit leur âge, s'ils sont reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) avant leur 21^e anniversaire.

Pour les nouveaux nés ou les enfants venant d'être adoptés, l'affiliation des enfants du salarié ou de son conjoint telle que définie plus haut prend effet à sa date de naissance ou de son arrivée au foyer.

Afin que cette prise d'effet soit possible, l'adhésion peut se faire par anticipation.

Titre III Couvertures optionnelles

Les établissements doivent proposer, *a minima*, selon les modalités fixées par l'article 7, à tous les bénéficiaires visés à l'article 3, des couvertures optionnelles définies à l'article 4 avec des montants de cotisations au maximum égaux à ceux mentionnés à l'article 10.

Article 4 | Prestations optionnelles

Les couvertures optionnelles se déclinent en trois options dénommées « Option 1 », « Option 2 » « Option 3 » qui interviennent sous déduction des remboursements opérés par le régime d'assurance maladie obligatoire et des remboursements opérés au titre de la couverture du socle obligatoire, dans la limite des frais réels.

Les prestations des options sont mentionnées et détaillées dans l'annexe jointe au présent accord.

Chaque établissement est libre de rendre obligatoire l'adhésion à l'une des options dans le respect des dispositions du code de la sécurité sociale et notamment de ses articles L. 242-1, L. 911-1 et suivants, ainsi que des modalités de consultation du comité social et économique prévues aux articles L. 2312-17 et R. 2312-22 du code du travail.

Les ayants droit du salarié définis à l'article 3.4 peuvent adhérer à ces options par une extension facultative souscrite individuellement par chaque salarié et donnant lieu au versement d'une cotisation spécifique.

Les ayants droit souhaitant bénéficier de ces couvertures optionnelles devront respecter les principes de symétrie et d'automaticité :

- le salarié affilié à l'option 1, les ayants droit sont affiliés à l'option 1 ;
- le salarié affilié à l'option 2, les ayants droit sont affiliés à l'option 2 ;
- le salarié affilié à l'option 3, les ayants droit sont affiliés à l'option 3.

Les anciens salariés et leurs ayant droits bénéficiaires de l'article 4 de la loi Évin ont la possibilité de souscrire à l'option 1, 2 ou 3 dans les mêmes conditions que les actifs.

Article 5 | Résiliation infra-annuelle

En application des dispositions de la loi n° 2019-733 du 14 juillet 2019 relative au droit de résiliation sans frais de contrats de complémentaire santé, notamment son article 6 et des dispositions réglementaires d'application^[1], le salarié affilié EEP Santé peut résilier son affiliation à l'option facultative du contrat EEP Santé en cours d'année à l'issue d'une année de souscription.

Autrement dit, après 1 an d'ancienneté, le salarié peut résilier à tout moment son option, quel que soit le niveau de celle-ci, pour n'être affilié qu'au socle obligatoire.

Cette résiliation à l'initiative du salarié vaut, selon les principes de symétrie et d'automaticité visés à l'article 4, pour ses ayants droit.

Article 6 | Changement de niveau de couverture

Le salarié peut demander à changer de niveau de couverture (de niveau supérieur ou inférieur) au 1^{er} jour du mois qui suit la réception de la demande sous réserve d'une durée minimale de cotisation de 1 an dans le niveau de couverture.

Lorsque le salarié avait souscrit à une option et, conformément à l'article 5, par voie de résiliation infra-annuelle a changé son niveau de couverture pour s'affilier au socle, il ne pourra souscrire au niveau supérieur (c'est-à-dire passer du socle à l'option 1) qu'après 2 ans de souscription sur le socle.

Par la suite, il pourra souscrire à d'autres niveaux de couverture facultatifs dans les conditions visées ci-dessus.

Le changement d'option à l'initiative du salarié vaut, selon les principes de symétrie et d'automaticité visés à l'article 4, pour ses ayants droit.

Titre IV Dispositions communes à la couverture du socle obligatoire et aux couvertures optionnelles

Article 7 | Adhésion à un organisme assureur

Afin de satisfaire à leurs obligations découlant des titres II et III du présent accord, les établissements visés à l'article 2 souscrivent à un contrat d'assurance satisfaisant aux dispositions du présent accord et notamment le présent titre et le titre V.

Le présent accord entraîne l'affiliation des salariés telle que visée à l'article 3.1 et 3.2, sous réserve le cas échéant des cas de dispenses d'adhésion, au contrat collectif d'assurance souscrit par leur employeur (cf. article 3.3).

Conformément aux dispositions légales, l'employeur remettra contre décharge à chaque salarié bénéficiaire une notice d'information détaillée, rédigée par l'organisme assureur choisi, décrivant notamment les garanties du régime et leurs modalités d'application.

Les salariés seront informés préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

[1] Décret n° 2020-1438 du 24 novembre 2020 relatif au droit de résiliation sans frais de contrats de complémentaire santé.

Article 8 | *Convergence des règles de gestion*

Pour permettre la mutualisation au niveau de la branche et éviter toute difficulté, les organisations représentatives signataires réaffirment que chaque assureur recommandé doit appliquer les mêmes règles de gestion afin qu'elles s'appliquent à chaque salarié quel que soit l'assureur recommandé.

C'est en ce sens que les partenaires sociaux ont prévu, en application du 6^e point de l'article 14 du présent accord, de déléguer la gestion au prestataire de leur choix en cas d'insuffisance constatée dans la gestion d'un assureur recommandé.

La CPN EEP Santé met à disposition à cet effet une nomenclature de règles de gestion afin de garantir l'uniformité de la gestion de l'ensemble des organismes assureurs recommandés.

Cette nomenclature pourra être actualisée pour tenir compte de nouvelles pratiques de gestion actées, en concertation avec les assureurs recommandés, par les organisations représentatives.

Article 9 | *Contrat responsable*

La couverture du socle obligatoire et les couvertures optionnelles (option 1, option 2 et option 3) ainsi que le contrat d'assurance visé à l'article 7 sont mis en œuvre conformément aux prescriptions des articles L. 242-1, alinéas 6 et 8 du code de la sécurité sociale, et 83, 1^o *quater* du code général des impôts.

Le contrat d'assurance collective souscrit est un contrat « responsable » conformément aux articles L. 322-2, II et III, L. 871-1 et R. 871-1 et 2 du code de la sécurité sociale ainsi qu'à l'arrêté interministériel du 8 juin 2006. Il sera adapté automatiquement en cas d'évolution législative ou réglementaire afin de rester conforme au caractère responsable.

Article 10 | *Cotisations et répartition*

10.1. Cotisations

Les cotisations sont forfaitaires et exprimées en euros. Elles sont annexées au présent accord (annexe 2).

La cotisation forfaitaire mensuelle au titre de l'affiliation d'un salarié est due quelle que soit la date d'entrée de celui-ci dans l'établissement. La proratisation de la cotisation n'est pratiquée qu'en cas de départ en cours de mois du salarié et de résiliation infra-annuelle sur les options (voir article 5).

Par avenant au présent accord, les organisations représentatives signataires fixent chaque année, après approbation des comptes, le niveau de ces cotisations.

Elles intègrent comme éléments de leur réflexion l'évolution prévisionnelle du PMSS, l'évolution des dépenses de santé, les résultats techniques du régime et les propositions formulées par les assureurs.

À défaut d'avenant, le montant des cotisations suit chaque année l'évolution du PMSS ainsi que toute évolution de la législation et de la réglementation sociale et fiscale.

Dans ce cas, le montant des cotisations est arrondi à la dizaine de centime supérieure.

Les assureurs recommandés sont informés, au plus tôt, des évolutions des cotisations.

À compter du 1^{er} janvier 2021, l'exonération de la part salariée au titre de la couverture du socle obligatoire s'applique comme suit :

- aux salariés en contrat d'apprentissage d'une durée strictement inférieure à 12 mois ;
- aux salariés en CDD d'une durée strictement inférieure à 12 mois sauf s'ils sont en cumul d'emplois. Par exception, les salariés en cumul d'emplois dans un ou plusieurs établissements relevant du champ d'application bénéficient de cette mesure à condition que leur rémunération globale tous employeurs confondus soit inférieure au Smic ;
- et aux salariés pour lesquels la cotisation (part employeur et part salarié) représente au moins 10 % de leurs rémunérations brutes.

Par rémunérations brutes, il convient d'entendre les revenus soumis à cotisations sociales perçus au titre d'une activité salariée à quelque titre que ce soit et sous quelque statut que ce soit au sein de l'établissement employeur ou pour le compte d'un autre employeur.

Pour les anciens salariés (et leurs ayants droit) ayant adhéré au régime loi Évin à partir du 1^{er} juillet 2017 :

- la cotisation est maintenue à 100 % du montant de la cotisation des actifs pour les mois restant à courir jusqu'à la fin de l'année civile (pour les départs en cours d'année) et l'année civile suivante ;
- la 2^e année, la cotisation est fixée à 125 % du montant de cotisation des actifs ;
- et la 3^e année à 150 % ;
- le montant de la cotisation à partir de la 4^e année est fixé par avenant à l'accord paritaire.

Les partenaires sociaux ont pris la décision d'appliquer pour les années 2021 et 2022 une cotisation égale à 150 % de celle des actifs pour les bénéficiaires du dispositif en 4^e et 5^e années (voir annexe 2)^[1].

Ces montants de cotisation valent tant pour les anciens salariés que pour leurs ayants droit, tant pour le socle que pour les niveaux de couverture optionnels (option 1, 2 et 3).

10.2. Répartition employeur/salarié

La couverture du socle obligatoire est financée par l'employeur à hauteur de 50 % minimum de la cotisation due pour un salarié affilié au régime général, quel que soit le régime effectif d'affiliation du salarié (régime général ou agricole ou Alsace-Moselle^[2]).

Il s'agit là du minimum contributif de l'employeur (voir annexe 2).

Chaque employeur reste libre de déterminer une prise en charge patronale plus élevée dans le respect des dispositions du code de la sécurité sociale et notamment de ses articles L. 242-1 et L. 911-1 et suivants, ainsi que des modalités de consultation du comité social et économique prévues aux articles L. 2312-17 et R. 2312-22 du code du travail.

Les cotisations supplémentaires finançant les couvertures facultatives (extension pour l'ayant droit du socle conventionnel, les options pour le salarié et/ou ses ayants droit) sont à la charge exclusive du salarié sauf dispositions plus favorables définies par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur.

[1] Pour mémoire, la cotisation des anciens salariés (et de leurs ayants droits) ayant adhéré au régime loi Évin entre le 1^{er} janvier 2016 et le 30 juin 2017, est plafonnée de manière viagère à 150 % du montant de la cotisation des actifs à compter de 2020. Pour l'année 2018, ils se sont vu appliquer 100 % du montant des actifs, et 125 % en 2019.

[2] Il s'agit là d'un minimum de contribution employeur.

Article 11 | *Maintien de la couverture obligatoire et des couvertures optionnelles en cas de suspension du contrat de travail et en situation d'activité partielle*

L'adhésion du salarié à la couverture du socle obligatoire et, le cas échéant, à l'une des couvertures optionnelles (option 1, 2 ou 3) est maintenue en cas de suspension de son contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'il bénéficie pendant cette période d'un maintien de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires, d'une rente d'invalidité et/ou d'indemnités journalières de sécurité sociale.

Le versement des cotisations et des prestations du régime EEP Santé est également maintenu à titre obligatoire dans la situation d'un salarié placé en activité partielle au sens des dispositions du code du travail relevant des articles L. 5122-1, R. 5122-1 et suivants ou en activité partielle de longue durée conformément aux dispositions de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (art. 53) et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Ce maintien dans les conditions visées ci-dessus est également applicable, dans le cadre d'une extension facultative, aux ayants droit du salarié bénéficiaires de la couverture du socle obligatoire et, le cas échéant, d'une des couvertures optionnelles.

Dans une telle hypothèse, l'établissement verse une contribution calculée selon les règles applicables à l'ensemble du personnel pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation, calculée selon les mêmes modalités que celles applicables aux autres salariés, et le cas échéant la ou les cotisations afférentes au paiement des extensions facultatives.

Le bénéfice des garanties est en revanche suspendu pour le salarié pendant la période de suspension de son contrat de travail ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation dans les conditions mentionnées ci-dessus (congé parental, congé sabbatique, congé de soutien familial, congé de solidarité familiale, etc.).

Dans ce cas-là, le salarié pourra demander le bénéfice des garanties moyennant le paiement de l'intégralité de la cotisation par ses soins.

Article 12 | *Rupture du contrat de travail*

12.1. Maintien temporaire de la couverture obligatoire et des couvertures optionnelles : article L. 911-8 du code de la sécurité sociale

Les salariés garantis collectivement au titre de la couverture du socle obligatoire et, le cas échéant, au titre de l'une des couvertures optionnelles, bénéficient du maintien à titre gratuit – c'est-à-dire sans contrepartie de cotisation – de ces couvertures en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, dans les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale notamment :

1. Le maintien de la couverture est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

2. Le bénéfice du maintien de la couverture est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au titre du présent accord ;

4. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

5. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions :

- aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement, dans le cadre d'une extension facultative, de la couverture du socle obligatoire à la date de la cessation du contrat de travail ;
- aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement de l'une des couvertures optionnelles à la date de cessation du contrat de travail.

Les partenaires sociaux rappellent :

- que l'article L. 911-8 susvisé prévoit l'application du dispositif de portabilité à condition que le salarié ouvre droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage. Autrement dit, un ancien salarié inscrit à pôle emploi mais qui ne perçoit pas d'allocation chômage (situation de carence, arrêt de travail, invalidité, etc.) bénéficie du dispositif ;
- ces dispositions revêtent un caractère d'ordre public d'autant plus dans le cadre d'un régime interbranches et s'appliquent pour l'ensemble des salariés et ayants droit visés ci-dessus et cela quelle que soit la situation de leur ancien employeur à la date à laquelle ils demandent l'application du dispositif (notamment en cas de liquidation judiciaire).

12.2. Maintien à l'identique de la couverture obligatoire et des couvertures optionnelles : article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi « Évin » élargi au bénéfice des ayants droit

L'organisme assureur propose en premier lieu une couverture frais de santé identique, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des anciens salariés (bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement) et au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les garanties maintenues sont celles dont bénéficiaient le salarié et éventuellement les ayants droit (en application des principes de symétrie et d'automatisme) au moment de la cessation de son contrat de travail ou à la cessation du maintien des garanties visé à l'article 12.1.

Les anciens salariés et leurs ayants droits bénéficiaires de l'article 4 de la loi Évin ont la possibilité de changer de niveau de couverture dans les mêmes conditions que les actifs. Ainsi, ils peuvent demander à changer de niveau de couverture (de niveau supérieur ou inférieur) au 1^{er} jour du mois qui suit la réception de la demande sous réserve d'une durée minimale de cotisation de 1 an dans le niveau de couverture.

La demande de maintien à l'identique doit être adressée directement par l'ancien salarié à l'organisme assureur dans un délai de 6 mois suivant la rupture de son contrat de travail ou de la cessation du maintien des garanties visé à l'article 13.1.

En cas de décès du salarié, les ayants droit peuvent bénéficier de cette couverture à l'identique pour une durée maximale d'un an, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant le décès et sans contrepartie de cotisation.

Les résultats techniques afférents à ces maintiens à l'identique seront présentés à la commission instituée par le titre VI du présent accord.

Dans l'éventualité où l'ancien salarié ne souhaite pas bénéficier d'un maintien à l'identique, des formules dites « d'accueil » standard lui seront proposées par l'organisme assureur. Ce dernier suivra les populations concernées dans le ou les régimes d'accueil et en informera la CPN EEP Santé.

Titre V Prestations à caractère non directement contributif à destination des salariés au titre du degré élevé de solidarité

Afin de satisfaire aux dispositions de l'article L. 912-1, I du code de la sécurité sociale, le présent accord prévoit des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité.

Les établissements visés à l'article 2 devront respecter les garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité définies ci-après.

Article 13 | Définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

13.1. Montant des cotisations affecté au financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

2 % des cotisations acquittées sont affectés au financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Tous les salariés couverts par cet accord bénéficient de l'ensemble de ces mesures.

13.2. Actions prioritaires de branche

Les garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité sont les suivantes :

1. Exonération totale de la contribution salariale :

Bénéficient de l'exonération de la part salarié de la cotisation conventionnelle au titre de la couverture du socle obligatoire :

- les salariés en contrat d'apprentissage d'une durée strictement inférieure à 12 mois ;
- les salariés en CDD d'une durée strictement inférieure à 12 mois sauf s'ils sont en cumul d'emplois. Par exception, les salariés en cumul d'emplois dans un ou plusieurs établissements relevant du champ d'application du présent accord bénéficient de cette mesure à condition que leurs rémunérations brutes tous employeurs confondus soit inférieures au Smic ;
- les salariés pour lesquels la cotisation (part employeur et part salarié) représente au moins 10 % de leurs rémunérations brutes.

Par rémunérations brutes, il convient d'entendre les revenus soumis à cotisations sociales perçus au titre d'une activité salariée à quelque titre que ce soit et sous quelque statut que ce soit au sein de l'établissement employeur ou pour le compte d'un autre employeur.

2. Des actions de prévention :

Les signataires du présent accord confient à la commission visée au titre VI le soin de déterminer les actions de prévention concernant les risques professionnels ou liée à une consommation médicale spécifique aux populations couvertes (population féminine aux besoins spécifiques, etc.).

Dans ce cadre, les priorités suivantes sont définies :

- a) campagne de communication et d'incitation à la vaccination contre la grippe saisonnière, l'hépatite, la tuberculose ;
- b) moyens de contraception non pris en charge par la sécurité sociale ;

c) campagnes de prévention des troubles musculo-squelettiques (ex : formations gestes et postures) ;

d) prévention du stress et des violences (en lien avec l'accueil du public notamment) ;

e) campagnes de dépistage de cancers.

3. Des prestations d'action sociale :

Le rapport relatif au degré élevé de solidarité rédigé en application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale est rédigé en concertation avec la commission paritaire visée au titre VI du présent accord.

13.4. Orientations, fonctionnement et modalités d'attribution

Pour chaque intervention (prévention ou action sociale) collective, des aides financières pourront être accordées si les conditions suivantes sont remplies :

- présentation d'un projet pluriannuel incluant des objectifs évaluable ;
- l'association au projet des représentants du personnel des différentes instances de représentation du personnel quand elles existent et, à défaut, le respect de l'adhérent en la matière (transfert du PV de carence) ;
- le régime ne pourra financer qu'en complément de l'adhérent (pas de prise en charge financière du régime à 100 %).

La commission paritaire visée au titre VI du présent accord se dote d'outils permettant la communication au plus grand nombre (site internet) de l'existence de ces actions, des possibilités d'en bénéficier et d'éventuelles modalités de saisine, etc.

Titre VI Commission paritaire nationale EEP Santé

Une commission paritaire nationale est instituée. Elle est dénommée commission paritaire nationale EEP Santé et désignée « la commission » dans le présent accord.

Le règlement intérieur de la commission détermine notamment les modalités de son fonctionnement et de son organisation.

Article 14 | Missions et rôle de la commission paritaire nationale EEP Santé

Les partenaires sociaux confient à la commission le soin d'administrer le régime.

Elle a notamment pour missions :

- de piloter paritairement le régime en assurant la pérennité et l'évolution régulière du dispositif grâce à sa maîtrise technique, la prise en compte dans le temps des spécificités de la branche, l'optimisation du reste à charge des bénéficiaires et la maîtrise de la consommation.

Ce suivi s'effectuera selon un principe de « pilotage à l'équilibre » de chacun des périmètres de risque (couverture du socle obligatoire, extension facultative de la couverture du socle obligatoire aux ayants droit du salarié, chaque couverture optionnelle, les dispositifs de maintien de droit en cas de rupture ou de suspension du contrat de travail indemnisée et non indemnisée, article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, loi Évin).

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par voie de protocole ;

- de faire évoluer les garanties et/ou les tarifs à la hausse ou à la baisse en fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglementaires ; en cas d'excédent et après constitution d'une réserve générale (unique, au niveau global du régime) permet-

tant de lisser toute évolution tarifaire, la commission privilégiera l'amélioration des garanties et/ou le développement d'actions de prévention dans le cadre d'un fonds social créé au titre du haut degré de solidarité ;

- d'examiner tout moyen permettant de compenser une surconsommation éventuelle, constatée sur le socle en raison de l'affiliation à des options (majoration de tarif des options, dotation de solidarité sur compte de résultats, etc.) ;
- de faire évoluer les prestations prévues au titre du degré élevé de solidarité dans le cadre des priorités définies par le présent accord et d'impulser une politique interbranches de prévention des risques en matière de santé spécifiques à la population du régime ;
- de créer le cas échéant un fonds social, d'en fixer les orientations et de contrôler son utilisation en lien avec d'autres fonds existant sous l'égide et l'impulsion de la ou des CPPNI.

Une « commission sociale santé » composée d'un représentant par organisation syndicale représentative signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants du collège des employeurs pourra être créée ;

- d'examiner le reporting des assureurs sur le déploiement des actions commerciales, et de proposer des actions concertées entre assureurs recommandés.
- en cas de difficulté ou d'insuffisance constatée dans la gestion d'un assureur recommandé, la CPN aura la possibilité de déléguer la gestion au prestataire de son choix.

La commission se réunit au moins 2 fois par an.

Les principes de relations entre les acteurs (la commission, les assureurs recommandés, l'apérateur, le conseil...) sont fixés par un règlement.

Article 15 | Composition de la commission paritaire nationale EEP Santé

Chaque organisation syndicale de salariés signataire et représentative dispose de deux sièges.

Lorsque des organisations syndicales adhèrent à une même confédération, elles se répartissent les sièges selon des modalités qu'elles déterminent elles-mêmes.

Le collège des employeurs dispose d'un nombre de sièges égal au nombre total des sièges dont disposent les organisations syndicales composant le collège des salariés.

La présidence de la commission est assurée par un président et un vice-président selon les modalités suivantes :

- la présidence est désignée pour quatre années civiles ;
- lorsque le président est issu du collège des employeurs, le vice-président est issu du collège des salariés et inversement ;
- le président et le vice-président remplissent leur fonction pour deux années civiles. Au terme de ces deux années civiles, le président devient vice-président pour les deux années suivantes et inversement ;
- la désignation et l'alternance prennent effet lors de la première réunion de l'année civile.

Les modalités d'organisation sont fixées par un règlement intérieur qui s'applique à l'ensemble des commissions paritaires.

Le collège des employeurs assure le secrétariat technique et administratif de la commission sous le contrôle de sa présidence. Le secrétariat technique et administratif n'occupe aucun siège au sens des dispositions du présent article. Les frais de secrétariat (salaires, logistique, etc.) sont pris en charge au titre du prélèvement prévu à l'article 16 selon des modalités prévues par voie de protocole.

Article 16 | Financement de l'autonomie de la commission paritaire nationale EEP Santé

La commission fonctionnera grâce à un prélèvement maximum de 0,5 % des cotisations nettes de taxes au débit du compte de résultats du régime (frais réels plafonnés) notamment pour :

- couvrir ses frais de fonctionnement (déplacements, hébergement, location de salle, secrétariat technique et administratif, édition et impression, etc.) ;
- financer les études qu'elle diligente ;
- prendre en charge la rémunération d'experts et de prestataires (actuaire, conseil, avocats, agences de communication) ;
- former et informer les négociateurs paritaires ;
- prendre en charge ses propres actions d'information et de communication.

Les modalités d'ordonnancement des dépenses et de comptabilisation du report à nouveau sont prévues par voie de protocole ou de convention.

Titre VII Date d'effet, durée, révision, dénonciation et dépôt du présent accord

Article 17 | Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord annule et remplace celui du 18 juin 2015 relatif à la mise en place du régime frais de santé dénommé EEP Santé.

Toute référence à cet accord dans le corps de la CC EPNL est modifiée.

Le présent accord est à durée indéterminée et prend effet au 1^{er} janvier 2022.

L'accord sera notifié par le collège des employeurs par lettre recommandée avec accusé réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

Article 18 | Révision

Le présent accord peut à tout moment faire l'objet d'une révision par les parties signataires ou adhérentes.

À cette fin, une demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé réception à chacune des parties signataires ou adhérentes.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la notification de demande de révision répondant aux conditions de forme et de fond indiquées ci-dessus, les parties devront engager une nouvelle négociation.

L'avenant de révision sera déposé selon les mêmes formes qu'indiquées à l'article 20.

Toutefois, compte tenu des règles propres à la résiliation et la modification des contrats d'assurance, une telle révision ne pourra prendre effet qu'au 1^{er} janvier de l'année qui suit.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera dès lors qu'il a été conclu dans les conditions posées par les articles L. 2232-12 et suivants du code du travail.

Article 19 | Dénonciation

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 6 mois.

La dénonciation doit être signifiée par son auteur à la totalité des autres signataires.

Elle fait l'objet du dépôt légal prévu au présent accord.

Toutefois, compte tenu des règles propres à la résiliation et la modification des contrats d'assurance, une telle dénonciation ne pourra prendre effet qu'au 31 décembre de l'année concernée. En conséquence, le présent accord ne pourra être dénoncé au plus tard que le 30 juin de chaque année.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification, afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution dans les conditions prévues à l'article L. 2261-10 du code du travail.

L'accord dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou salariés continue 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 6 mois.

Article 20 | Dépôt et extension

L'accord est déposé par la CEPNL conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Une demande d'extension est formulée à cette occasion.

L'accord doit s'appliquer dans toutes les entreprises visées à son article 2.1 quel que soit leur effectif.

La branche est très majoritairement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Les garanties s'appliquent aux établissements indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein.

Il n'y a donc pas de dispositions spécifiques pour les établissements de moins de 50 salariés dans cet accord.

Fait à Paris, le 31 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Tableau de garanties pour 2022

Les montants de prestations présentés dans les tableaux ci-dessous sont les montants totaux remboursés par l'organisme assureur au titre du régime socle obligatoire responsable et des options 1, 2 ou 3 responsables.

Ils viennent en complément de ceux de la sécurité sociale et de tout autre organisme, dans la limite des frais réels engagés, que ce soit en secteur conventionné ou non.

Tous les actes pratiqués en secteur non conventionné sont indemnisés sur la base du tarif d'autorité de la sécurité sociale.

100% SANTÉ
Des soins pour tous, 100% pris en charge

NATURE DES SOINS	MONTANT DES PRESTATIONS			
	Régime Socle	Socle + Option 1	Socle + Option 2	Socle + Option 3
	Responsable			
Hospitalisation (y compris frais de maternité)				
Frais de séjour	100 % TM + 50 % BR	100 % TM + 50 % BR	100 % TM + 150 % BR	100 % TM + 350 % BR
Les frais sont ceux correspondant aux frais de séjour (à l'exclusion du forfait journalier de la Sécurité Sociale), aux frais de salle d'opération, à la pharmacie, aux autres frais médicaux, y compris participation forfaitaire pour les actes dont le tarif est supérieur à 120 € ou ayant un coefficient K>60.				
Honoraires				
(y compris hospitalisation médicale, chirurgicale et obstétricale de moins de 24 heures, intervention chirurgicale sans hospitalisation et hospitalisation à domicile).				
Médecins adhérents à l'un des DPTM	100 % TM + 50 % BR	100 % TM + 50 % BR	100 % TM + 150 % BR	100 % TM + 350 % BR
Médecins non adhérents à l'un des DPTM	100 % TM + 30 % BR	100 % TM + 30 % BR	100 % TM + 100 % BR	100 % TM + 100 % BR
Forfait journalier hospitalier sans limitation de durée (y compris en service psychiatrique)	100 % des Frais réels	100 % des Frais réels	100 % des Frais réels	100 % des Frais réels
Chambre particulière (y compris maternité) par jour	-	1,5 % PMSS ¹	2,5 % PMSS ¹	3,5 % PMSS ¹
Lit d'accompagnant d'un enfant de moins de 16 ans (par jour)	-	1 % PMSS ¹	2 % PMSS ¹	2 % PMSS ¹
¹ PMSS en vigueur au 1 ^{er} jour de l'hospitalisation				
Maternité				
Forfait maternité – montant par enfant (y compris en cas d'adoption)	5 % PMSS ²	10 % PMSS ²	15 % PMSS ²	20 % PMSS ²
² PMSS en vigueur à la date de la naissance ou de l'adoption				

		MONTANT DES PRESTATIONS			
		Régime Socle	Socle + Option 1	Socle + Option 2	Socle + Option 3
NATURE DES SOINS		Responsable			
Dentaire					
Soins et prothèses 100% Santé*		100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF
Soins (Hors 100% Santé)					
Consultations, soins courants (y compris l'endodontie, les actes de prophylaxie et de prévention), la radiologie, la chirurgie et parodontologie, pris en charge par la Sécurité sociale		100 % TM	100 % TM + 50 % BR	100 % TM + 100 % BR	100 % TM + 350 % BR
Parodontologie non prise en charge par la Sécurité Sociale (curetage / surfaçage, greffe gingivale et lambeau)		-	100 € / an / bénéficiaire	200 € / an / bénéficiaire	400 € / an / bénéficiaire
Prothèses (Hors 100 % Santé)					
Panier Maitrisé **					
Prothèses fixes : (couronnes et bridges)		100 % TM + 200 % BR dans la limite de 100 % HLF-MR	100 % TM + 275 % BR dans la limite de 100 % HLF-MR	100 % TM + 300 % BR dans la limite de 100 % HLF-MR	100 % TM + 350 % BR dans la limite de 100 % HLF-MR
Prothèses amovibles et prothèses provisoires		100 % TM + 200 % BR dans la limite de 100 % HLF-MR	100 % TM + 275 % BR dans la limite de 100 % HLF-MR	100 % TM + 300 % BR dans la limite de 100 % HLF-MR	100 % TM + 350 % BR dans la limite de 100 % HLF-MR
Inlay Core		100 % TM + 50 % BR dans la limite de 100 % HLF-MR	100 % TM + 100 % BR dans la limite de 100 % HLF-MR	100 % TM + 150 % BR dans la limite de 100 % HLF-MR	100 % TM + 150 % BR dans la limite de 100 % HLF-MR
Inlays onlays d’obturation		100 % TM dans la limite des HLF	100 % TM + 50 % BR dans la limite de 100 % HLF-MR	100 % TM + 100 % BR dans la limite de 100 % HLF-MR	100 % TM + 350 % BR dans la limite de 100 % HLF-MR
Panier Libre ***					
Prothèses fixes (couronnes et bridges)		100 % TM + 200 % BR	100 % TM + 275 % BR	100 % TM + 300 % BR	100 % TM + 350 % BR
Prothèses amovibles et prothèses provisoires		100 % TM + 200 % BR	100 % TM + 275 % BR	100 % TM + 300 % BR	100 % TM + 350 % BR
Inlays Core		100 % TM + 50 % BR	100 % TM + 100 % BR	100 % TM + 150 % BR	100 % TM + 150 % BR
Inlays onlays d’obturation		100 % TM	100 % TM + 50 % BR	100 % TM + 100 % BR	100 % TM + 350 % BR
Prothèses fixes non prises en charge par la Sécurité Sociale (couronnes et bridges sur dents vivantes ou non délabrées)		100 % BR reconstituée	150 % BR reconstituée	200 % BR reconstituée	300 % BR reconstituée
Orthopédie dento-faciale prise en charge par la Sécurité sociale		100 % TM + 100 % BR	100 % TM + 150 % BR	100 % TM + 200 % BR	100 % TM + 350 % BR
Orthopédie dento-faciale non prise en charge par la Sécurité sociale, par semestre		100 % BR reconstituée	150 % BR reconstituée	200 % BR reconstituée	300 % BR reconstituée
Implantologie dentaire					
Par implant		-	100 €	450 €	800 €

*Soins et prothèses 100% Santé : tels que définis réglementairement. Cette garantie comprend la prise en charge des frais de soins dentaires prothétiques définis par arrêté des ministres chargés de la santé et de la sécurité sociale dans la limite des honoraires de facturation fixés par la convention tels que prévue à l'article L. 162-9 du code de la Sécurité sociale (Prix Limite de Vente : PLV) ou, en l'absence de convention applicable, par le règlement arbitral prévu à l'article L. 162-14-2 du code de la Sécurité sociale et sous déduction du Montant Remboursé par la Sécurité sociale (MR).


**** Panier Maîtrisé :** Cette garantie comprend la prise en charge des frais de soins dentaires prothétiques autre que les "Soins et prothèses 100% Santé" dont les honoraires de facturation sont limités et fixés par la convention tels que prévue à l'article L. 162-9 du code de la Sécurité sociale ou, en l'absence de convention applicable, par le règlement arbitral prévu à l'article L. 162-14-2 du code de la Sécurité sociale et sous déduction du Montant Remboursé par la Sécurité sociale (MR)

***** Panier Libre :** Cette garantie comprend la prise en charge des frais de soins dentaires prothétiques dont les honoraires de facturation ne sont pas limités et fixés par la convention tels que prévue à l'article L. 162-9 du code de la Sécurité Sociale.

NATURE DES SOINS	MONTANT DES PRESTATIONS			
	Régime Socle	Socle + Option 1	Socle + Option 2	Socle + Option 3
Responsable				
Soins courants				
Honoraires médicaux				
Consultation - Visite d'un médecin généraliste adhérent à l'un des DPTM	100 % TM	100 % TM + 50 % BR	100 % TM + 50 % BR	100 % TM + 350 % BR
Consultation - Visite d'un médecin généraliste non adhérent à l'un des DPTM	100 % TM	100 % TM + 30 % BR	100 % TM + 30 % BR	100 % TM + 100 % BR
Consultation - Visite d'un médecin spécialiste, neuropsychiatre adhérent à l'un des DPTM	100 % TM	100 % TM + 60 % BR	100 % TM + 100 % BR	100 % TM + 350 % BR
Consultation - Visite d'un médecin spécialiste, neuropsychiatre non adhérent à l'un des DPTM	100 % TM	100 % TM + 40 % BR	100 % TM + 80 % BR	100 % TM + 100 % BR
Actes techniques médicaux et actes de chirurgie pratiqués par un médecin adhérent à l'un des DPTM	100 % TM	100 % TM + 50 % BR	100 % TM + 100 % BR	100 % TM + 350 % BR
Actes techniques médicaux et actes de chirurgie pratiqués par un médecin non adhérent à l'un des DPTM	100 % TM	100 % TM + 30 % BR	100 % TM + 80 % BR	100 % TM + 100 % BR
Imagerie médicale				
Actes d'imagerie, échographies et dopplers pratiqués par un médecin adhérent à l'un des DPTM	100 % TM	100 % TM + 50 % BR	100 % TM + 100 % BR	100 % TM + 350 % BR
Actes d'imagerie, échographies et dopplers pratiqués par un médecin non adhérent à l'un des DPTM	100 % TM	100 % TM + 30 % BR	100 % TM + 80 % BR	100 % TM + 100 % BR
Analyses et examens de laboratoire				
pris en charge par la Sécurité sociale	100 % TM	100 % TM + 20 % BR	100 % TM + 50 % BR	100 % TM + 350 % BR
Honoraires paramédicaux				
Actes pratiqués par les auxiliaires médicaux : les infirmiers, les masseurs kinésithérapeutes, les orthophonistes, les orthoptistes	100 % TM	100 % TM + 20 % BR	100 % TM + 50 % BR	100 % TM + 350 % BR
Médicaments				
Médicaments et vaccins pris en charge par la Sécurité sociale	100 % TM	100 % TM	100 % TM	100 % TM
Médicaments				
Médicaments prescrits mais non pris en charge par la Sécurité Sociale	-	-	100 euros par an et par bénéficiaire	100 euros par an et par bénéficiaire
Vaccins				
Vaccins contre la grippe saisonnière, non remboursé par la Sécurité Sociale	100 % des Frais réels	100 % des Frais réels	100 % des Frais réels	100 % des Frais réels
Autres vaccins prescrits bénéficiant d'une autorisation de mise sur le marché (non pris en charge par la Sécurité Sociale)	10 euros par an et par bénéficiaire	10 euros par an et par bénéficiaire	10 euros par an et par bénéficiaire	10 euros par an et par bénéficiaire

		MONTANT DES PRESTATIONS			
		Régime Socle	Socle + Option 1	Socle + Option 2	Socle + Option 3
NATURE DES SOINS		Responsable			
Matériel Médical					
Appareillage, prothèses, produits et prestations diverses, pris en charge par la Sécurité sociale.		100 % TM	100 % TM + 50 % BR	100 % TM + 100 % BR	100 % TM + 100 % BR
Médecines non conventionnelles					
Actes thérapeutiques pour les actes cités ci-contre, par séance		50 Euros	50 Euros	50 Euros	50 Euros
		Acupuncteur	Acupuncteur	Acupuncteur	Acupuncteur
		Chiropracteur	Chiropracteur	Chiropracteur	Chiropracteur
		Diététicien	Diététicien	Diététicien	Diététicien
		pour un enfant de moins de 12 ans	pour un enfant de moins de 12 ans	pour un enfant de moins de 12 ans	pour un enfant de moins de 12 ans
		Etiopathe	Etiopathe	Etiopathe	Etiopathe
		Ostéopathe	Ostéopathe	Ostéopathe	Ostéopathe
		Pédicure – Podologue	Pédicure – Podologue	Pédicure – Podologue	Pédicure – Podologue
dans la limite, par année civile et par bénéficiaire, de :		3 séances	3 séances	4 séances	5 séances
Les médecines non conventionnelles ne sont pas prises en charge par la Sécurité sociale. Pour bénéficier de la prestation, l'original de la facture acquittée ou une pièce numérisée, avec le N° ADELI ou le N° FINESS du praticien sera demandé.					
Aides auditives					
Equipements 100% Santé * Classe 1		100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV
Equipements à tarifs libres – Classe 2					
Adultes- bénéficiaires de 21 ans ou plus		600 Euros - MR	600 Euros - MR	700 Euros - MR	700 Euros - MR
Enfants- bénéficiaires de moins de 21 ans ou personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)		1600 Euros - MR	1600 Euros - MR	1700 Euros - MR	1700 Euros - MR
Accessoires, entretien et piles pris en charge par la Sécurité sociale		100 % TM	100 % TM	100 % TM	100 % TM
Le renouvellement de la prise en charge d'une aide auditive ne peut intervenir avant une période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente. Ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment.					
* Equipements 100% Santé : tels que définis réglementairement. Cette garantie comprend la prise en charge des aides auditives de classe 1 à prise en charge renforcée telles que définies par l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale, dans la limite des prix fixés (Prix Limite de Vente : PLV) en application de l'article L. 165-3 du code de la sécurité sociale et sous déduction du Montant Remboursé par la Sécurité sociale (MR).					

NATURE DES SOINS	MONTANT DES PRESTATIONS			
	Régime Socle	Socle + Option 1	Socle + Option 2	Socle + Option 3
	Responsable			
Prévention				
1. Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant le quatorzième anniversaire.				
2. Un détartrage annuel complet sus- et sous-gingival, effectué en deux séances maximum (SC12).				
3. Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de quatorze ans.				
4. Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351).				
5. Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : . Audiométrie tonale ou vocale (CDQP010); . Audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015); . Audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011); . Audiométrie tonale et vocale (CDQP012); . Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie (CDQP002).			100 % TM	
6. L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de cinquante ans, une fois tous les six ans.				
7. Les vaccinations suivantes, seules ou combinées : . Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ; . Coqueluche : avant 14 ans ; . Hépatite B : avant 14 ans ; . BCG : avant 6 ans ; . Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; . Haemophilus influenzae B ; . Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques				

NATURE DES SOINS	MONTANT DES PRESTATIONS			
	Régime Socle	Socle + Option 1	Socle + Option 2	Socle + Option 3
Responsable				
Optique				
Verres et monture				
Equipements 100% Santé - Classe A (*) (***)		100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV

Equipements libres – Classe B ()** (****)

Grille optique - Verres et monture à tarifs libres

Verre Unifocal / Multifocal / Progressif	Avec / Sans Cylindre	SPH = Sphère CYL = Cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant par verre	Montant par verre	Montant par verre	Montant par verre
Unifocal	Sphérique	SPH de -6 à +6 ^(a)	60 Euros -MR	80 Euros -MR	90 Euros -MR	110 Euros -MR
		SPH < à -6 ou > à +6	80 Euros -MR	90 Euros -MR	100 Euros -MR	120 Euros -MR
	Sphéro cylindrique	SPH de -6 à 0 et CYL < ou = à +4	70 Euros -MR	90 Euros -MR	100 Euros -MR	120 Euros -MR
		SPH > à 0 et S < ou = à +6	70 Euros -MR	90 Euros -MR	100 Euros -MR	120 Euros -MR
		SPH > à 0 et S > à +6	75 Euros -MR	90 Euros -MR	100 Euros -MR	120 Euros -MR
		SPH < à -6 et CYL > ou = à +0,25	80 Euros -MR	100 Euros -MR	110 Euros -MR	130 Euros -MR
		SPH de -6 à 0 et CYL > à +4	100 Euros -MR	120 Euros -MR	130 Euros -MR	150 Euros -MR
Progressif et Multifocal	Sphérique	SPH de -4 à +4	130 Euros -MR	150 Euros -MR	190 Euros -MR	210 Euros -MR
		SPH < à -4 ou > à +4	150 Euros -MR	170 Euros -MR	210 Euros -MR	230 Euros -MR
		SPH de -8 à 0 et CYL < ou = à +4	160 Euros -MR	180 Euros -MR	220 Euros -MR	240 Euros -MR
	Sphéro cylindrique	SPH > 0 et S < ou = à +8	160 Euros -MR	180 Euros -MR	220 Euros -MR	240 Euros -MR
		SPH de -8 à 0 et CYL > à +4	160 Euros -MR	180 Euros -MR	220 Euros -MR	240 Euros -MR
		SPH > à 0 et S > à +8	160 Euros -MR	180 Euros -MR	220 Euros -MR	240 Euros -MR
		SPH < à -8 et CYL > ou = à +0,25	160 Euros -MR	180 Euros -MR	220 Euros -MR	240 Euros -MR
Monture			50 Euros - MR	75 Euros - MR	100 Euros - MR	100 Euros - MR

(a) Le verre neutre est compris dans cette classe

(*) **Equipements 100% Santé – Classe A :**

Equipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé soit de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes

(**) **Equipements libres – Classe B :**

Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes

(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :**

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique ;	- amblyopie ;
- glaucome ;	- diplopie récente ou évolutive ;
- hypertension intraoculaire isolée ;	- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
- DMLA et atteintes maculaires évolutives ;	- diabète ;
- rétinopathie diabétique ;	- maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
- opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;	- hypertension artérielle mal contrôlée ;
- cataracte évolutive à composante réfractive ;	- sida ;
- tumeurs oculaires et palpébrales ;	- affections neurologiques à composante oculaire ;
- antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;	- cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;	- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
- greffe de cornée datant de moins de 1 an ;	- corticoïdes ;
- kératocône évolutif ;	- antipaludéens de synthèse ;
- kératopathies évolutives ;	- tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.
- dystrophie cornéenne ;	

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin.
- Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.
- une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

NATURE DES SOINS	MONTANT DES PRESTATIONS			
	Régime Socle	Socle + Option 1	Socle + Option 2	Socle + Option 3
Autres postes optique	Responsable			
Les lentilles de contact correctrices prises en charge ou non par la Sécurité sociale, par année civile et par bénéficiaire	2 % PMSS ³	3 % PMSS ³	5 % PMSS ³	8 % PMSS ³
Au-delà, seules les lentilles prises en charge par la sécurité sociale seront remboursées à hauteur de	100 % TM	100 % TM	100 % TM	100 % TM
La chirurgie réfractive, par œil	-	10 % PMSS ⁴	25 % PMSS ⁴	25 % PMSS ⁴
³ PMSS en vigueur au jour de la dépense				
⁴ PMSS en vigueur au jour de l'intervention				
Autres postes				
Frais de Transport du malade en véhicule sanitaire	100 % TM	100 % TM + 50 % BR	100 % TM + 100 % BR	100 % TM + 150 % BR
Cures Thermales	100 % TM + 50 % BR	100 % TM + 50 % BR	100 % TM + 50 % BR	100 % TM + 50 % BR
+ Forfait par bénéficiaire	-	5 % PMSS ⁵	10 % PMSS ⁵	15 % PMSS ⁵
⁵ PMSS en vigueur au 1er jour de la cure				
Garanties et Services Santé complémentaires à l'Annexe 1				
A compléter par chaque OR				

Pour mieux comprendre les garanties

DPTM = Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée. Les dispositifs ayant pour objet la maîtrise des dépassements d'honoraires des professionnels de santé conventionnés du secteur 2.

PMSS = Pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale.

BR = Base de remboursement : Tarif servant de référence à la sécurité sociale pour déterminer le montant de son remboursement.

TM = Ticket modérateur est égal à la Base de remboursement (BR) moins le montant remboursé par la Sécurité Sociale, avant déduction éventuelle de la participation forfaitaire de 1 € et des franchises en pharmacie, transports sanitaires et auxiliaires médicaux

MR = Montant remboursé par la Sécurité sociale.

FR = Frais réels.

FR-MR = Frais réels sous déduction du montant remboursé par la Sécurité sociale.

BR - MR = Base de remboursement de la Sécurité sociale sous déduction du montant remboursé par la Sécurité sociale

EUROS - MR = Montant en Euros sous déduction du montant remboursé par la Sécurité sociale

HLF = **Les Honoraires Limites de Facturation** correspondent au prix maximum de vente à l'assuré social. **Les professionnels de santé ont l'obligation de respecter les HLF tels que définis par le Code de la Sécurité Sociale. Ils sont fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire**

PLV = Le prix limite de vente (PLV) d'un dispositif médical correspond au prix maximum de vente à l'assuré social. A défaut de fixation d'un prix limite de vente, le prix est libre. **Les professionnels de santé ont l'obligation de respecter les PLV tels que définis par le Code de la Sécurité Sociale.**

Annexe 2 Cotisations mensuelles pour 2022

1. Cotisations pour les salariés et leurs ayants droit

Les cotisations 2022 des salariés en activité et de leurs ayants droit sont de :

	Socle		Options (en complément du socle)		
	Régime général	Alsace-Moselle	Option 1	Option 2	Option 3
Salarié	41,30 €	25 €	10,80 €	28 €	38,80 €
Conjoint	45,60 €	27,50 €			
Enfant ^[1]	22,80 €	13,90 €	6 €	15,20 €	21,40 €
[1] La cotisation est gratuite à compter du 3 ^e enfant « affilié ».					

Lorsque la cotisation correspondant aux garanties du socle conventionnel (tel que défini par le présent accord) est inférieure au montant de la cotisation fixée par le présent accord, l'employeur doit contribuer à hauteur de 20,65 € minimum.

Pour l'année 2022, la répartition de la cotisation mensuelle au titre du socle conventionnel obligatoire est la suivante conformément à l'article 9.2 du présent accord :

- régimes général et agricole : 20,65 € minimum pour l'employeur et 20,65 € maximum pour le salarié ;
- Alsace-Moselle : 20,65 € minimum pour l'employeur et 4,35 € maximum pour le salarié.

Toute évolution ultérieure de la cotisation sera répercutée entre l'établissement et les salariés selon cette proportion.

Bénéficient ainsi d'une exonération totale de la part salarié de la cotisation conventionnelle pour le socle obligatoire :

- les salariés en contrat d'apprentissage d'une durée strictement inférieure à 12 mois ;
- les salariés en CDD d'une durée strictement inférieure à 12 mois sauf s'ils sont en cumul d'emplois. Par exception, les salariés en cumul d'emplois dans un ou plusieurs établissements relevant du champ d'application bénéficient de cette mesure à condition que leur rémunération globale tous employeurs confondus soit inférieure au Smic ;
- et les salariés pour lesquels la cotisation (part employeur et part salarié) représente au moins 10 % de leurs rémunérations brutes, seule la contribution employeur est appelée, sous réserve qu'ils soient identifiés par bulletin d'affiliation et dans l'appel de cotisation trimestriel.

(Voir page suivante.)

2. Cotisations pour les anciens salariés entrés dans le dispositif EEP Santé loi Évin et leurs ayants droit

Les cotisations 2022 des anciens salariés entrés dans le dispositif loi Évin EEP Santé à compter du 1^{er} janvier 2021, des anciens salariés privés d'emploi et bénéficiant de revenus de remplacement sont de :

	Socle		Options (en complément du socle)		
	Régime général	Alsace-Moselle	Option 1	Option 2	Option 3
Salarié	41,30 €	25 €	10,80 €	28 €	38,80 €
Conjoint	45,60 €	27,50 €			
Enfant ^[1]	22,80 €	13,90 €	6 €	15,20 €	21,40 €

[1] La cotisation est gratuite à compter du 3^e enfant « affilié ».

Les cotisations 2022 des anciens salariés entrés dans le dispositif loi Évin EEP Santé entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020 (inclus), c'est-à-dire pour la 2^e année de cotisation dans le régime loi Évin et de leurs ayants droit sont de :

	Socle		Options (en complément du socle)		
	Régime général	Alsace-Moselle	Option 1	Option 2	Option 3
Salarié	51,70 €	31,30 €	13,50 €	35 €	48,50 €
Conjoint	57 €	34,40 €			
Enfant ^[1]	22,80 €	13,90 €	6 €	15,20 €	21,40 €

[1] La cotisation est gratuite à compter du 3^e enfant « affilié ».

Les cotisations 2022 des anciens salariés entrés dans le dispositif loi Évin EEP Santé entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019 (inclus), c'est-à-dire pour la 3^e année de cotisation dans le régime loi Évin et de leurs ayants droit sont de :

	Socle		Options (en complément du socle)		
	Régime général	Alsace-Moselle	Option 1	Option 2	Option 3
Salarié	62 €	37,50 €	16,20 €	42 €	58,20 €
Conjoint	68,40 €	41,30 €			
Enfant ^[1]	22,80 €	13,90 €	6 €	15,20 €	21,40 €

[1] La cotisation est gratuite à compter du 3^e enfant « affilié ».

Les cotisations 2022 des anciens salariés entrés dans le dispositif loi Évin EEP Santé avant le 1^{er} janvier 2019, c'est-à-dire pour la 4^e année (et plus) de cotisation dans le régime loi Évin et de leurs ayants droit sont de :

	Socle		Options (en complément du socle)		
	Régime général	Alsace-Moselle	Option 1	Option 2	Option 3
Salarié	62 €	37,50 €	16,20 €	42 €	58,20 €
Conjoint	68,40 €	41,30 €			
Enfant ^[1]	22,80 €	13,90 €	6 €	15,20 €	21,40 €

[1] La cotisation est gratuite à compter du 3^e enfant « affilié ».

Pour les anciens salariés (et leurs ayants droits) ayant adhéré au régime loi Évin à partir du 1^{er} juillet 2017, la cotisation est maintenue à 100 % du montant de la cotisation des actifs pour les mois restant à courir jusqu'à la fin de l'année civile (pour les départs en cours d'année) et l'année civile suivante. La 2^e année, la cotisation est celle au tableau correspondant aux affiliations entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2020. La 3^e année correspond aux affiliations entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019 (inclus). La 4^e année (et plus) correspond aux affiliations avant le 1^{er} janvier 2019. Pour les anciens salariés (et leurs ayants droits) ayant adhéré au régime loi Évin avant le 1^{er} juillet 2017, la cotisation est maintenue à 150 % du montant de la cotisation des actifs de manière viagère.

Accord professionnel

**ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS
(Complémentaire santé)**

Accord du 31 janvier 2022
relatif à la recommandation d'organismes assureurs

NOR : ASET2250385M

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

FFNEAP ;

CEPNL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SPELC ;

FEP CFTD ;

FD CFTC E&F,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de l'interbranches des établissements d'enseignement privés sous contrat (EEP) ont mis en place par accord collectif un régime frais de santé au niveau national à compter du 1^{er} janvier 2016 dénommé « EEP santé ».

Afin d'assurer une mutualisation la plus large possible, les partenaires sociaux avaient recommandé quatre organismes assureurs pour la couverture du régime frais de santé mis en place au bénéfice de l'ensemble des salariés, permettant ainsi à chaque établissement de souscrire un contrat parfaitement conforme aux obligations découlant de l'accord du 18 juin 2015 précité.

Au 1^{er} janvier 2021, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont renouvelé la procédure de mise en concurrence en vue de recommander les assureurs du régime EEP Santé. L'avis d'appel à la concurrence a été publié le 12 mars 2021 dans L'Argus de l'assurance et Le Moniteur et sur le site Marchés Online dans le respect des principes de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats.

Le présent accord annule et remplace celui du 18 juin 2015 relatif à la recommandation d'organismes assureurs.

Article 1^{er} | *Objet*

En application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le présent accord collectif a pour objet la recommandation de 6 organismes assureurs retenus à la suite de la procédure de mise en concurrence menée dans le cadre du renouvellement de la recommandation du régime frais de santé EEP.

Article 2 | *Champs d'application professionnel et territorial*

2.1. Champ d'application professionnel

En application des dispositions de l'article L. 2253-1, 5 du code du travail, le présent accord s'impose à tous les employeurs relevant du champ d'application professionnel des conventions collectives et statuts suivants :

Numéro IDCC	Intitulé du texte applicable
3218	Convention collective de l'enseignement privé non lucratif ^[1]
7520	Convention collective des personnels des établissements agricoles privés relevant du Conseil national de l'enseignement agricole privé
9999	Statut du chef d'établissement de l'enseignement catholique Statut du chef d'établissement d'un établissement du CNEAP ^[2]

[1] Instituts et universités catholiques, établissements majoritairement des classes sous contrat, les structures et notamment les centres de formation qui leur sont rattachés ainsi que les structures concourant au fonctionnement des établissements ayant majoritairement des classes sous contrat de l'enseignement général, technologique et professionnel (FNOGEC, organisations professionnelles de chefs d'établissement, UDOGEC, UROGEC, DDEC, ISFEC, Formiris, etc.).

[2] Conseil national de l'enseignement agricole privé.

Les maîtres rémunérés par l'État (maîtres délégués suppléants et maîtres agréés à titre définitif ou provisoire) exerçant dans les classes sous contrat simple des établissements d'enseignement privés ou dans les établissements médico sociaux visés au premier alinéa acquittent leur contribution auprès de l'établissement ou éventuellement auprès de l'assureur. L'établissement reste néanmoins redevable du paiement des cotisations.

2.2. Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique, en France métropolitaine et dans les départements et collectivités d'outre-mer, aux établissements d'enseignement privés visés à l'article 2.1 et à leurs salariés.

Article 3 | *Organismes recommandés*

Pour permettre la couverture des garanties prévues dans l'accord interbranches du 18 juin 2015 dans sa version en vigueur au 1^{er} janvier 2022, les partenaires sociaux ont décidé à l'issue de la procédure de mise en concurrence prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale de recommander auprès des établissements d'enseignement privés les organismes assureurs suivants :

- AESIO Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, 4, rue du Général-Foy, 75008 Paris ;
- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris ;
- APICIL, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire ;
- Malakoff Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par les dispositions du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, 21, rue Laffitte, 75009 Paris ;

- Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, siège social, 143, rue Blomet, 75015 Paris ;
- Uniprévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Massue, 94307 Vincennes Cedex.

Les organismes recommandés proposent aux établissements un contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux et conforme aux obligations déterminées dans l'accord interbranches de mise en place du régime frais de santé mutualisé du 18 juin 2015 dans sa version en vigueur au 1^{er} janvier 2022.

Les résultats techniques et financiers seront mutualisés entre ces organismes recommandés.

Des protocoles de gestion, technique et financier sont conclus entre les organismes assureurs recommandés et les organisations syndicales et patronales représentatives permettant la maîtrise et le contrôle du dispositif d'assurance par les partenaires sociaux, ainsi qu'une bonne gestion administrative.

Article 4 | Réexamen de la recommandation

Le principe et les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminés par les partenaires sociaux conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, soit pour le 1^{er} janvier 2027. À cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant cette échéance.

Article 5 | Durée de l'accord et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

L'accord sera notifié par le collège des employeurs par lettre recommandée avec accusé réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

L'accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Article 6 | Révision et dénonciation

6.1. Révision

Le présent accord peut à tout moment faire l'objet d'une révision par les parties signataires ou adhérentes.

À cette fin, une demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé réception à chacune des parties signataires ou adhérentes.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la notification de demande de révision répondant aux conditions de forme et de fond indiquées ci-dessus, les parties devront engager une nouvelle négociation.

L'avenant de révision sera déposé selon les mêmes formes qu'indiquées à l'article 7 du présent accord.

Toutefois, compte tenu des règles propres à la résiliation et la modification des contrats d'assurance, une telle révision ne pourra prendre effet qu'au 1^{er} janvier de l'année qui suit.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera dès lors qu'il a été conclu dans les conditions posées par les articles L. 2232-5 et suivants du code du travail.

6.2. Dénonciation

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 6 mois.

La dénonciation doit être signifiée par son auteur à la totalité des autres signataires.

Elle fait l'objet du dépôt légal prévu à l'article 7 du présent accord.

Toutefois, compte tenu des règles propres à la résiliation et la modification des contrats d'assurance, une telle dénonciation ne pourra prendre effet qu'au 31 décembre de l'année concernée. En conséquence, le présent accord ne pourra être dénoncé au plus tard que le 30 juin de chaque année.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de 6 mois.

L'accord dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou salariés continue 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 6 mois.

Article 7 | Dépôt

L'accord est déposé par la CEPNL conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Une demande d'extension est formulée à cette occasion.

L'accord doit s'appliquer dans toutes les entreprises visées à son article 2.1 quel que soit leur effectif.

La branche est très majoritairement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Les garanties s'appliquent aux établissements indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein.

Il n'y a donc pas de dispositions spécifiques pour les établissements de moins de 50 salariés dans cet accord.

Fait à Paris, le 31 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

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^{er} 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/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 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/PERCOL-I 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 PERCOL-I.

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 (PERCOL-I), 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/PERCO-I (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^[1] 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^{er} 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^{er}) 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^{er}) 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^{er}) 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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{er}. 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^{er}) 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^{er}) 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 PERCOLI. 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 PERCOLI 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 PERCOLI

Le PERCOLI est alimenté par les versements ci-après :

Article 6.5.1 | Les versements volontaires des bénéficiaires

Les versements volontaires effectués dans le PERCOLI 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 PERCOLI 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 PERCOLI (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 PERCOLI lorsque le versement des sommes correspondantes intervient après leur départ de l'entreprise. L'intéressement et/ou la participation versé(s) au PERCOLI 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^{er} 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^o à 7^o 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^{er} 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^{er}) 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 EPSSENS).

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 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	par	Représenté	par
M./Mme_____		M./Mme_____	
(signature)		(signature)	

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

[illegible]

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 salariés 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 ⁽¹⁾
$110\% < A$	5% □ 6% □ 7% □ 8 % □ de la masse salariale de la période de référence ⁽¹⁾

(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 (1)
$P < -10 \%$	5% □ 6% □ 7% □ 8 % □ de la masse salariale de la période de référence (1)

(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_n* : représente le taux de marge bénéficiaire de l'exercice
- ***Tx_r*** : représente le taux de marge de référence

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

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 sécuritaire² (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,

² - 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

[illegible]

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

[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 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 qualifié « 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 sécuritaire³ 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

³ - 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 par M./Mme _____ (signature)	Représenté par M./Mme _____ (signature)	Représenté par M./Mme _____ (signature)

Syndicat		Syndicat	
Représenté	par	Représenté	par
M./Mme _____		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.

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/PERCOI 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 sécuritaire⁴ 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

⁴ - 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 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 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 | _ _ | _ _ | _ _ | _ _ | _ _ | _ _ | _ _ | _ _

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 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^{er} 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 plan⁵.

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

⁵ - 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.

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

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 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)

[illegible]

Code postal Ville

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 interentreprises (PEI) 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.

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 (12) 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 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.

☐ 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 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. Abondement de l'entreprise

☐-[Le cas échéant :-l'entreprise s'engage par ailleurs à effectuer des versements complémentaires à ceux des titulaires 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 PEL 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.

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 Intérépargne.

Afin d'être applicable à l'année civile en cours, la modification ou suppression doit intervenir au plus tard le 1^{er} 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), 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

[illegible]

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^{er} 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^{er} 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

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]

BOCC 2023-40 TRA

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^{er} 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), 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 Composition⁶ : 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 recommandée⁷ : 3 mois.

- o Classification AMF : Fonds monétaires à valeur liquidative variable standard..

- o Indicateur de risque⁸ : 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 Composition¹ : 0-10 % actions de toutes capitalisations, 0-100 % obligations de la zone euro.

- o Durée de placement recommandée² : 18 mois au moins.

- o Classification AMF : obligations et autres titres de créances libellés en euros.

- o Indicateur de risque³ : 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.Composition¹ : 0-100 % obligations de toutes zones et notations (max. 50% speculative grade) 0-50 % actions internationales.

- o.Durée de placement recommandée² : 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 Composition¹ : 80-100% actions européennes ; 0-10% : liquidités et instruments monétaires.

- o Durée de placement recommandée² : 5 ans.

- o Classification AMF : N/A.

- o Indicateur de risque³ : 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.

⁶ Cette allocation n'est pas figée.

⁷ La durée de placement recommandée ne tient pas compte de la durée d'indisponibilité des avoirs.

⁸ 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 Composition¹ : 66-100% actions internationales ; 0-33% liquidités et instruments monétaires.

o Durée de placement recommandée² : 5 ans

o Classification AMF : N/A.

o Indicateur de risque³ : 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 .Composition¹ : 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 recommandée² : 5 ans.

o Indicateur de risque³ : 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 Composition¹ : 100 % obligataire

o .Durée de placement recommandée² : 3 ans minimum.

o Classification AMF : Obligations et autres titres de créances libellés en euro

o Indicateur de risque³ : 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 .Composition¹ : 52% Taux ; 20% Actions Monde ; 10% Actions France ; 18% monétaire

o Durée de placement recommandée² : 5 ans minimum.

o Classification AMF : Multi-actifs à dominante obligataire.

o Indicateur de risque³ : 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 Composition¹ : 100 % actions.
- o Durée de placement recommandée² : 5 ans minimum.
- o Classification AMF: Actions Internationales
- o Indicateur de risque³ : 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	SELECTION 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.

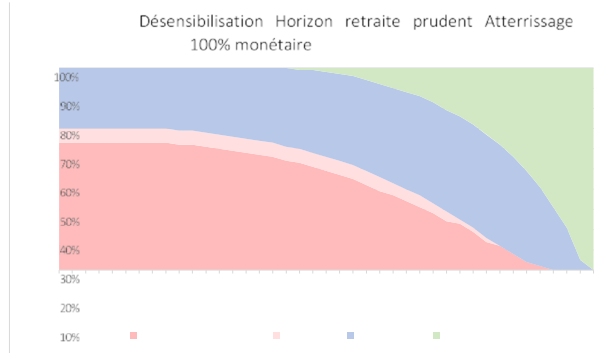
FCPE composant la grille d'allocation

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)

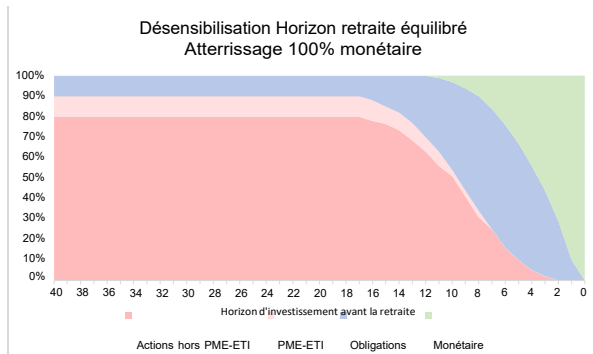


Nombre d'années avant le départ en retraite	ALM ES Actions Monde ISR	Sélection MIROVA Europe Environnement	Sélection DNCA actions Euro PME	ALM ES Oblig euro ISR	Sélection DNCA Sérénité Plus	Natixis ES Monétaire	%Min Actifs à faible risque
40	19%	44%	7%	9%	21%	-	30%
39	19%	44%	7%	9%	21%	-	
38	19%	44%	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)

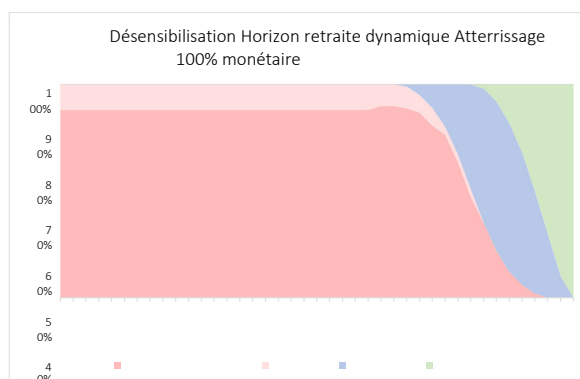


Nombre d'années avant le départ en retraite	ALM ES Actions Monde ISR	Sélection MIROVA Europe Environnement	Sélection DNCA actions Euro PME	ALM ES Oblig euro ISR	Sélection DNCA Sérénité Plus	Natixis ES Monétaire	%Min Actifs à faible risque
40	24%	56%	10%	3%	7%	0%	
39	24%	56%	10%	3%	7%	0%	
38	24%	56%	10%	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%	
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%	
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%	30%
4	2%	4%	0%	19%	43%	32%	
3	1%	1%	0%	14%	34%	50%	
2	0%	0%	0%	9%	21%	70%	50%
1	0%	0%	0%	3%	7%	90%	
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 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.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230400-001023

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
