



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE** Direction de l'information
légale et administrative

*Liberté
Égalité
Fraternité*

2025-17
26 avril 2025



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2025-17 du 26 avril 2025

Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles	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° 2025-17.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-17 du 26 avril 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 43 Import-export-commission-courtage : avenant n° 4 du 27 mars 2025 à l'accord du 22 juin 2009 relatif à l'épargne salariale	5
IDCC 43 Import-export-commission-courtage : avenant du 27 mars 2025 relatif à la modification des articles 4, 6, 7 et 7 bis de la convention collective.....	66
IDCC 275 Transport aérien. Personnel-sol : avenant n° 100 du 2 avril 2025 relatif aux salaires pour l'année 2025.....	73
IDCC 468 Chaussures. Commerce-détail-succursales : avenant du 17 mars 2025 à l'accord du 21 octobre 2019 relatif au financement du dialogue social	78
IDCC 787 Experts-comptables : accord de méthode du 4 avril 2025 relatif à la négociation d'un régime de frais de santé	80
IDCC 953 Charcuterie-détail : avenant n° 60 du 12 mars 2025 relatif au financement du paritarisme et du dialogue social.....	82
IDCC 993 Prothésistes dentaires : avenant du 21 mars 2025 à l'annexe III de la convention relative à la rémunération 2025 des personnes en contrat d'apprentissage	86
IDCC 1606 Bricolage : avenant du 31 mars 2025 relatif aux salaires minima conventionnels.....	88
IDCC 1611 Logistique-directe : accord du 14 mars 2025 relatif aux salaires pour l'année 2025.....	91
IDCC 1909 Tourisme-organismes : avenant n° 45 du 27 février 2025 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} mars 2025.....	94
IDCC 2198 Commerce à distance-E-commerce : accord du 12 mars 2025 relatif aux salaires minima conventionnels.....	97
IDCC 2216 Commerce-détail-gros-prédominance-alimentaire : avenant n° 93 du 20 septembre 2024 relatif à l'épargne salariale.....	102
IDCC 2332 Architecture-entreprises : avenant du 13 mars 2025 à l'accord du 23 septembre 2021 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications.....	174
IDCC 2642 Production audiovisuelle : accord du 21 mars 2025 relatif aux conditions de protection des mineurs sur les tournages.....	176

IDCC 2697 Cynégétiques-structures associatives : avenant n° 20 du 1 ^{er} avril 2025 relatif à la prorogation des mandats en cours	181
IDCC 2847 Pôle emploi : avenant n° 2 du 27 février 2025 à l'accord du 20 octobre 2020 relatif à l'égalité professionnelle femme/homme et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle	183
IDCC 3097 Cinéma-production : avenant du 26 mars 2025 relatif à la modification des titres I ^{er} et II de la convention collective	185
IDCC 3248 Métallurgie (Alpes-Maritimes) : accord du 11 février 2025 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} mars 2025.....	209
IDCC 3248 Métallurgie (Valenciennes et Cambrai) : accord du 7 mars 2025 relatif à la valeur du point.....	213
IDCC 3248 Métallurgie (Seine-et-Marne) : avenant du 10 mars 2025 à l'accord du 19 avril 2022 relatif à la mise en place d'une indemnité de repas de jour	215
IDCC 3248 Métallurgie (région parisienne) : avenant du 10 mars 2025 à l'accord du 19 avril 2022 relatif à la mise en place d'une indemnité de repas de jour.....	217
IDCC 3248 Métallurgie (Côte-d'Or) : accord du 28 mars 2025 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	219
IDCC 3248 Métallurgie (Saône-et-Loire) : accord du 31 mars 2025 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	226
IDCC 3249 Industries-carrières-matériaux-construction : accord du 18 février 2025 relatif aux salaires minimaux conventionnels des cadres à compter du 1 ^{er} janvier 2025.....	234
IDCC 3249 Industries-carrières-matériaux-construction (Île-de-France) : accord du 13 mars 2025 relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM	240
IDCC 3249 Industries-carrières-matériaux-construction (Normandie) : accord du 14 mars 2025 relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM	244
IDCC 3249 Industries-carrières-matériaux-construction (Nouvelle-Aquitaine) : accord du 14 mars 2025 relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM	248
IDCC 3249 Industries-carrières-matériaux-construction (Centre-Val de Loire) : accord du 27 mars 2025 relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM	252

Accord(s) professionnel(s)

Caisse d'épargne : avenant n° 2 du 26 février 2025 à l'accord du 26 septembre 2016 relatif à la carrière des salariés.....	256
---	-----

Avenant n° 4 du 27 mars 2025

à l'accord du 22 juin 2009
relatif à l'épargne salariale

NOR : ASET2550462M

IDCC : 43

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

FICIME ;

CGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Il a été conclu le présent avenant au plan d'épargne interentreprises et au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises mis en place par « accord du 22 juin 2009 portant création de dispositifs d'épargne salariale dans la convention collective nationale de l'import-export et du commerce international n° 3100 – IDCC 0043 », (ci-après dénommé le « règlement » ou le « plan »).

Le règlement du PEI est modifié en vertu de l'article L. 3333-7 du code du travail afin de tenir compte des évolutions législatives suivantes :

- mise en conformité de l'accord avec les dispositions de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise et ses décrets et arrêtés d'application ;
- mise à jour de la dénomination de certains FCPE et mention des labels ;

- mise à jour de la liste des cas de déblocage anticipé ;
- l’ajout aux sources d’alimentation du plan de la prime de partage de la valeur (PPV).

Le règlement du PERECOI est modifié en vertu des dispositions de l’article L. 3333-7 du code du travail afin de tenir compte des évolutions législatives suivantes, aux fins de bonne lisibilité, il est procédé à une refonte intégrale du texte :

- mise en conformité de l’accord avec les dispositions de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l’accord national interprofessionnel (ANI) relatif au partage de la valeur au sein de l’entreprise et leurs décrets et arrêtés d’application ;
- mise à jour de la dénomination de certains FCPE et mention des labels ;
- rehaussement des plafonds d’abondement unilatéral de l’employeur ;
- l’ajout aux sources d’alimentation du plan de la prime de partage de la valeur (PPV) ;
- afin de tenir compte des évolutions législatives apportées par la loi n° 2023-973 du 23 octobre 2023 relative à l’industrie verte en instaurant conformément à l’article L. 224-3 du code monétaire et financier une part d’actifs « non-côtés » au sein de la gestion pilotée du plan. À cette fin, la société de gestion apporte des évolutions aux grilles d’allocation dans l’intérêt des bénéficiaires, afin d’optimiser la gestion de leurs avoirs et de respecter la réglementation en vigueur applicable.

Également, il est rappelé que les grilles de gestion pilotée sont en conformité des dispositions de l’arrêté du 1^{er} juillet 2024 modifiant l’arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l’épargne retraite, lesquelles prévoient que les actifs présentant un profil d’investissement à faible risque sont ceux dont un indicateur de risque est inférieur ou égal à 2.

Le présent plan d’épargne retraite d’entreprise collectif répond aux exigences de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises ; de l’ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019, du décret n° 2019-807 du 30 juillet 2019 et du décret du 7 août 2019 portant réforme de l’épargne retraite. À ce titre, il est notamment éligible à la réduction du forfait social de 20 à 16 % sur les sommes versées dans le plan au titre de l’intéressement, de la participation et de l’abondement.

Aux fins de bonne lisibilité, il est procédé à une refonte intégrale du texte.

L’épargne salariale couvre un ensemble de dispositifs qui permettent d’associer les intérêts des salariés et ceux des entreprises.

La participation permet au salarié de recevoir une partie du bénéfice de son entreprise et devient de ce fait plus sensible à la réussite de celle-ci.

L’intéressement a un objectif différent de la participation. Il ne s’agit pas nécessairement de répartir des bénéfices acquis mais également d’associer le salarié au développement de son entreprise. Ce système souple permet de fixer des paramètres propres à chaque entreprise avec en correspondance une prime d’intéressement liée à la progression de ces indicateurs d’un exercice sur l’autre.

Ces deux mécanismes sont les fondements de l’épargne salariale. Ils alimentent des fonds collectifs. Les gestionnaires de ces fonds doivent mettre à la disposition des épargnants une gamme de produits qui permettent d’une part de mettre les ressources de ces fonds à disposition des entreprises et d’autre part de gérer au mieux les intérêts de ces épargnants. Ils ont également un devoir d’information régulière et transparente des détenteurs de parts et de leurs représentants.

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

Cet accord marque ainsi la volonté des signataires de faciliter la mise en œuvre la plus large possible du dispositif de la participation, et son développement, y compris dans les entreprises

de moins de 50 salariés, et plus globalement d'encourager l'accès aux différents dispositifs d'épargne salariale.

Il est rappelé que les sommes versées au titre de la participation ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise et que l'absence de bénéfices, l'année ou les années précédentes, ne dispense pas les entreprises de 50 salariés et plus d'être couvertes par un accord de participation.

Titre I^{er} **Clauses communes**

Article 1^{er} | ***Champ d'application et adhésion***

1.1. Champ d'application

Les entreprises susceptibles d'adhérer à l'accord de participation et/ou au PEI et/ou au PERECOI sont les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'import-export et du commerce international n° 3100 – IDCC 0043

1.2. Adhésion

Conformément à l'article L. 3333-7-1 du code du travail, les entreprises qui souhaitent appliquer l'accord de branche agréé concluent à cet effet un accord dans les conditions de l'article L. 3333-2 du code du travail.

S'agissant des entreprises de moins de 50 salariés souhaitant faire application directe de l'accord de branche dans les conditions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, elles pourront le faire au moyen du document unilatéral indiquant les choix retenus, après information du CSE, s'il existe, ainsi que les salariés, par tous moyens.

Dans ces conditions, l'adhésion de l'entreprise au PEI et/ou au PERECOI se fait par une notification expresse.

Cette notification se matérialise par l'envoi d'un bulletin d'adhésion, dûment daté et signé par le représentant légal de l'entreprise adhérente, auprès de l'établissement teneur de comptes, gestionnaire des plans, désigné à l'article 3 du présent accord.

1.3. Exclusion

La sortie de l'entreprise du PEI et/ou du PERECOI se fait par une notification expresse de l'entreprise sortant du champ d'application de l'accord de branche. Cette notification se matérialise par l'envoi d'un courrier de dénonciation, dûment daté et signé par le représentant légal de l'entreprise adhérente, auprès de l'un des établissements teneur de comptes/gestionnaire des plans, cités à l'article 3 du présent accord.

Article 2 | ***Durée de l'accord***

Le présent accord est conclu à durée indéterminée et prend effet à compter de la date de son dépôt.

Il sera déposé, ainsi que les règlements du PEI et du PERECOI, auprès des services du ministère du travail et son extension sera demandée.

Il pourra être dénoncé par tout ou partie des signataires, conformément aux dispositions légales.

Il peut être révisé conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 3 | Désignation de l'organisme de gestion

Les parties choisissent d'un commun accord en tant que gestionnaires du PEI et du PERECOI institués par le présent accord :

EPSENS – société anonyme au capital de 21.147.881,60 €, agréée comme entreprise d'investissement par l'ACPR sous le n° 11383, immatriculée au RCS Paris n° 538 045 964, n° TVA intra-communautaire FR 92 538 045 964, dont le siège social est situé au 21, rue Laffitte, 75317 Paris Cedex 09, représentée par sa directrice générale déléguée es-qualités,

Ci-après dénommée « EPSENS », le « Teneur de comptes » ou le « TCCP »
et

Sienna gestion – société anonyme, agréée en qualité de société de gestion de portefeuille, sous le numéro GP97020, au capital social de 9.824.748 euros, immatriculée au RCS Paris n° 320 921 828, dont le siège social est situé 21, boulevard Haussmann – 75009 Paris, représentée par son président du directoire es-qualités,

Ci-après dénommée « SGP » ou la « société de gestion ».

Article 4 | Comité paritaire de suivi

Un comité paritaire de suivi est institué au niveau de la branche. Il a pour objet d'assurer le suivi quantitatif et qualitatif du présent accord. Il est composé des membres de la commission paritaire nationale.

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

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

EPSENS informera la commission paritaire de l'adhésion des entreprises à l'accord de branche avec autorisation de ces dernières.

Article 5 | Règlement des litiges

Avant de soumettre les différends aux tribunaux compétents, le chef d'entreprise et son personnel épargnant s'efforceront de les résoudre à l'amiable.

Article 6 | Force de l'accord

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

Titre II Participation aux résultats de l'entreprise

Les entreprises de la branche peuvent opter pour l'accord de participation de branche ainsi négocié selon les modalités prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail.

Conformément à l'article L. 3333-5 du code du travail, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent faire application du présent accord de participation par décision unilatérale de l'employeur

Dans la mesure où l'accord de participation ouvre un choix aux entreprises, les clauses spécifiques retenues au niveau de l'entreprise doivent être précisées.

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

Après clôture des comptes de chaque exercice, le montant de la RSP est déterminé, conformément aux dispositions des titres II et IV du livre III de la troisième partie (législative et réglementaire) du code du travail.

Le montant global de la RSP est obtenu par application d'une formule de calcul dite « formule légale ». Il est toutefois possible de déroger à la formule légale en retenant une formule de calcul différente dite formule « dérogatoire » sous réserve de respecter les caractères généraux de la participation et d'assurer aux bénéficiaires des avantages au moins équivalents à ceux de la formule « légale ».

L'entreprise choisit la formule qu'elle souhaite appliquer pour le calcul de sa réserve spéciale de participation.

■ Option 1. Formule légale :

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times S/VA$$

B : représente le bénéfice de l'entreprise, réalisé en France métropolitaine et dans les départements français d'outre-mer en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés ou au taux réduit prévu au b du I de l'article 219 du code général des impôts, majoré des bénéfices exonérés en application des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *septies*, 44 *octies*, 44 *octies* A, 44 *undecies*, et 208 C du code général des impôts. Le bénéfice ainsi déterminé est diminué de l'impôt correspondant et, le cas échéant, majoré de la provision pour investissement.

C : représente les capitaux propres de l'entreprise comprenant le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et, à l'exception de la réserve spéciale de participation, les provisions constituées en franchise d'impôt en application d'une disposition particulière du code général des impôts. Le montant des capitaux propres retenu, attesté par le commissaire aux comptes ou service des impôts, correspond au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital en cours d'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte *pro rata temporis*.

Si l'entreprise possède des établissements à l'étranger : le montant des capitaux propres ainsi déterminé est diminué de ceux qui sont investis à l'étranger, calculés par application de l'article D. 3324-4 du code du travail.

S : représente les salaires versés au cours de l'exercice.

VA : représente la valeur ajoutée par l'entreprise, soit le total des comptes suivants figurant au compte de résultat, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

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

■ Option 2. Formule dérogatoire :

Le mode de calcul dérogatoire doit s'appliquer à au moins un exercice dont les résultats n'étaient ni connus, ni prévisibles au moment de l'adhésion au présent accord. Les résultats sont considérés comme connus ou prévisibles dès le 1^{er} jour de la deuxième moitié de l'exercice.

$$RSP = 1/2 B \times S/VA$$

B : représente le bénéfice de l'entreprise réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés, majoré des bénéfices exonérés en application du code général des impôts, et diminué de l'impôt correspondant. Ce montant est attesté par le commissaire aux comptes ou l'inspection des impôts.

S : représente les salaires, versés au cours de l'exercice. Ils sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

VA : représente la valeur ajoutée par l'entreprise, soit le total des postes suivants du compte de résultats, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

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

Le montant de la RSP calculé selon le mode dérogatoire :

- est plafonné à 50 % du bénéfice net comptable ou selon le choix exprimé par l'entreprise :
 - soit, au bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres ;
 - soit, au bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ;
 - soit, à 50 % du bénéfice net fiscal ;
- ne peut en aucun cas être inférieur au montant qui résulterait de l'application de la formule légale. Il est expressément convenu que pour un exercice où l'application de la formule dérogatoire aboutirait à une RSP inférieure à celle obtenue par application de la formule légale, le calcul de la RSP pour cet exercice se fera par application de la formule légale.

Article 2 | *Bénéficiaires*

Sont bénéficiaires de la réserve spéciale de participation :

■ Tous les salariés des entreprises appliquant la convention collective de l'import-export ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans leur entreprise, bénéficient de la participation au titre du présent accord, dès lors que leur entreprise l'applique.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précède.

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

■ Le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux, sous réserve de justifier de l'ancienneté prévue par le présent accord, peuvent également bénéficier de la participation dans les entreprises de :

- 1 à 49 salariés, appliquant la formule légale ou dérogatoire de calcul de la RSP, dans les mêmes conditions que les salariés ;
- 50 à 249 salariés, appliquant la formule dérogatoire de calcul de la RSP, uniquement sur la quote-part excédant le montant qui aurait résulté d'un calcul effectué en application de la formule légale, (ils ne bénéficient pas de la participation calculée selon la formule légale).

Les seuils d'effectif ci-dessus sont atteints lorsque l'entreprise franchit respectivement ces seuils pendant une durée de 5 années consécutives.

Article 3 | Modalités de répartition des droits entre les bénéficiaires

Règles de répartition des droits lorsque l'accord est négocié dans les entreprises assujetties obligatoirement à la participation

La réserve spéciale de participation est répartie entre les bénéficiaires selon les règles suivantes, au choix de l'entreprise :

- soit uniformément ;
- soit proportionnellement au salaire brut perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré, déterminé selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et, le cas échéant, à la rémunération annuelle des mandataires sociaux ou au revenu professionnel du chef d'entreprise, 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.

Le total du salaire servant de base à la répartition proportionnelle ne peut excéder une somme au plus égale à 3 fois le plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absences visées aux articles L. 1225-17 et suivants, L. 1225-35, L. 1225-37 et suivants, L. 1226-7 et le L. 3142-1-1 du code du travail (périodes de congés de maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, de congé d'adoption, de congé de deuil et périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle), les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions de l'article D. 3324-11 du code du travail.

De même, les périodes non travaillées dans le cadre d'un travail à temps partiel thérapeutique consécutif ou non à un accident du travail doivent être assimilées, sans limitation de durée, à des périodes de présence pour la répartition de la participation (cours de cassation – chambre sociale du 20-9-2023 n° 22-12.293 FS-B).

Également, les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique.

- soit proportionnellement à la durée de présence au cours de l'exercice.

La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice s'entend des périodes de travail effectif, des périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles.

Sont assimilés à des périodes de présence :

- 1° Les périodes de congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 du code du travail, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail, de congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 du code du travail et, de congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail.

2° Les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle en application de l'article L. 1226-7 du code du travail ;

De même, les périodes non travaillées dans le cadre d'un travail à temps partiel thérapeutique consécutif ou non à un accident du travail doivent être assimilées, sans limitation de durée, à des périodes de présence pour la répartition de la participation (cours de cassation – chambre sociale du 20-9-2023 n° 22-12.293 FS-B).

3° Les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique.

Outre les périodes mentionnées article L. 3324-6 du code du travail, doivent être prises en considération, les périodes afférentes à l'exercice de mandats de représentation du personnel (art. L. 2315-10 du code du travail), à l'exercice des fonctions de conseillers prud'hommes (art. L. 1442-6 du code du travail).

Les heures chômées au titre de l'activité partielle (droit commun ou de longue durée) doivent aussi être assimilées à du temps de travail effectif (art. R. 5122-11 du code du travail).

S'agissant des bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence, conformément aux articles D. 6222-26 et D. 6325-10 du code du travail.

Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congrés payés, etc.).

- Soit par utilisation conjointe des critères du salaire et de la durée de présence, chaque critère étant appliqué à une sous masse distincte. En conséquence :
 - une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement au temps de présence du bénéficiaire dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré ;
 - et une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement aux salaires de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Règles de répartition des droits pour les entreprises de moins de 50 salariés qui adhèrent par décision unilatérale de l'employeur

La répartition de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires est calculée proportionnellement au salaire perçu dans la limite de trois fois le plafond le plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Pour les chefs de ces entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, 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 bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, 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, et dans les limites de plafonds de répartition individuelle déterminés par décret (75 % du PASS).

Toutefois, l'employeur peut décider que cette répartition entre les bénéficiaires est uniforme, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, ou retenir conjointement plusieurs de ces critères.

L'employeur peut fixer un salaire plancher servant de base de calcul à la part individuelle.

Plafonnement individuel des droits

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un même bénéficiaire ne pourra, pour un même exercice, excéder une somme égale à 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Les sommes qui, en application du plafonnement individuel des droits, n'auraient pu être mises en distribution seront immédiatement réparties entre tous les bénéficiaires n'atteignant pas ce plafond. Ce plafond ne pourra être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

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

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

Article 4 | *Dispositifs de gestion des droits des bénéficiaires*

Les droits attribués aux bénéficiaires au titre de la participation aux résultats de l'entreprise seront affectés selon le choix de l'entreprise :

- soit, sur le PEI de la branche import-export auquel l'entreprise a adhéré ;
- soit, sur le PEI et/ou le PERECOI de la branche import-export auxquels l'entreprise a adhéré.

Toutefois chaque bénéficiaire pourra s'il le souhaite demander la perception immédiate de la totalité ou d'une partie de la quote-part de participation attribuée.

■ Rappel :

- les sommes affectées sur le(s) plan(s) d'épargne salariale sont exonérées de charges sociales (à l'exception de la CSG/CRDS) et d'impôt sur le revenu du bénéficiaire ;
- les sommes perçues immédiatement sont exonérées de charges sociales (à l'exception de la CSG/CRDS) mais sont assujetties à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires au titre de l'année de leur versement.

Pour permettre au bénéficiaire de formuler son choix, l'entreprise lui adresse un courrier d'information précisant :

- le montant individuel de la prime de participation attribuée ;
- les options offertes (affectation PEI ou PEI/PERECOI et perception immédiate) ;
- le délai dont il dispose pour faire connaître son choix ;
- les modalités d'affectation par défaut de la prime, en l'absence de choix d'utilisation explicitement formulé par le bénéficiaire.

À partir de la date de réception de cette information, chaque bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours pour faire connaître son choix. Le courrier est présumé être reçu à l'issue d'un délai de 7 jours à compter de la date de son édition.

■ Illustration :

- J : date d'édition du courrier d'information ;
- J + 7 : date présumée de réception du courrier ;
- J + 22 : date limite de retour du choix retenu par le bénéficiaire (cachet de la poste faisant foi).

À l'issue de ce délai, en l'absence de choix expressément formulé par le bénéficiaire, sa prime de participation sera automatiquement affectée comme suit :

- si adhésion de l'entreprise au seul PEI de la branche import-export, l'affectation se fera :
 - en totalité sur le PEI pour être investie sur le FCPE « EPSSENS monétaire » désigné par le plan comme le fonds par défaut,
- si adhésion de l'entreprise au PEI et PERECOI de la branche import-export, l'affectation se fera :
 - pour moitié sur le PERECOI pour être investie au sein de la grille de gestion pilotée par défaut de profil « Équilibre » ;
 - pour l'autre moitié sur le PEI pour être investie sur le FCPE « EPSSENS monétaire » désigné par le plan comme le fonds par défaut,

et ce quel que soit la formule (légale ou dérogatoire) de calcul de la participation.

■ Droit de rétractation :

Lorsqu'un versement correspondant à des sommes issues de la participation est affecté par défaut au PERECOI, le bénéficiaire peut, demander la liquidation ou le rachat des droits correspondant à ce versement dans un délai d'un mois à compter de la notification de son affectation au plan. Les droits correspondants sont valorisés à la date de la demande de liquidation ou de rachat par le titulaire.

Article 5 | *Modalités d'attribution des droits*

Date de versement

Le versement des sommes dues au titre de la participation doit intervenir avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, l'entreprise complètera les sommes dues au titre de la participation par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

Notification du versement

Tout bénéficiaire reçoit lors de chaque répartition une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :

- 1° Le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- 2° Le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- 3° La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- 4° S'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- 5° La date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;
- 6° Les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- 7° Les modalités d'affectation par défaut au PERECOI des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail.

Et, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition telles que retenues par l'entreprise.

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

Cas des bénéficiaires ayant quitté l'entreprise

Lorsque l'accord de participation a été mis en place après que des bénéficiaires susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de la réserve spéciale de participation interviennent après un tel départ, l'entreprise adresse la fiche et la note mentionnées ci-dessus aux bénéficiaires partis.

Article 6 | *Exigibilité des droits des bénéficiaires*

Selon les dispositifs de gestion retenus, tels que définis à l'article 4 ci-dessus, les droits des bénéficiaires seront exigibles dans les conditions ci-dessous.

Affectation des droits sur le plan d'épargne interentreprises (PEI)

Les droits des bénéficiaires seront exigibles à l'expiration d'un délai de 5 ans s'ouvrant le 1^{er} jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils ont été calculés.

Délai d'indisponibilité

Le délai d'indisponibilité légal du PEE peut être abrégé dans les cas visés à l'article R. 3324-22 du code du travail et énumérés à l'article 5 du PEI.

Demande de déblocage anticipé des parts de FCPE

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

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

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

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

Affectation des droits sur le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERECOI)

Les droits des bénéficiaires seront exigibles à partir du jour de leur départ à la retraite ou lors de l'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite (mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale).

Les sommes affectées au présent plan peuvent être liquidées ou rachetées avant l'échéance précitée dans les conditions visées à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier et énumérées à l'article 5 du PERECOI.

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

Dispositions communes à l'ensemble des plans (PEI/PERECOI)

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

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

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

Article 7 | Information des bénéficiaires

Information collective

Les bénéficiaires sont informés du dispositif de participation mis en place, par tout moyen à la convenance de l'entreprise (affichage, insertion sur l'Intranet de l'entreprise...)

Par ailleurs chaque année, dans un délai de six mois suivant la clôture de l'exercice, un rapport sur la participation doit être établi par la direction de l'entreprise. Ce rapport comporte notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Ce rapport est présenté à l'instance suivante :

- au comité d'entreprise ou à la commission spécialisée créée par le comité ;
- à défaut aux délégués du personnel. Dans ce dernier cas le rapport doit également être adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise.

■ Aide à la décision : les bénéficiaires ont accès aux DIC des FCPE du présent plan, lesquels sont mis à disposition sur le site internet du gestionnaire, afin de leur permettre de prendre connaissance de l'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE et ainsi prendre une décision d'investissement éclairée au moment de chaque versement.

Information individuelle

Le teneur des registres, fait parvenir aux bénéficiaires, à la suite de toute acquisition de parts, une fiche indiquant :

- le nombre de parts acquises au titre de leurs versements ;
- la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles ;
- le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Et au moins une fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant :

- l'identification du bénéficiaire et de l'entreprise ;
- la valeur des droits en cours de constitution au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que l'évolution de cette valeur depuis l'ouverture du plan et au cours de l'année précédente ;
- le montant et la nature des versements effectués, ainsi que le montant des retraits, rachats ou liquidations, depuis l'ouverture du plan et au cours de l'année précédente ;
- les frais de toute natures prélevés sur le plan au cours de l'année précédente, ainsi que le total de ces frais exprimé en euros ;
- la valeur de transfert du plan d'épargne retraite au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que les conditions dans lesquelles le titulaire peut demander le transfert vers un autre plan d'épargne retraite et les éventuels frais afférents ;
- pour chaque actif du plan, la performance annuelle brute de frais, la performance annuelle nette de frais, les frais annuels prélevés, y compris ceux liés aux éventuelles rétrocessions de commission, ainsi que les modifications significatives affectant chaque actif ;

- lorsque les versements sont affectés à une allocation permettant de réduire progressivement les risques financiers, la performance de cette allocation au cours de l’année précédente et depuis l’ouverture du plan et le rythme de sécurisation prévu jusqu’à la date de liquidation envisagée par le titulaire ;
- les modalités de disponibilité de l’épargne mentionnées aux articles L. 224-4 et L. 224-5 du code monétaire et financier.

■ Uniquement pour le PERECOI : à compter de la cinquième année précédant au plus tôt, de la date de liquidation de la pension dans un régime obligatoire d’assurance vieillesse du bénéficiaire ou de la date à laquelle il atteint l’âge mentionné à l’article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, le bénéficiaire peut interroger par tout moyen le gestionnaire du plan afin de s’informer sur ses droits et sur les modalités de restitution de l’épargne appropriées à sa situation et de confirmer, le cas échéant, le rythme de réduction des risques financiers dans le cadre de la gestion pilotée. Six mois avant l’échéance mentionnée ci-dessus, le gestionnaire du plan informe le titulaire de la possibilité susmentionnée.

Livret d’épargne salariale

Tous les nouveaux collaborateurs reçoivent, lors de la conclusion de leur contrat de travail, un livret d’épargne salariale présentant l’ensemble des dispositifs mis en place au sein de l’entreprise.

Départ d’un bénéficiaire

Lorsque le bénéficiaire titulaire de droits sur la réserve spéciale de participation quitte l’entreprise alors que ses droits sont en cours d’attribution, cette dernière doit lui faire préciser l’adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ses droits.

En cas de changement d’adresse, il appartiendra au bénéficiaire d’en aviser l’entreprise.

Titre III Plan d’épargne interentreprises (PEI)

Article 1^{er} | Participants

■ Tous les salariés des entreprises appliquant la convention collective de l’import-export ayant une ancienneté d’au moins 3 mois dans leur entreprise peuvent adhérer au plan d’épargne interentreprises (PEI), dès lors que leur entreprise y a adhéré.

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

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

■ Dans les entreprises employant au moins un salarié et moins de deux cent cinquante salariés, les chefs d’entreprise ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (s’il a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé mentionné à l’article L. 121-4 du code de commerce), ou s’il s’agit de personnes morales, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, sont bénéficiaires du PEI (art. L. 3332-2 du code du travail). Cependant ces derniers sont bénéficiaires sous réserve que l’entreprise emploie au moins un salarié en moyenne sur les douze mois de l’année civile précédente, et qu’elle ne dépasse pas le seuil de 249 salariés pendant plus de 5 années civiles consécutives. Pour pouvoir effectuer tout versement dans le PEI, cette condition d’emploi doit être satisfaite pour chaque année de fonctionnement du PEE.

■ Les anciens participants partis en retraite ou en préretraite, ayant adhéré au plan avant leur départ, peuvent continuer à effectuer des versements sur le plan s'ils n'ont pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation du contrat de travail. Ces versements ne peuvent pas être abondés.

■ Les anciens participants ayant quitté l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite ne peuvent plus effectuer de versement mais bénéficient du maintien de leurs avoirs dans le plan.

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

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

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

Article 2 | Alimentation du plan d'épargne interentreprises

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

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

1. Les versements volontaires

Versement minimum

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

Plafonds de versement

Le montant des versements annuels des participants ne peut excéder :

- pour le salarié : le quart de sa rémunération annuelle brute ;
- pour le retraité et préretraité : le quart de sa retraite et/ou pension perçue au cours de l'année ;
- pour le chef d'entreprise : le quart de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, provenant de l'entreprise ayant adhéré au PEI ;
- pour les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux : le quart de leur rémunération perçue au titre des fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires de l'année de versement ;
- pour le conjoint collaborateur ou conjoint (marié ou pacsé) associé du chef d'entreprise, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : le quart du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

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

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

Lorsque la prime de partage de la valeur est affectée sur un plan d'épargne salariale, elle a la nature d'un versement volontaire. La prime est prise en compte pour l'appréciation du plafond du quart de la rémunération brute annuelle pouvant être versée au PEI.

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

Périodicité de versement

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

Mode de versement

Les versements sont réalisés conformément aux moyens de paiement proposés par le teneur de compte conservateur de parts.

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

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

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

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

■ Taux d'abondement annuel possibles :

5 %, 10 %, 15 %, 20 %, 25 %, 30 %, 35 %, 40 %, 45 %, 50 %, 75 %, 100 %, 150 %, 200 %, 250 % ou 300 %, au choix de l'employeur.

■ Plafonds d'abondement annuel possibles :

50 €, 100 €, 150 €, 200 €, 250 €, 300 €, 350 €, 400 €, 450 €, 500 €, 750 €, 1 000 €, 1 500 €, 2 000 €, 2 500 € ou 8 % du plafond annuel de sécurité sociale, au choix de l'employeur.

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

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

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

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

L'entreprise pourra choisir d'abonder ce(s) versement(s) via le bulletin d'adhésion.

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

Le versement de l'abondement intervient concomitamment aux versements des participants, ou au plus tard à la fin de chaque année civile.

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

Article 3 | *Mode d'investissement des sommes*

Affectation des sommes

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

FCPE retenus	Libellé de parts	Classification AMF	Fonds « Solidaire » Fonds « Labelisé »
EPSENS monétaire	Part A	Fonds monétaire à valeur liquidative variable (VNAV) standard	CIES
EPSENS obligations	Part A	Obligations et autres titres de créance libellés en euro	CIES
EPSENS équilibre solidaire	Part A	Fonds multi-actifs (actions, obligations et monétaires) : fonds investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises « solidaires » définies à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier)	Fonds solidaire CIES Finansol
EPSENS actions emploi retraite solidaire	Part A	Actions de pays de la zone euro : fonds investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises « solidaires » définies à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier)	Fonds solidaire CIES Finansol

Les fonds ci-dessus désignés sont gérés par la société Sienna gestion dont le siège social est sis au 21, boulevard Haussmann, 75009 Paris, et le dépositaire est renseigné dans les DIC figurant en annexe du présent règlement.

Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE

Les règles de fonctionnement et les objectifs de gestion de l'ensemble de ces fonds sont précisés dans leurs règlements, ainsi que dans les documents d'information clés. Les critères de choix de placement figurent dans les documents d'information clé pour l'investisseur et fiches de présentation des FCPE concernés, annexés au présent plan.

Frais de gestion des FCPE

Il n'est perçu aucune commission de souscription sur les versements effectués sur les FCPE.

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

Revenus du portefeuille des FCPE

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

Formule de gestion des versements

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

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

- si adhésion de l'entreprise au seul PEI de la branche import-export, l'affectation se fera :
 - en totalité sur le PEI pour être investi sur le FCPE « ESENS MONETAIRE » désigné par le plan comme le fonds par défaut,
- si adhésion de l'entreprise au PEI et PERECOI de la branche import-export, l'affectation se fera :
 - pour moitié sur le PERECOI dans la grille de gestion pilotée par défaut de profil « Équilibre »,
 - pour l'autre moitié sur le PEI pour être investi sur le FCPE « ESENS monétaire » désigné par le plan comme le fonds par défaut.

Modification de l'affectation des sommes

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

Conseil de surveillance des FCPE

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

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

Article 4 | *Droits des participants investis sur les FCPE*

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

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

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

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

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

L'établissement chargé de la tenue de ce registre ainsi que de la tenue de compte-conserver des parts de FCPE pour chaque bénéficiaire est : ESENS dont le siège social est situé

au 21, rue Laffitte, 75317 Paris, Cedex 09 (adresse postale : 46, rue Jules-Méline, 53098 Laval Cedex).

Cet établissement est agréé par l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR).

Article 5 | Indisponibilité des avoirs

Les sommes correspondant aux parts ou fractions de parts de FCPE acquises par le bénéficiaire ne seront exigibles ou négociables qu'à l'expiration du délai de cinq (5) ans à compter du premier jour du sixième (6^e) mois de l'année d'acquisition de ces parts. Au-delà de ce délai, le bénéficiaire peut conserver les sommes et valeurs inscrites à son compte ou obtenir délivrance de tout ou partie de ses avoirs.

Toutefois, 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 du code du travail :

1. Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé.
2. La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge.
3. Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé.
- 3 bis. Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
 - a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
 - b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
4. L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° 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, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.
5. Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité.
6. La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.
7. L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production.
8. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 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.

8 bis. L'affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnées aux articles D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation ;

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

10. L'activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail.

11. L'achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes :

a) Il appartient au sens de l'article R. 311-1 du code de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteurs à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ;

b) Il est un cycle à pédalage assisté, au sens du point 6.11 de l'article R. 311-1 du code de la route.

La demande du bénéficiaire de liquidation anticipée est présentée dans un délai de six (6) mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales, surendettement et activité de proche aidant. 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 bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

La seule survenance de l'un des cas précités n'entraîne pas automatiquement le déblocage des droits, qui demeure facultatif pour le bénéficiaire concerné (ou ses ayants droit). La décision de rachat, anticipé ou non, appartient aux seuls bénéficiaires ou à leurs ayants droit.

En cas de décès du bénéficiaire, ses ayants-droits peuvent demander la liquidation de ses droits dans les six (6) mois du décès. Au-delà, le déblocage demeure possible mais les ayants droits perdent le bénéfice des dispositions du 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts (les plus-values de cession sont alors imposables).

Le jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise, ou ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise rend immédiatement exigibles 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.

Lorsque le bénéficiaire demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs (soit à l'issue des périodes 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 alors en vigueur, et plus généralement à tout prélèvement imposé par la législation.

Article 6 | Information

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

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

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

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

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

3. Livret d'épargne salariale

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

4. Site internet

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

Article 7 | *Participants ayant quitté l'entreprise*

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

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

Lorsqu'un salarié qui a quitté l'entreprise ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la gestion des parts de FCPE et de SICAV acquises, continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer pendant 10 ans (en cas de décès ce délai est ramené à 3 ans pour les ayants droit). Passé ce délai, ils sont remis à la Caisse des dépôts où le salarié peut les réclamer jusqu'au terme d'un délai de 20 ans (27 ans pour les ayants droits en cas de décès). Au-delà de la prescription trentenaire, les sommes sont acquises à l'État.

Article 8 | *Frais de tenue de compte individuel*

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

Ils sont fixés à :

- 8 € par compte dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 7 € par compte dans les entreprises de 50 à 300 salariés ;
- 6 € par compte dans les entreprises de plus de 300 salariés.

En cas de disparition de l'entreprise (liquidation judiciaire, dissolution anticipée), les frais de tenue des comptes dus postérieurement à la disparition de l'entreprise sont mis à la charge des participants et prélevés annuellement sur leurs avoirs (33 € TTC conformément à la grille tarifaire épargnant 2025).

De même, lorsqu'un participant quitte l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite, et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au teneur de comptes conservateurs de parts, les frais sont à sa charge et prélevés annuellement sur ses avoirs (33 € TTC conformément à la grille tarifaire épargnant 2025).

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

Les transferts individuels du PEI vers un autre PEE/PEI/PERCO/I sont facturés au participant (51 € TTC conformément à la grille tarifaire épargnant 2025) par prélèvement sur les avoirs transférés.

Les transferts individuels du PEI vers un autre PEE/I/PERCO/I gérés par le même teneur de compte ne sont pas facturés.

Les frais de tenue de comptes à la charge de l'entreprise et/ou à la charge des participants sont revalorisés chaque année au 1^{er} janvier en fonction de l'évolution constatée de l'indice Syntec et de l'indice Insee des prix à la consommation – Base 2015 (idbank n° 001759970). Chacun de ces deux indices entre pour moitié dans le calcul de l'indexation. L'indice retenu est celui du mois d'octobre avec application au 01/01/N+1. Les frais indiqués ci-dessus sont les tarifs en vigueur lors de la signature du présent avenant.

La revalorisation des frais n'interviendra pour la première fois qu'à l'issue de l'année 2021.

Article 9 | Modification de la situation juridique de l'entreprise

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

Titre IV Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERECOI)

Peuvent adhérer au PERECOI l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'import-export (n° 3100) sans qu'il soit nécessaire qu'elles aient mis en place un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises.

Article 1^{er} | Participants

Tous les salariés des entreprises appliquant la convention collective de l'import-export ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans leur entreprise peuvent adhérer au PERECOI dès lors que leur entreprise y a adhéré.

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

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

Dans les entreprises employant au moins un salarié et moins de deux cent cinquante salariés, les chefs d'entreprise ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (s'il a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce), ou s'il s'agit de personnes morales, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, sont bénéficiaires du PERECOI (art. L. 3332-2 du code du travail). Cependant ces derniers sont bénéficiaires sous réserve que l'entreprise emploie au moins un salarié en moyenne sur les douze mois de l'année civile précédente, et qu'elle ne dépasse pas le seuil de 249 salariés pendant plus de 5 années civiles consécutives. Pour pouvoir effectuer tout versement dans le PERECOI, cette condition d'emploi doit être satisfaite pour chaque année de fonctionnement du PERECOI.

Les anciens participants partis en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements sur le PERECOI dès lors que des versements ont été réalisés dans ce plan avant la date du départ en retraite ou préretraite. Ces versements ne peuvent plus être abondés.

Les anciens participants ayant quitté l'entreprise pour un autre motif qu'un départ en retraite ou préretraite et ne bénéficiant pas d'un PERCO(I)/PERECO(I) dans leur nouvelle entreprise peuvent continuer à effectuer des versements. Ces versements ne peuvent bénéficier de l'abondement et les frais afférents à la gestion du compte sont à la charge exclusive de l'ancien participant.

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

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

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

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

Article 2 | Alimentation du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises

Compartiment 1

Versements volontaires déductibles et non déductibles des bénéficiaires du plan.

Compartiment 2

Versements complémentaires de l'entreprise au plan (abondement).

Affectation totale ou partielle des sommes issues de la réserve spéciale de participation.

Affectation totale ou partielle du supplément de participation.

Affectation totale ou partielle des sommes issues de la prime d'intéressement.

Affectation totale ou partielle du supplément d'intéressement.

Affectation totale ou partielle de la prime de partage de la valeur (PPV).

Versement de jours de repos non pris en l'absence de CET.

Transfert des droits gérés dans un compte épargne-temps (CET).

Transferts d'avoirs gérés en compte courant bloqué (CCB).

Compartiment 3

Transferts de sommes correspondant à des versements obligatoires du salarié ou de l'employeur, en provenance de plans d'épargne retraite d'entreprise auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire.

Tous les compartiments

Dans le respect de la nature des sommes propres à chaque compartiment, les transferts de sommes en provenance d'autres dispositifs d'épargne salariale et/ou d'épargne retraite.

1. Les versements volontaires

Versement minimum

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

Déductibilité des versements volontaires du revenu imposable

Les versements sont réalisés conformément aux moyens de paiement proposés par le teneur de compte conservateur de parts.

À défaut d'option, les versements volontaires sont déductibles du revenu professionnel imposable dans une limite égale :

Pour les salariés : 10 % de ses revenus professionnels de N – 1 lesquels sont plafonnés à 8 fois le montant annuel du PASS de l'année N – 1 (soit 37 094 € au maximum en 2025), avec un minimum de 10 % du PASS de l'année N – 1 (soit 4 636 € en 2025).

Cette limite est le cas échéant minorée :

- des montants de cotisations ou primes déductibles versées par les salariés à titre obligatoire dans un contrat « article 83 » ou dans un plan d'épargne retraite, y compris les versements de l'employeur au titre de N – 1 et ;
- de l'abondement de l'employeur ainsi que les droits inscrits sur un CET ou jours de repos non pris dans la limite de dix jours par an versés sur un PERCO ou un PERECO (articles 163 *quater vicies* et 81 du code général des impôts).

Pour les travailleurs non-salariés : 10 % des revenus professionnels de N – 1 plafonnés à 8 fois le montant annuel du PASS auxquels s'ajoutent 15 % supplémentaires sur la fraction de ce revenu comprise entre 1 fois et 8 fois le PASS. Au minimum le montant déductible est égal à 10 % du PASS.

Cette limite est le cas échéant minorée :

Des sommes versées sur un plan d'épargne retraite (versements obligatoires, abondement sur le PERCO ou PERECO et jours de CET ou de repos non pris dans la limite de 10 jours par an) (154 *bis*, 0 A et 154 *bis*, A du code général des impôts).

Les versements déductibles réalisés en 2025 (sur le présent plan ou sur un autre dispositif retraite proposant des versements déductibles) s'imputent sur le plafond de déductibilité basé sur les revenus d'activité professionnelle 2024, complété le cas échéant, des reliquats des 2 plafonds de déduction non utilisés au titre des 2 années précédentes (revenus 2022 et 2023).

Dans le cas où le salarié n'aurait pas atteint son plafond de versement, le montant de la déductibilité fiscale non utilisé, pourra être reporté sur le plafond calculé l'année suivante.

Le salarié peut demander la mutualisation de son plafond avec celui de son conjoint ou de son partenaire de Pacs.

Périodicité de versement

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

Mode de versement

Les versements sont réalisés conformément aux moyens de paiement proposés par le teneur de compte conservateur de parts.

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

Sont transférables dans le présent PERECOI, les droits individuels en cours de constitution sur :

1° Un contrat mentionné à l'article L. 144-1 du code des assurances ayant pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels.

2° Un plan d'épargne retraite populaire mentionné à l'article 144-2 du code des assurances.

3° Un contrat relevant du régime de retraite complémentaire institué par la caisse nationale de prévoyance de la fonction publique mentionné à l'article L. 132-23 du code des assurances.

4° Une convention d'assurance de groupe dénommée « complémentaire retraite des hospitaliers » mentionnée à l'article L. 132-23 du code des assurances.

5° Les contrats souscrits dans le cadre des régimes gérés par l'union mutualiste retraite.

6° Un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) mentionné à l'article L. 3334-1 du code du travail.

7° Un contrat souscrit dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire mentionné au 2° de l'article 83 du code général des impôts, lorsque le salarié n'est plus tenu d'y adhérer.

Lorsque les droits mentionnés ci-dessus sont transférés dans le présent plan ils sont répartis dans les compartiments de la manière suivante :

Compartiment 1

Les droits mentionnés aux 1° à 5° sont assimilés à des droits issus de versements volontaires du compartiment 1.

Les droits issus de versements volontaires du salarié sur un contrat mentionné au 7° sont assimilés à des droits issus de versements volontaires du compartiment 1.

Compartiment 2

Les droits mentionnés au 6° sont assimilés à des droits issus de versements réalisés au titre de l'épargne salariale du compartiment 2.

Compartiment 3

Les droits issus de versements obligatoires du salarié ou de l'employeur sur un contrat mentionné au 7° sont assimilés à des droits issus de versements obligatoires du compartiment 3.

Lorsque l'ancienneté du plan ne permet pas à l'entreprise d'assurance, la mutuelle ou union ou l'institution de prévoyance, de distinguer les versements volontaires des versements obligatoires, les droits sont assimilés à des versements obligatoires, sauf lorsque le titulaire justifie auprès de l'entreprise d'assurance, de la mutuelle ou union ou de l'institution de prévoyance, du montant des versements volontaires effectués.

Les sommes indisponibles détenues dans un plan épargne prévus aux articles L. 3334-2 du code du travail (PERCO et PERCOI), ou L. 224-9 et suivants du code monétaire et financier (plan d'épargne retraite d'entreprise : collectif, obligatoire et individuel) peuvent être transférées au

présent PERECOI selon les règles applicables à chaque dispositif. Ces sommes ne pourront alors pas être abondées.

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

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

■ Taux d'abondement annuel possibles :

5 %, 10 %, 15 %, 20 %, 25 %, 30 %, 35 %, 40 %, 45 %, 50 %, 75 %, 100 %, 150 %, 200 %, 250 % ou 300 %, au choix de l'employeur.

■ Plafonds d'abondement annuel possibles :

50 €, 100 €, 150 €, 200 €, 250 €, 300 €, 350 €, 400 €, 450 €, 500 €, 750 €, 1 000 €, 1 500 €, 2 000 €, 2 500 € ou 16 % du plafond annuel de sécurité sociale, au choix de l'employeur.

■ Pour rappel : la limite légale de l'abondement est fixée à 16 % du PASS par an et par participant, sans pouvoir excéder le triple du versement du participant.

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

- les versements volontaires ;
- les primes d'intéressement ;
- les primes de participation ;
- les primes de partage de la valeur (PPV) ;
- le transfert des droits issus du compte épargne-temps ou, en l'absence de CET, des jours de repos ou de congés non pris autorisés.

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

L'entreprise pourra choisir d'abonder ce(s) versement(s) via le bulletin d'adhésion.

■ Abondement unilatéral de l'employeur :

L'employeur pourra décider de verser un abondement d'amorçage et/ou périodique. Ces deux types de versements dans le PERECOI bénéficient aux adhérents qui satisfont à la condition d'ancienneté éventuelle, sont limités à 3 000 €.

Cette limite est portée à 6 000 € pour les entreprises mettant en œuvre ou ayant conclu à la date de versement de l'abondement ou conclu au titre du même exercice que celui du versement de l'abondement :

- un accord d'intéressement, pour les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation ;
- un accord d'intéressement ou de participation volontaire pour entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation,

et sont pris en compte pour apprécier le plafond global d'abondement du PERECOI (16 % du PASS).

L'entreprise pourra choisir d'instaurer ces abondements unilatéraux via le bulletin d'adhésion.

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

Le versement de l'abondement intervient concomitamment aux versements des participants, ou au plus tard à la fin de chaque exercice.

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

Article 3 | Mode d'investissement des sommes

Affectation des sommes

Les sommes versées dans le PERECOI sont employées à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprises FCPE présentant des profils et des orientations de gestion différentes dont un solidaire.

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

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

■ **Gestion pilotée** : le participant confie au teneur de comptes conservateur de parts le soin d'allouer son épargne selon une grille d'allocation d'actifs, établie par la société de gestion à partir des sept FCPE listés ci-dessous – comportant les classes d'actifs suivantes : monétaire, obligataire, actions.

Ces grilles d'allocation prévoient un investissement en titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire dans les conditions prévues à l'article L. 221-32-2 du code monétaire et financier.

En conséquence, le présent PERECOI est éligible à la réduction du forfait social de 20 % à 16 % telle que prévue par l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale et précisé par décret.

Ces grilles prévoient également une allocation en actifs non cotés pour répondre aux exigences l'article L. 224-3 du code monétaire et financier :

Les allocations comportent une part minimale fixée par l'arrêté du 1^{er} juillet 2024 modifiant l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite, composée de catégories d'organismes de placement collectif principalement investis directement ou indirectement en actifs non cotés ou en titres mentionnés à l'article L. 221-32-2 du présent code ou de titres de sociétés commerciales qui remplissent les conditions prévues à l'article 1^{er}-1 de la loi n° 85-695 du 11 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier, définies par ledit arrêté.

Si un accord de participation a été mis en place dans l'entreprise, la fraction de la quote-part de la réserve spéciale de participation du titulaire affectée par défaut dans le PERECOI, le sera en « gestion pilotée ».

Les grilles d'allocation proposées en annexe répondent aux exigences suivantes conformément à l'article R. 3334-1-2 du code du travail :

1° L'allocation de l'épargne conduit à une augmentation progressive de la part des sommes investies dans un ou des organismes de placement collectif en valeurs mobilières présentant un profil d'investissement à faible risque, tel que défini lors de l'agrément prévu par l'article L. 214-3 du code monétaire et financier.

2° Deux ans au plus tard avant l'échéance de sortie du plan d'épargne pour la retraite collectif, le portefeuille de parts que le participant détient doit être composé, à hauteur d'au moins 50 % des sommes

investies, de parts dans des fonds communs de placement présentant un profil d'investissement à faible risque.

Le bénéficiaire pourra choisir parmi les grilles d'allocation d'actifs figurant en annexe.

Cette gestion repose sur des arbitrages automatiques définis en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à la date théorique du départ à la retraite du bénéficiaire.

Dans le cadre de cette gestion, le bénéficiaire donne l'ordre au teneur de compte conservateur de parts d'investir puis de procéder aux arbitrages de ses avoirs aux dates et selon les modalités définies dans la grille de répartition et de désensibilisation.

Par ailleurs, la possibilité sera donnée à chaque bénéficiaire d'adresser au teneur de compte conservateur de parts ou au teneur de registre une demande d'ajustement de son année de départ à la retraite.

La gestion pilotée repose sur une gestion collective automatisée de l'épargne définie en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge du départ à la retraite du bénéficiaire.

Les seuils de désensibilisation entrent en application annuellement comme mentionnés au sein de la grille de gestion pilotée en annexe 2, en tenant compte de l'âge de départ à la retraite du bénéficiaire. Les réallocations rendues nécessaires par les mouvements des marchés financiers interviennent une fois par semestre conformément aux dispositions de l'article 1^{er} de l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite.

La société de gestion est susceptible d'apporter des évolutions à la grille d'allocation dans l'intérêt des bénéficiaires, afin d'optimiser la gestion de leurs avoirs et de respecter la réglementation en vigueur applicable. Le teneur de registres portera à la connaissance des bénéficiaires la nouvelle grille ainsi définie qui s'appliquera à la prochaine réallocation prévue par la société de gestion.

Les frais et commissions applicables sur les FCPE de la gestion pilotée sont mentionnés dans les DIC présentés en annexe et le bulletin d'adhésion.

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

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

Option gestion libre

Dans le cadre de cette option, les versements des participants sont librement investis, selon le choix de chacun, sur les FCPE suivants :

FCPE retenus	Libellé de parts	Classification AMF	Fonds « Solidaire » Fonds « Labelisé »
EPSENS monétaire	Part A	Fonds monétaire à valeur liquidative variable (VNAV) standard	CIES
EPSENS obligations	Part A	Obligations et autres titres de créance libellés en euro	CIES
EPSENS équilibre solidaire	Part A	Fonds multi-actifs (actions, obligations et monétaires) : fonds investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises « solidaires » définies à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier)	Fonds solidaire CIES Finansol

FCPE retenus	Libellé de parts	Classification AMF	Fonds « Solidaire » Fonds « Labelisé »
EPSENS actions emploi retraite solidaire	Part A	Actions de pays de la zone euro : fonds investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises « solidaires » définies à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier)	Fonds solidaire CIES Finansol

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

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

Option gestion pilotée

Dans le cadre de cette option, les versements des participants sont automatiquement investis, selon la grille de répartition des placements jointe en annexe, sur les quatre FCPE action, obligation, monétaire ci-dessous :

FCPE retenus	Libellé de parts	Classification AMF	Fonds « Solidaire » Fonds « Labelisé »
EPSENS monétaire	Part A	Fonds monétaire à valeur liquidative variable (VNAV) standard	CIES
EPSENS obligations	Part A	Obligations et autres titres de créance libellés en euro	CIES
EPSENS équilibre solidaire	Part A	Fonds mixte : fonds investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises « solidaires » définies à l'article 214-39 du code monétaire et financier)	Fonds solidaire CIES Finansol
EPSENS actions PME-ETI	Part A	Actions internationales	Sans objet
EPSENS bas carbone	Part A	Actions pays de la zone euro	CIES
EPSENS actions internationales	Part A	Actions internationales	Sans objet
Sienna sélection actifs privés	Part A	Fonds mixte	Sans objet

■ Chaque nouveau versement effectué par le participant est investi automatiquement sur les FCPE selon la grille de répartition des placements, en fonction de son âge et de son horizon de placement correspondant à la date probable de son départ à la retraite (ou celle de réalisation d'un projet comme l'achat de la résidence principale).

Ces données individuelles permettent au teneur de comptes conservateur de parts de déterminer la durée de placement restant à courir jusqu'à la sortie du plan et d'allouer son versement sur les supports correspondants, selon la répartition prévue par la grille.

La date de départ à la retraite est indiquée par le participant lors de chaque versement. À défaut d'indication contraire l'horizon de placement retenu est la date de son âge théorique de départ à la retraite.

■ Chaque année, afin que la répartition de la totalité des avoirs détenus par le participant soit conforme à l'allocation cible prévue par la grille de placement, il est procédé par le teneur de compte conservateur de parts à des arbitrages automatiques entre les FCPE.

■ Un rééquilibrage automatique de l'épargne en compte est également effectué dans les cas suivants :

- lors d'un rachat partiel de l'épargne effectué par le participant,
- lors d'un changement d'horizon de placement, demandé par le participant.

Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE

Les fonds ci-dessus désignés sont gérés par la société Sienna gestion dont le siège social est sis au 21, boulevard Haussmann, 75009 Paris, et le dépositaire est renseigné dans les DIC figurant en annexe du présent règlement.

Les règles de fonctionnement et les objectifs de gestion de l'ensemble de ces fonds sont précisés dans leurs règlements ainsi que dans les documents d'information clé pour l'investisseur. Les critères de choix de placement figurent dans les documents d'information clé pour l'investisseur et fiches de présentation des FCPE concernés, annexés au présent plan.

Frais de gestion des FCPE

Il n'est perçu aucune commission de souscription sur les versements effectués sur les FCPE.

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

Revenus du portefeuille des FCPE

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

Formule de gestion des versements

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

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

- pour moitié sur le PERECOI dans la grille de gestion pilotée de profil « Équilibre ».

Lorsqu'un versement correspondant à des sommes issues de la participation est affecté à un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif par défaut, le bénéficiaire peut, demander la liquidation ou le rachat des droits correspondant à ce versement dans un délai d'un mois à compter de la notification de son affectation au plan. Les droits correspondants sont valorisés à la date de la demande de liquidation ou de rachat par le titulaire,

- pour l'autre moitié sur le PEI pour être investi sur le FCPE « EPSSENS monétaire » désigné par le plan comme le fonds par défaut.

Conseils de surveillance des FCPE

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

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

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

Article 4 | Droits des participants investis sur les FCPE

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

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

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

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

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

L'établissement chargé de la tenue de ce registre ainsi que de la tenue de compte-conservation des parts de FCPE pour chaque bénéficiaire est :

EPSENS dont le siège social est situé au 21, rue Laffitte, 75317 Paris, Cedex 09 (adresse postale : 46, rue Jules-Méline, 53098 Laval, Cedex).

Cet établissement est agréé par l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR).

Article 5 | Indisponibilité des avoirs

Délai d'indisponibilité

Les parts acquises pour le compte des participants ne sont disponibles qu'au plus tôt, de la date de liquidation de la pension du participant dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou à la date d'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite (mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale).

Cas légaux de déblocage anticipé

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

1° Le décès du conjoint du bénéficiaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

2° L'invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

3° La situation de surendettement du bénéficiaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation.

4° L'expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire, ou le fait pour le bénéficiaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation.

5° La cessation d'activité non salariée du bénéficiaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée

une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du bénéficiaire.

6° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les droits correspondants aux sommes mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du code monétaire et financier ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif.

Le décès de l'épargnant avant la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale entraîne la clôture du plan.

Demandes de déblocage anticipé des parts de FCPE

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

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

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

Article 6 | Sortie du PERECOI

Dans les conditions prévues par la réglementation et en fonction des compartiments visés, la délivrance des droits inscrits au compte des épargnants au titre du présent PERECOI s'effectue à l'expiration de la période de blocage comme suit :

Compartiment 1 : versements volontaires

1. Versements volontaires déductibles (VVD)

Soit en capital : la délivrance des sommes peut se faire en capital versé en une seule fois ou de manière fractionnée soumis à l'impôt sur le revenu sans abattement de 10 % (1° du *b quin-ques* du 5 de l'article 158 du CGI) et les plus-values sont soumises au prélèvement forfaitaire unique (17,2 % de prélèvements sociaux + 12,8 % d'IR ou, sur option, au barème progressif de l'impôt sur le revenu).

Soit sous forme de rente viagère acquise à titre gracieux : dans ce cas, la rente est soumise à l'impôt sur le revenu après abattement de 10 % et les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux au taux de 17,2 %.

2. Versements volontaires non déductibles (VVnD)

Soit en capital : la délivrance des sommes peut se faire en capital versé en une seule fois ou de manière fractionnée non soumis à l'impôt sur le revenu et les plus-values sont soumises au prélèvement forfaitaire unique (17,2 % de prélèvements sociaux + 12,8 % d'IR ou, sur option, au barème progressif de l'impôt sur le revenu).

Soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux : soumise à l'impôt sur le revenu en fonction d'un barème lié à l'âge du bénéficiaire et les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux au taux de 17,2 %. Dans ce cas, les avoirs du PERECO seront confiés à un assureur selon le choix du bénéficiaire.

Compartiment 2 : versements de l'épargne salariale

Soit en capital : la délivrance des sommes peut se faire en capital versé en une seule fois ou de manière fractionnée non soumis à l'impôt sur le revenu et les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux au taux de 17,2 %.

Soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux, soumise à l'impôt sur le revenu en fonction d'un barème lié à l'âge du bénéficiaire et les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux au taux de 17,2 %. Dans ce cas, les avoirs du PERECO seront confiés à un assureur selon le choix du bénéficiaire.

Compartiment 3 : versements obligatoires entreprise/salarié

Sous forme de rente viagère acquise à titre gracieux : dans ce cas, la rente est soumise à l'impôt sur le revenu après abattement de 10 % et les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux au taux de 10,1 % (CSG 8,30 % (ou taux intermédiaire 6,6 % ou taux réduit 3,8 %) + CRDS 0,5 % + CASA 0,3 % + cotisation maladie 1 %).

Modalités de sortie

Au cours des six mois précédant leur départ à la retraite, les bénéficiaires expriment leur choix entre rente viagère ou capital, auprès du teneur de compte-conservateur de parts-teneur de registre.

À défaut de choix exprimé, les avoirs resteront disponibles sur le compte des bénéficiaires et le paiement se fera sous forme de capital (hors compartiment 3).

En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ces droits qui sont devenus immédiatement exigibles.

Attention, si l'épargnant change d'adresse, il lui appartient d'en aviser, en temps utile, soit l'entreprise, soit le teneur de compte.

Si avant l'échéance de disponibilité des avoirs en PERECOI, l'épargnant est concerné par l'un des cas de déblocage exceptionnel prévus, il lui appartient, ou à défaut, à ses ayants droit, de demander la liquidation des droits souhaités.

Les demandes de rachats, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont reçues chez le teneur de compte au plus tard la veille ouvrée du jour de calcul de la valeur liquidative de chaque FCPE, selon les modalités précisées dans son DIC.

Sous réserve de la conformité de la demande reçue, le teneur de compte effectue le règlement au bénéficiaire sur la base de la valeur liquidative des parts.

Article 7 | Information

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

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

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

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

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

Chaque année dans les 4 mois suivants la clôture de l'exercice des fonds, la société de gestion établit un rapport de gestion sur les opérations effectuées par les fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée. Ce rapport, soumis au conseil de surveillance de chacun des FCPE,

tenu à la disposition de chaque porteur de parts et de l'entreprise, auprès d'EPSENS et Sienna gestion.

3. Livret d'épargne salariale

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

4. Site internet

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

Article 8 | *Participants ayant quitté l'entreprise*

Lorsqu'un salarié, adhérent au plan, quitte l'entreprise, l'employeur est tenu de lui remettre l'état récapitulatif prévu à l'article L. 3341-7 du code du travail inséré dans le livret d'épargne salariale prévu par l'article R. 3341-5 et R. 3341-6 du code du travail, comportant les informations et mentions suivantes :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans le plan d'épargne ;
- la mention des dates de disponibilité des avoirs en compte ;
- la mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;
- l'identité et adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale ;
- la mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge, soit de l'épargnant, soit de l'entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'entreprise.

Le bénéficiaire quittant l'entreprise a la possibilité de :

- conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne entreprise ;
- obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi.

Article 9 | *Frais de tenue de compte individuel*

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

Ils sont fixés à :

- 8 € par compte dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 7 € par compte dans les entreprises de 50 à 300 salariés ;
- 6 € par compte dans les entreprises de plus de 300 salariés.

En cas de disparition de l'entreprise (liquidation judiciaire, dissolution anticipée) les frais de tenue des comptes, dus postérieurement à la disparition de l'entreprise, sont mis à la charge des participants et prélevés annuellement sur leurs avoirs (33 € TTC par participant conformément à la grille tarifaire épargnant 2025).

De même, lorsqu'un participant quitte l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite, et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au teneur de comptes conservateur de parts, les frais sont à la charge du participant et prélevés annuellement sur ses avoirs (33 € TTC conformément à la grille tarifaire épargnant 2025).

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

Les transferts individuels du PERECOI vers un autre PERECO/I sont facturés au participant (51 € TTC conformément à la grille tarifaire épargnant 2025) par prélèvement sur les avoirs transférés.

Les transferts individuels du PERECOI vers un autre PERECO/I gérés par le même teneur de compte ne sont pas facturés.

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

La revalorisation des frais n'interviendra pour la première fois qu'à l'issue de l'année 2021.

Article 10 | Modification de la situation juridique de l'entreprise

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

Fait à Paris, le 27 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Documents d'information clés (DIC) des FCPE



DOCUMENT D'INFORMATIONS CLÉS

OBJECTIF : Le présent document contient des informations essentielles sur le produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

PRODUIT : EPSSENS ACTIONS EMPLOI RETRAITE SOLIDAIRE (Part A - FR0010184978)

Initiateur : SIENNA GESTION

Site internet : www.sienna-gestion.com

Contact : sienna-gestion@sienna-im.com

Autorité de tutelle compétente : Autorité des marchés financiers (AMF) est chargée du contrôle de SIENNA GESTION en ce qui concerne ce document d'informations clés.

SIENNA GESTION est agréée en France sous le n° GP 97020 et réglementée par l'AMF.

Date de production du document : 01/01/2025

AVERTISSEMENT : VOUS ÊTES SUR LE POINT D'ACHETER UN PRODUIT QUI N'EST PAS SIMPLE ET QUI PEUT ÊTRE DIFFICILE À COMPRENDRE

EN QUOI CONSISTE CE PRODUIT ?

TYPE : EPSSENS ACTIONS EMPLOI RETRAITE SOLIDAIRE est un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) de droit français relevant de l'article L. 214-164 du Code Monétaire et Financier prenant la forme d'un FCPE. Ce FCPE a été agréé par l'Autorité des Marchés Financiers le 11/03/2005

DURÉE ET RÉSILIATION (résiliation de l'initiateur) : Le Fonds est créé pour une durée indéterminée. Le Conseil de surveillance ou la société de gestion peut décider la dissolution ou la fusion du présent Fonds à leur initiative.

OBJECTIFS :

Le Fonds est un FCPE nourricier du fonds maître 'SIENNA ACTIONS EMPLOI RETRAITE SOLIDAIRE' (Part FS-C) : il a vocation à être investi en totalité et en permanence dans le Fonds maître et, à titre accessoire, en liquidités. A ce titre, il relève de la même classification "Actions de pays de la zone euro" que son fonds maître. L'objectif de gestion, la stratégie d'investissement et le profil de risque du FCPE nourricier sont identiques à ceux de son Fonds maître.

Caractéristiques essentielles du Fonds maître : Le Fonds a pour objectif d'obtenir, sur sa durée de placement recommandée de 5 ans minimum, une performance nette de frais de gestion, au moins égale à celle des marchés actions de la zone Euro, en recherchant une contribution sociale positive au travers d'investissements dans des entreprises proposant des emplois de qualité et dont l'offre de produits et services bénéficie à des populations retraitées. Le Fonds a aussi pour objectif de financer des entreprises solidaires à hauteur de 5 % à 10 % de son actif net. Le Fonds ne recourt à aucun indicateur de référence dans le cadre de sa gestion.

Le Fonds adopte une gestion responsable en tenant compte des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) des émetteurs (exemples : lutte contre le changement climatique, respect des droits de l'homme, indépendance du conseil d'administration). Le Fonds ne bénéficie pas du Label ISR. L'objectif de la gestion responsable de Sienna Gestion est d'allier performances extra-financière et financière par l'intégration systématique des risques en matière de durabilité (ou "risques ESG") pour les émetteurs privés et des performances ESG pour les émetteurs publics/souverains, dans la construction de ses univers responsables. 90 % minimum des investissements du Fonds, réalisés en direct et/ou au travers de fonds supports, sont sélectionnés par Sienna Gestion sur la base de critères ESG. La sélection ESG intervient en amont de l'analyse financière et boursière des gérants dans le cadre du choix des valeurs en portefeuille. A partir de l'univers de départ (défini dans le prospectus du Fonds) et après application des exclusions sectorielles et normatives, chaque émetteur se voit attribuer une note synthétique par Sienna Gestion (note composée à 60 % de la note sociale d'Humpact et à 40 % de la note de risque ESG de Sustainalytics) visant à apprécier ses pratiques en termes d'emploi et les enjeux ESG les plus matériels auxquels il est exposé. La note synthétique pondérée du Fonds devra être systématiquement supérieure à la celle des 80 % des meilleurs émetteurs de l'univers de départ selon une approche "best in class" consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés d'un point de vue extra-financier au sein de leur secteur d'activité. Le Fonds a vocation à investir dans des entreprises offrant des biens et services dont les retraités constituent une part significative de leur clientèle. L'objectif étant d'identifier les secteurs pouvant bénéficier de la tendance sociétale de l'augmentation du nombre de retraités, chaque secteur se verra ainsi attribuer une note allant de 1 à 3 en fonction de son niveau de sensibilité à cette tendance sociétale : les secteurs peu sensibles à cette tendance sociétale sont notés 1, les secteurs sensibles à cette tendance sociétale sont notés 2 et les secteurs très sensibles sont notés 3. L'investissement du Fonds se concentrera au minimum à 60 % de son actif net dans des valeurs d'entreprises de secteurs notés 3 et/ou de secteurs notés 2. Le Fonds pourra investir dans la limite de 25 % de son actif net dans des valeurs d'entreprises de secteurs notés 1.

Limite de l'approche extra-financière : la gestion responsable de Sienna Gestion ne s'applique pas aux fonds externes, engendrant des disparités d'approches extra-financières. L'approche de Sienna Gestion repose sur l'analyse des données ESG fournies par des tiers, avec des risques associés à la qualité, la disponibilité et l'actualité de ces données. Plus de détails sont disponibles dans le prospectus.

L'actif net du Fonds est exposé comme suit :

-Entre 60 % et 120 % aux marchés actions de toutes capitalisations (dont 45 % maximum de petites capitalisations) de la zone Euro, et, dans la limite de 10 %, en dehors de la zone Euro (dont les pays émergents).

-Jusqu'à 40 % aux marchés de taux (obligataires et monétaires). Le Fonds pourra détenir des obligations, titres de créance et, dans la limite de 30 % de son actif net, des instruments du marché monétaire de tous émetteurs de la zone Euro et/ou hors zone Euro et libellés en Euro. Le Fonds peut détenir des titres libellés en devises autres que l'Euro (incluant les pays émergents), dans la limite de 10 % de son actif net. Les titres et/ou les émetteurs dans lesquels le Fonds est investi bénéficient d'une notation minimum 'Investment Grade' (haute qualité de crédit) ou font l'objet d'une notation interne équivalente par la société de gestion. Les titres ne bénéficiant pas de cette notation sont des titres dits 'spéculatifs' et pourront représenter jusqu'à 20 % de l'actif net du Fonds. La société de gestion ne recourt pas exclusivement ou mécaniquement à des notations de crédit émises par des agences de notation de crédit. Elle procède à sa propre analyse pour évaluer la qualité de l'émetteur et de l'émission. Le Fonds peut être investi, dans la limite de 10 % de son actif net, en parts ou actions d'OPC actions et/ou obligataires et/ou monétaires et/ou multi-actifs. Ces OPC peuvent être gérés par la société de gestion.

Le Fonds est un fonds solidaire : il investit entre 5 % et 10 % de son actif net dans des titres non cotés d'entreprises solidaires au sens de l'article L.3332-17-1 du Code du travail. Le Fonds peut intervenir sur les marchés réglementés, organisés et de gré à gré via des instruments financiers à terme, afin de couvrir et/ou d'exposer le portefeuille aux risques de taux, d'actions et de change dans les limites de la fourchette de sensibilité autorisée comprise entre -5 et 5. Le Fonds ne recourt pas aux Total Return Swaps (TRS).

Le FCPE n'intervient pas sur les marchés à terme. Il peut recourir aux emprunts d'espèces.

Affectation des sommes distribuables : Capitalisation.

SFDR : Article 8 : le Fonds promeut des caractéristiques environnementales, sociales et de gouvernance. Il est classé article 8 au titre du règlement européen SFDR.

INVESTISSEURS DE DÉTAIL VISÉS : Ce produit est destiné aux bénéficiaires d'un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite ayant un objectif d'investissement à long terme, (supérieure à 5 ans) et ayant une connaissance théorique des marchés actions tout en acceptant de s'exposer à un risque de variation de la valeur liquidative inhérent à ces marchés. Il pourrait ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant la durée de placement recommandée. Cette durée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne. Ce produit comporte des risques de perte en capital. Ce produit n'est pas à destination de personnes présentant les caractéristiques d'US Person comme défini dans le règlement du Fonds.

DÉPOSITAIRE : BNP PARIBAS SA

PÉRIODICITÉ DE CALCUL DE LA VALEUR LIQUIDATIVE ET DEMANDES DE RACHAT : La valeur liquidative du FCPE est calculée conformément au calendrier de valorisation de son fonds maître : quotidiennement en divisant l'actif net du fonds par le nombre de parts émises sur la base des cours de clôture de chaque jour de Paris (selon le calendrier officiel d'Euronext - Paris SA), à l'exception des jours fériés au sens de l'article L. 3133-1 du Code du travail. Les opérations de rachat d'avares disponibles ou d'arbitrage saisies sur internet/smartphone au plus tard à J-1 23h59, ou toutes les autres opérations reçues complètes et conformes chez EPSSENS au plus tard à J-1 10h, seront exécutées et enregistrées en compte sur la base de la valeur J.

Le règlement et les rapports annuels et semestriels du Fonds sont disponibles en français sur le site internet du teneur de compte et gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com. La valeur liquidative est disponible sur le site internet du teneur de compte des parts du fonds.

Le prospectus et les rapports annuels et semestriels du fonds maître sont disponibles en français sur le site internet de la société de gestion du fonds maître dont les coordonnées figurent dans le règlement du FCPE ou gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com ou sur le site internet de votre teneur de compte.

QUELS SONT LES RISQUES ET QU'EST-CE QUE CELA POURRAIT ME RAPPORTER ?

INDICATEUR DE RISQUE (SRI)



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit 5 ans.

Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant échéance, et vous pourriez obtenir moins en retour.

L'indicateur de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 4 sur 7 qui est une classe de risque moyenne. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau moyen et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est possible que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Les risques suivants non pris en compte dans l'indicateur peuvent avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du Fonds :

Risque de contrepartie : Il s'agit du risque de perte pour le portefeuille résultant du fait que la contrepartie à une opération ou à un contrat peut faillir à ses obligations avant que l'opération ait été réglée de manière définitive sous la forme d'un flux financier. Le défaut d'une contrepartie peut entraîner une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque de liquidité : C'est le risque qu'une position ne puisse pas être cédée pour un coût limité et dans un délai suffisamment court, i.e. c'est le risque de devoir vendre un instrument financier à un prix inférieur au juste prix et ainsi générer une moins-value pour le portefeuille du fonds et, in fine, une baisse de la valeur liquidative de celui-ci.

Risque lié à l'impact des techniques telles que les produits dérivés : Le Fonds peut avoir recours à des instruments financiers à terme, ce qui pourra induire un risque de baisse de la valeur liquidative du Fonds plus significative et plus rapide que celle des marchés sur lesquels le Fonds est investi.

Ce produit ne prévoyant pas de protection contre les aléas de marché, vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

SCÉNARIOS DE PERFORMANCE

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures des marchés. L'évolution future des marchés est aléatoire et ne peut être prédite avec précision. Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés sont des exemples utilisant les meilleures et pires performances, ainsi que la performance moyenne du produit/de l'indice de référence approprié au cours des 10 dernières années. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Votre perte maximale peut être l'ensemble de votre investissement.

PERIODE DE DETENTION RECOMMANDÉE : 5 ans		Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 5 ans (Période de détention recommandée)
INVESTISSEMENT : 10 000 EUROS			
SCÉNARIOS			
MINIMUM	Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.		
TENSIONS	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	5 780,00 €	4 890,00 €
	Rendement annuel moyen	-42,20%	-13,33%
DÉFAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	7 560,00 €	6 880,00 €
	Rendement annuel moyen	-24,40%	-7,21%
INTERMÉDIAIRE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	9 770,00 €	10 100,00 €
	Rendement annuel moyen	-2,30%	0,20%
FAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	12 690,00 €	11 980,00 €
	Rendement annuel moyen	26,90%	3,68%

Scénario défavorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/03/2015 et le 31/03/2020

Scénario intermédiaire : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/03/2018 et le 31/03/2023

Scénario favorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/05/2019 et le 31/05/2024

QUE SE PASSE-T-IL SI SIENNA GESTION N'EST PAS EN MESURE D'EFFECTUER LES VERSEMENTS?

Le Fonds est constitué comme une entité distincte de la société de gestion. En cas de défaillance de la société de gestion, les actifs du Fonds conservés par le dépositaire ne seront pas affectés. En cas de défaillance du dépositaire, le risque de perte financière du Fonds est atténué en raison de la ségrégation légale des actifs du dépositaire de ceux du Fonds.

QUE VA ME COÛTER CET INVESTISSEMENT ?

Il se peut que la personne qui vous vende ce Fonds ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

COÛTS AU FIL DU TEMPS

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit (le cas échéant). Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- Qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0 %). Que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire.
- Que 10 000 EUR sont investis.

EXEMPLE D'INVESTISSEMENT	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 5 ans (Période de détention recommandée)
Coûts totaux	672,28 €	1 531,04 €
Incidence des coûts annuels (*)	6,72%	2,87%

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention. Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 3,07% avant déduction des coûts et de 0,2% après cette déduction.

COMPOSITION DES COÛTS

	Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie	Si vous sortez après 1 an
Coûts d'entrée	5,00% du montant que vous payez au moment de l'entrée dans l'investissement. Il s'agit du montant maximal que vous paierez. La personne qui vous vend le produit vous informera des coûts réels.	500,00 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coût de sortie pour ce produit, mais la personne qui vous vend le produit peut le faire.	0,00 €
	Coûts récurrents [prélevés chaque année]	
Frais de gestion et autres frais administratifs et d'exploitation	1,58% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	149,63 €
Coûts de transaction	0,24% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus par le fonds maître lorsqu'il achète ou vend des investissements sous-jacents. Le montant réels dépendra de ce que le fonds maître achète ou vend.	22,66 €
	Coûts accessoires prélevés sous certaines conditions	
Commissions liées aux résultats (et commission d'intéressement)	Aucune commission liée aux résultats n'existe pour ce produit.	0,00 €

COMBIEN DE TEMPS DOIS-JE LE CONSERVER, ET PUIS-JE RETIRER DE L'ARGENT DE FAÇON ANTICIPÉE ?

La durée de placement minimale recommandée est de 5 ans en raison de la nature du sous-jacent de l'investissement orienté sur marchés actions. Les parts de ce Fonds sont des supports de placement à long terme, elles doivent être acquises dans une optique de diversification d'un patrimoine. Un désinvestissement avant l'échéance est possible, notamment en cas de déblocage anticipé prévu par la réglementation. Les demandes de remboursement sont à adresser quotidiennement au teneur de comptes conservateur des parts ou au gestionnaire du plan et sont exécutées au prix de rachat conformément au règlement. Nous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

COMMENT PUIS-JE FORMULER UNE RÉCLAMATION ?

Pour toute réclamation liée à votre dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite, vous pouvez adresser une réclamation auprès de votre teneur de compte ou de votre gestionnaire de compte. Vous pouvez formuler une réclamation concernant le Fonds en adressant un courrier électronique à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com ou un courrier postal – à l'attention du Président du Directoire – 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris. Une procédure de traitement des réclamations est disponible sur le site internet de la Société de gestion (www.sienna-gestion.com).

AUTRES INFORMATIONS PERTINENTES

Performances passées : Pour toutes informations relatives aux performances passées : <https://www.sienna-gestion.com/tous-nos-fonds>
 Nombre d'années pour lequel les données relatives aux performances passées sont présentées : 10 ans en fonction de la date de création de la part.
 Informations relatives à la finance durable : www.sienna-gestion.com/notre-finance-responsable
 Conseil de surveillance : Le conseil de surveillance est composé de membres salariés représentant les porteurs de parts et de représentants de la direction de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du Fonds.
 Teneur(s) de compte / Gestionnaire du plan : EPSENS, AMUNDI ESR, CA TITRES, SG, BNP PARIBAS, NATIXIS INTEREPARGNE.
 Vous avez la possibilité de saisir le Médiateur de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) via le site internet www.amf-france.org (formulaire de demande de médiation), ou par courrier : Le Médiateur - Autorité des marchés financiers - 17, place de la Bourse - 75082 PARIS CEDEX 02.



SIENNA GESTION | Membre du groupe Sienna Investment Managers | Société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance au capital de 9 824 748 € | RCS : 320 921 828 Paris | N° Agrément AMF : GP 97020 en date du 13 mars 1997 | N° TVA intracommunautaire : FR 47 320 921 828 | Code APE : 6430Z | Siège social : 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris | www.sienna-gestion.com

Page 3/3

OBJECTIF : Le présent document contient des informations essentielles sur le produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

PRODUIT :

EPSENS ACTIONS INTERNATIONALES (Part A - 990000094129)

Initiateur : SIENNA GESTION

Site internet : www.sienna-gestion.com

Contact : sienna-gestion@sienna-im.com

Autorité de tutelle compétente : Autorité des marchés financiers (AMF) est chargée du contrôle de SIENNA GESTION en ce qui concerne ce document d'informations clés.

SIENNA GESTION est agréée en France sous le n° GP 97020 et réglementée par l'AMF.

Date de production du document : 06/11/2024

AVERTISSEMENT : VOUS ÊTES SUR LE POINT D'ACHETER UN PRODUIT QUI N'EST PAS SIMPLE ET QUI PEUT ÊTRE DIFFICILE À COMPRENDRE

EN QUOI CONSISTE CE PRODUIT ?

TYPE : EPPENS ACTIONS INTERNATIONALES est un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) de droit français relevant de l'article L. 214-164 du Code Monétaire et Financier prenant la forme d'un FCPE. Ce FCPE a été agréé par l'Autorité des Marchés Financiers le 30/01/2007

DURÉE ET RÉSILIATION (résiliation de l'initiateur) : Le Fonds est créé pour une durée indéterminée. Le Conseil de surveillance ou la société de gestion peut décider la dissolution ou la fusion du présent Fonds à leur initiative.

OBJECTIFS : Le Fonds est nourricier du Fonds maître ' SIENNA ACTIONS INTERNATIONALES ' : il a vocation à être investi en totalité et en permanence dans le Fonds maître. A ce titre, il relève de la même classification AMF ' Actions internationales ' l'objectif de gestion, la stratégie d'investissement et le profil de risque du Fonds nourricier sont ceux de son Fonds maître.

Caractéristiques essentielles du Fonds maître : Les caractéristiques essentielles du Fonds nourricier sont identiques à celle du Fonds maître.

L'objectif du Fonds est de rechercher une optimisation de la performance au travers d'un portefeuille composé pour l'essentiel de titres en direct hors de la zone euro (durée minimale de placement recommandée : 5 ans au moins). Il vise à surperformer son indicateur de référence : MSCI World Index en Euro (dividendes nets réinvestis).

Stratégie d'investissement: La stratégie est basée sur l'investissement discrétionnaire en titres en direct et/ou parts ou actions d'OPCVM, de FIA, de fonds d'investissement de droit étranger. Les OPC sélectionnés seront des OPC actions internationales. La construction du portefeuille vise à refléter les préférences géographiques et sectorielles. L'allocation entre les différentes zones géographiques (y compris marchés émergents) et la répartition entre grandes, moyennes et petites capitalisations ne sont pas prédéfinies, elles seront fonction des anticipations du gérant. Le Fonds a vocation à être exposé à hauteur de 80 % minimum de son actif net en actions internationales. L'exposition au risque action pourra varier entre 80% et 110% de l'actif net par le biais de titres en direct et d'instruments dérivés. Le Fonds pourra être investi jusqu'à 20% maximum de son actif net en titres en direct et/ou en OPC monétaires et / ou obligataires afin de légèrement désensibiliser son actif à l'évolution des marchés actions internationales en cas d'anticipation défavorable des marchés et de rémunérer les souscriptions/rachats en attente d'investissement. Le Fonds pourra intervenir jusqu'à 50% de son actif net sur les marchés à terme fermes et conditionnels réglementés de la zone euro et sur les marchés de gré à gré. Le recours à l'effet de levier est possible dans la limite de 10% de l'actif net. Le Fonds nourricier ' EPPENS ACTIONS INTERNATIONALES ' n'intervient pas sur les marchés à terme.

SFDR : Article 6 : le Fonds ne vise pas un objectif d'investissement durable et sa stratégie d'investissement ne promeut pas de caractéristiques environnementales ou sociales. Il est classé article 6 au titre du règlement européen SFDR.

INVESTISSEURS DE DÉTAIL VISÉS : Ce produit est destiné aux bénéficiaires d'un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite ayant un objectif d'investissement à long terme, (supérieure à 5 ans) et ayant une connaissance théorique des marchés actions tout en acceptant de s'exposer à un risque de variation de la valeur liquidative inhérent à ces marchés. Il pourrait ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant la durée de placement recommandée. Cette durée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne. Ce produit comporte des risques de perte en capital. Ce produit n'est pas à destination de personnes présentant les caractéristiques d'US Person comme défini dans le règlement du Fonds.

DÉPOSITAIRE : BNP PARIBAS SA

PÉRIODICITÉ DE CALCUL DE LA VALEUR LIQUIDATIVE ET DEMANDES DE RACHAT : Elle est calculée quotidiennement (cf article 12 du règlement du fonds). Les opérations de rachat d'avoirs disponibles ou d'arbitrage saisies sur internet/smartphone au plus-tard à J-1 23h59, ou toutes les autres opérations reçues complètes et conformes chez EPPENS au plus tard à J-1 10h, seront exécutées et enregistrées en compte sur la base de la valeur liquidative J. Si votre teneur de compte n'est pas EPPENS, nous vous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

Le règlement et les rapports annuels et semestriels du Fonds sont disponibles en français sur le site internet du teneur de compte et gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com. La valeur liquidative est disponible sur le site internet du teneur de compte des parts du fonds.

Le prospectus et les rapports annuels et semestriels du fonds maître sont disponibles en français sur le site internet de la société de gestion du fonds maître dont les coordonnées figurent dans le règlement du FCPE ou gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com ou sur le site internet de votre teneur de compte.

QUELS SONT LES RISQUES ET QU'EST-CE QUE CELA POURRAIT ME RAPPORTER ?

INDICATEUR DE RISQUE (SRI)



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit 5 ans.

Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant échéance, et vous pourriez obtenir moins en retour.

L'indicateur de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 4 sur 7 qui est une classe de risque moyenne. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau moyen et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est possible que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Les risques suivants non pris en compte dans l'indicateur peuvent avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du Fonds :

Risque de crédit : Il s'agit du risque de baisse de la qualité de crédit d'un émetteur monétaire ou obligataire ou de défaut de ce dernier. La valeur des titres de créance de cet émetteur peut alors baisser, entraînant une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque de contrepartie : Il s'agit du risque de perte pour le portefeuille résultant du fait que la contrepartie à une opération ou à un contrat peut faillir à ses obligations avant que l'opération ait été réglée de manière définitive sous la forme d'un flux financier. Le défaut d'une contrepartie peut entraîner une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque lié à l'impact des techniques telles que les produits dérivés : Le Fonds peut avoir recours à des instruments financiers à terme, ce qui pourra induire un risque de baisse de la valeur liquidative du Fonds plus significative et plus rapide que celle des marchés sur lesquels le Fonds est investi.

Ce produit ne prévoyant pas de protection contre les aléas de marché, vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

SCÉNARIOS DE PERFORMANCE

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez. Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures des marchés. L'évolution future des marchés est aléatoire et ne peut être prédite avec précision. Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés sont des exemples utilisant les meilleures et pires performances, ainsi que la performance moyenne du produit/de l'indice de référence approprié au cours des 10 dernières années. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes. Votre perte maximale peut être l'ensemble de votre investissement.

PERIODE DE DETENTION RECOMMANDÉE : 5 ans		Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 5 ans (Période de détention recommandée)
INVESTISSEMENT : 10 000 EUROS			
SCÉNARIOS			
MINIMUM	Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.		
TENSIONS	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	3 520,00 €	2 920,00 €
	Rendement annuel moyen	-64,80%	-21,82%
DÉFAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	8 050,00 €	8 730,00 €
	Rendement annuel moyen	-19,50%	-2,68%
INTERMÉDIAIRE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	10 020,00 €	11 830,00 €
	Rendement annuel moyen	0,20%	3,42%
FAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	13 040,00 €	13 650,00 €
	Rendement annuel moyen	30,40%	6,42%

Scénario défavorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/03/2015 et le 31/03/2020

Scénario intermédiaire : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/11/2018 et le 30/11/2023

Scénario favorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/10/2016 et le 31/10/2021

QUE SE PASSE-T-IL SI SIENNA GESTION N'EST PAS EN MESURE D'EFFECTUER LES VERSEMENTS?

Le Fonds est constitué comme une entité distincte de la société de gestion. En cas de défaillance de la société de gestion, les actifs du Fonds conservés par le dépositaire ne seront pas affectés. En cas de défaillance du dépositaire, le risque de perte financière du Fonds est atténué en raison de la ségrégation légale des actifs du dépositaire de ceux du Fonds.

QUE VA ME COÛTER CET INVESTISSEMENT ?

Il se peut que la personne qui vous vende ce Fonds ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

COÛTS AU FIL DU TEMPS

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit (le cas échéant). Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- Qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0 %). Que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire.
- Que 10 000 EUR sont investis.

EXEMPLE D'INVESTISSEMENT	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 5 ans (Période de détention recommandée)
Coûts totaux	663,74 €	1 733,00 €
Incidence des coûts annuels (*)	6,64%	2,87%

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention. Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 6,29% avant déduction des coûts et de 3,42% après cette déduction.

COMPOSITION DES COÛTS

Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie		Si vous sortez après 1 an
Coûts d'entrée	5,00% du montant que vous payez au moment de l'entrée dans l'investissement. Il s'agit du montant maximal que vous paierez. La personne qui vous vend le produit vous informera des coûts réels.	500,00 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coût de sortie pour ce produit, mais la personne qui vous vend le produit peut le faire.	0,00 €
Coûts récurrents [prélevés chaque année]		
Frais de gestion et autres frais administratifs et d'exploitation	1,63% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	155,23 €
Coûts de transaction	0,09% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus par le fonds maître lorsqu'il achète ou vend des investissements sous-jacents. Le montant réels dépendra de ce que le fonds maître achète ou vend.	8,51 €
Coûts accessoires prélevés sous certaines conditions		
Commissions liées aux résultats (et commission d'intéressement)	Aucune commission liée aux résultats n'existe pour ce produit.	0,00 €

COMBIEN DE TEMPS DOIS-JE LE CONSERVER, ET PUIS-JE RETIRER DE L'ARGENT DE FAÇON ANTICIPÉE ?

La durée de placement minimale recommandée est de 5 ans en raison de la nature du sous-jacent de l'investissement orienté sur marchés actions. Les parts de ce Fonds sont des supports de placement à long terme, elles doivent être acquises dans une optique de diversification d'un patrimoine. Un désinvestissement avant l'échéance est possible, notamment en cas de déblocage anticipé prévu par la réglementation. Les demandes de remboursement sont à adresser quotidiennement au teneur de comptes conservateur des parts ou au gestionnaire du plan et sont exécutées au prix de rachat conformément au règlement. Nous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

COMMENT PUIS-JE FORMULER UNE RÉCLAMATION ?

Pour toute réclamation liée à votre dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite, vous pouvez adresser une réclamation auprès de votre teneur de compte ou de votre gestionnaire de compte. Vous pouvez formuler une réclamation concernant le Fonds en adressant un courrier électronique à l'adresse gestion@sienna-im.com ou un courrier postal – à l'attention du Président du Directoire – 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris.

Une procédure de traitement des réclamations est disponible sur le site internet de la Société de gestion (www.sienna-gestion.com).

AUTRES INFORMATIONS PERTINENTES

Performances passées : Pour toutes informations relatives aux performances passées : <https://www.sienna-gestion.com/tous-nos-fonds>

Nombre d'années pour lequel les données relatives aux performances passées sont présentées : 10 ans en fonction de la date de création de la part.

Informations relatives à la finance durable : www.sienna-gestion.com/notre-finance-responsable

Conseil de surveillance : Le conseil de surveillance est composé de membres salariés représentant les porteurs de parts et de représentants de la direction de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du Fonds.

Teneur(s) de compte / Gestionnaire du plan : EPSENS, GRESHAM BANQUE

Vous avez la possibilité de saisir le Médiateur de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) via le site internet www.amf-france.org (formulaire de demande de médiation), ou par courrier : Le Médiateur - Autorité des marchés financiers - 17, place de la Bourse - 75082 PARIS CEDEX 02.



SIENNA GESTION | Membre du groupe Sienna Investment Managers | Société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance au capital de 9 824 748 € | RCS : 320 921 828 Paris | N° Agrément AMF : GP 97020 en date du 13 mars 1997 | N° TVA intracommunautaire : FR 47 320 921 828 | Code APE : 6430Z | Siège social : 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris | www.sienna-gestion.com

Page 3/3

OBJECTIF : Le présent document contient des informations essentielles sur le produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

PRODUIT :

EPSENS ACTIONS PME-ETI (Part A - 990000115939)

Initiateur : SIENNA GESTION

Site internet : www.sienna-gestion.com

Contact : sienna-gestion@sienna-im.com

Autorité de tutelle compétente : Autorité des marchés financiers (AMF) est chargée du contrôle de SIENNA GESTION en ce qui concerne ce document d'informations clés.

SIENNA GESTION est agréée en France sous le n° GP 97020 et réglementée par l'AMF.

Date de production du document : 01/01/2025

AVERTISSEMENT : VOUS ÊTES SUR LE POINT D'ACHETER UN PRODUIT QUI N'EST PAS SIMPLE ET QUI PEUT ÊTRE DIFFICILE À COMPRENDRE

EN QUOI CONSISTE CE PRODUIT ?

TYPE : EPESENS ACTIONS PME-ETI est un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) de droit français relevant de l'article L. 214-164 du Code Monétaire et Financier prenant la forme d'un FCPE. Ce FCPE a été agréé par l'Autorité des Marchés Financiers le 27/11/2015

DURÉE ET RÉSILIATION (résiliation de l'initiateur) : Le Fonds est créé pour une durée indéterminée. Le Conseil de surveillance ou la société de gestion peut décider la dissolution ou la fusion du présent Fonds à leur initiative.

OBJECTIFS :

EPESENS ACTIONS PME-ETI est un FCPE nourricier du fonds maître "SIENNA ACTIONS PME-ETI" (part FS-C) : il a vocation à être investi en totalité et en permanence dans le fonds maître et, à titre accessoire, en liquidités. A ce titre, il relève de la même classification que son fonds maître dans la catégorie 'Actions internationales'. L'objectif de gestion, la stratégie d'investissement et le profil de risque du fonds nourricier sont identiques à ceux de son fonds maître.

Caractéristiques essentielles du fonds maître : les caractéristiques essentielles du fonds nourricier sont identiques à celles du fonds maître.

L'objectif de gestion du fonds est d'atteindre la performance de l'indice MSCI EMU Small Cap NR en prenant en considération les contraintes d'investissement en titres de petites et moyennes entreprises (PME) et d'entreprises de taille intermédiaire (ETI) et en intégrant en amont une approche extra-financière (critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance dits 'critères ESG') pour la sélection et le suivi des titres.

Stratégie d'investissement :

Approche extra-financière : Le Fonds adopte une gestion Socialement Responsable (SR) dans la sélection et le suivi des titres c'est-à-dire en tenant compte des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) des émetteurs (exemples : lutte contre le changement climatique, respect des droits de l'homme, indépendance du conseil d'administration). SIENNA GESTION intègre systématiquement les risques en matière de durabilité (ou 'risques ESG') pour les émetteurs privés et les performances ESG pour les émetteurs publics/souverains dans la construction de ses univers SR. 90 % minimum des investissements du Fonds réalisés en direct et/ou au travers de fonds supports, sont sélectionnés par SIENNA GESTION sur la base de critères ESG. L'approche extra-financière est réalisée à partir de documents publics des émetteurs qui peuvent parfois être décalés de la réalité opérationnelle de l'entreprise. Les émetteurs privés (Classes 'Actions' et 'Taux') sont sélectionnés selon l'approche 'Best in class' consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés d'un point de vue extra-financier au sein de leur secteur d'activité. SIENNA GESTION s'appuie sur les notations de risque ESG de l'agence Sustainalytics. Les émetteurs publics/souverains (Classe 'Taux') sont sélectionnés selon une approche 'Best in universe' consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés d'un point de vue extra-financier indépendamment des spécificités des émetteurs du groupe. La sélection est effectuée en utilisant des critères multidimensionnels sur chacune des trois dimensions d'analyse ESG de façon équilibrée. Limite de l'approche extra-financière : La gestion responsable de Sienna Gestion ne s'applique pas aux fonds externes, engendrant des disparités d'approches extrafinancières. L'approche extra-financière de Sienna Gestion repose sur l'analyse des données ESG fournies par des tiers, avec des risques associés à la qualité, la disponibilité et l'actualité de ces données. Plus de détails sont disponibles dans le prospectus

Stratégie financière : La stratégie financière repose sur un processus de gestion active quantitative dont l'objectif est de construire un portefeuille optimisé sur la base d'une modélisation des anticipations de rentabilité et de risque des compagnies d'un univers d'investissement majoritairement PME-ETI et ESG. Le processus est séquencé en quatre étapes détaillées dans le prospectus du fonds.

Le Fonds est composé comme suit :

-Actions : Le Fonds peut détenir, entre 80 % et 110 % de son actif net, des actions européennes (dont 25 % maximum de grandes capitalisations). A titre de diversification, le Fonds pourra être investi dans la limite de 25 % de son actif net en valeurs internationales (dont 10 % maximum de valeurs de pays émergents).

-Obligations, titres de créance et instruments du marché monétaire : Le Fonds peut détenir, dans la limite de 20 % de son actif net, des obligations, titres de créance à taux fixe et/ou taux variable et/ou indexé et/ou obligations hybrides (convertibles, subordonnées) ainsi que des instruments du marché monétaires d'émetteurs privés et, dans la limite de 10 % de son actif net, d'émetteurs publics ou souverains, situés dans la zone Euro et libellés en Euro. Les titres de créance négociables et obligations et/ou les émetteurs dans lesquels le Fonds investit bénéficient d'une notation de crédit 'Investment grade' ou font l'objet d'une notation interne équivalente par la société de gestion. Les titres ne bénéficiant pas de cette notation sont des titres dits 'spéculatifs' et pourront représenter jusqu'à 10 % de l'actif net du fonds. La société de gestion ne recourt pas exclusivement ou mécaniquement à des notations de crédit émises par des agences de notation de crédit. Elle procède à sa propre analyse pour évaluer la qualité de l'émetteur et de l'émission. La fourchette de sensibilité du fonds au taux d'intérêt est comprise entre 0 et 3-Parts ou actions d'OPC (OPCVM et/ou FIA) : Le Fonds peut être investi dans la limite de 10 % de son actif net en parts ou actions d'OPC actions et/ou obligataires et/ou monétaires (dont des trackers). Ces OPC (à l'exception des trackers) peuvent être gérés par la société de gestion. -Autres valeurs : Le Fonds pourra détenir des valeurs visées à l'article R. 214-32-19 du Code monétaire et financier, dans la limite de 10 % de son actif net. Liquidités, dans la limite de 10 % de son actif net.

-Instruments financiers à terme (ou contrats financiers) : Le Fonds peut intervenir sur les marchés réglementés, organisés et de gré à gré via des instruments financiers à terme, afin de couvrir et/ou d'exposer le portefeuille aux risques actions et taux dans les limites de la fourchette de sensibilité autorisée. L'engagement lié à l'utilisation de ces instruments ne peut dépasser 10 % de l'actif net. Le Fonds n'a pas recours aux TRS (Total Return Swaps).

-Autres opérations : Le gérant peut avoir recours aux dépôts et aux emprunts d'espèces. EPESENS ACTIONS PME-ETI n'intervient pas sur les marchés à terme. Il peut recourir aux emprunts d'espèces.

Affectation des sommes distribuables : Capitalisation.

SFDR : Article 8 : le Fonds promeut des caractéristiques environnementales, sociales et de gouvernance. Il est classé article 8 au titre du règlement européen SFDR.

INVESTISSEURS DE DÉTAIL VISÉS : Ce produit est destiné aux bénéficiaires d'un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite ayant un objectif d'investissement à long terme, (supérieure à 5 ans) et ayant une connaissance théorique des marchés actions tout en acceptant de s'exposer à un risque de variation de la valeur liquidative inhérent à ces marchés. Il pourrait ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant la durée de placement recommandée. Cette durée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne. Ce produit comporte des risques de perte en capital. Ce produit n'est pas à destination de personnes présentant les caractéristiques d'US Person comme défini dans le règlement du Fonds.

DÉPOSITAIRE : BNP PARIBAS SA

PÉRIODICITÉ DE CALCUL DE LA VALEUR LIQUIDATIVE ET DEMANDES DE RACHAT : La valeur liquidative du FCPE est calculée conformément au calendrier de valorisation de son fonds maître : quotidiennement en divisant l'actif net du fonds par le nombre de parts émises sur la base des cours de clôture de chaque jour de Paris (selon le calendrier officiel d'Euronext - Paris SA), à l'exception des jours fériés au sens de l'article L. 3133-1 du Code du travail. Les opérations de rachat d'avoirs disponibles ou d'arbitrage saisies sur internet/smartphone au plus-tard à J-1 23h59, ou toutes les autres opérations reçues complètes et conformes chez EPESENS au plus tard à J-1 10h, seront exécutées et enregistrées en compte sur la base de la valeur liquidative J.

Le règlement et les rapports annuels et semestriels du Fonds sont disponibles en français sur le site internet du teneur de compte et gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com. La valeur liquidative est disponible sur le site internet du teneur de compte des parts du fonds.

Le prospectus et les rapports annuels et semestriels du fonds maître sont disponibles en français sur le site internet de la société de gestion du fonds maître dont les coordonnées figurent dans le règlement du FCPE ou gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com ou sur le site internet de votre teneur de compte.

QUELS SONT LES RISQUES ET QU'EST-CE QUE CELA POURRAIT ME RAPPORTER ?

INDICATEUR DE RISQUE (SRI)



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit 5 ans.

Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant échéance, et vous pourriez obtenir moins en retour.

L'indicateur de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 4 sur 7 qui est une classe de risque moyenne. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau moyen et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est possible que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Les risques suivants non pris en compte dans l'indicateur peuvent avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du Fonds :

Risque de crédit : Il s'agit du risque de baisse de la qualité de crédit d'un émetteur monétaire ou obligataire ou de défaut de ce dernier. La valeur des titres de créance de cet émetteur peut alors baisser, entraînant une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque de liquidité : C'est le risque qu'une position ne puisse pas être cédée pour un coût limité et dans un délai suffisamment court, i.e. c'est le risque de devoir vendre un instrument financier à un prix inférieur au juste prix et ainsi générer une moins-value pour le portefeuille du fonds et, in fine, une baisse de la valeur liquidative de celui-ci.

Ce produit ne prévoyant pas de protection contre les aléas de marché, vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

SCÉNARIOS DE PERFORMANCE

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures des marchés. L'évolution future des marchés est aléatoire et ne peut être prédite avec précision. Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés sont des exemples utilisant les meilleures et pires performances, ainsi que la performance moyenne du produit/de l'indice de référence approprié au cours des 10 dernières années. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Votre perte maximale peut être l'ensemble de votre investissement.

PERIODE DE DETENTION RECOMMANDÉE : 5 ans		Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 5 ans (Période de détention recommandée)
INVESTISSEMENT : 10 000 EUROS			
SCÉNARIOS			
MINIMUM	Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.		
TENSIONS	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	5 160,00 €	3 870,00 €
	Rendement annuel moyen	-48,40%	-17,29%
DÉFAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	7 240,00 €	7 940,00 €
	Rendement annuel moyen	-27,60%	-4,51%
INTERMÉDIAIRE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	9 790,00 €	11 330,00 €
	Rendement annuel moyen	-2,10%	2,53%
FAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	14 910,00 €	15 040,00 €
	Rendement annuel moyen	49,10%	8,50%

Scénario défavorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/08/2021 et le 31/10/2024

Scénario intermédiaire : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 28/02/2019 et le 29/02/2024

Scénario favorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/06/2016 et le 30/06/2021

QUE SE PASSE-T-IL SI SIENNA GESTION N'EST PAS EN MESURE D'EFFECTUER LES VERSEMENTS?

Le Fonds est constitué comme une entité distincte de la société de gestion. En cas de défaillance de la société de gestion, les actifs du Fonds conservés par le dépositaire ne seront pas affectés. En cas de défaillance du dépositaire, le risque de perte financière du Fonds est atténué en raison de la ségrégation légale des actifs du dépositaire de ceux du Fonds.

QUE VA ME COÛTER CET INVESTISSEMENT ?

Il se peut que la personne qui vous vende ce Fonds ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

COÛTS AU FIL DU TEMPS

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit (le cas échéant). Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- Qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0 %). Que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire.
- Que 10 000 EUR sont investis.

EXEMPLE D'INVESTISSEMENT	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 5 ans (Période de détention recommandée)
Coûts totaux	663,69 €	1 659,87 €
Incidence des coûts annuels (*)	6,64%	2,84%

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention. Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 5,37% avant déduction des coûts et de 2,53% après cette déduction.

COMPOSITION DES COÛTS

	Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie	Si vous sortez après 1 an
Coûts d'entrée	5,00% du montant que vous payez au moment de l'entrée dans l'investissement. Il s'agit du montant maximal que vous paierez. La personne qui vous vend le produit vous informera des coûts réels.	500,00 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coût de sortie pour ce produit, mais la personne qui vous vend le produit peut le faire.	0,00 €
	Coûts récurrents [prélevés chaque année]	
Frais de gestion et autres frais administratifs et d'exploitation	1,11% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	105,17 €
Coûts de transaction	0,62% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus par le fonds maître lorsqu'il achète ou vend des investissements sous-jacents. Le montant réels dépendra de ce que le fonds maître achète ou vend.	58,53 €
	Coûts accessoires prélevés sous certaines conditions	
Commissions liées aux résultats (et commission d'intéressement)	Aucune commission liée aux résultats n'existe pour ce produit.	0,00 €

COMBIEN DE TEMPS DOIS-JE LE CONSERVER, ET PUIS-JE RETIRER DE L'ARGENT DE FAÇON ANTICIPÉE ?

La durée de placement minimale recommandée est de 5 ans en raison de la nature du sous-jacent de l'investissement orienté sur marchés actions. Les parts de ce Fonds sont des supports de placement à long terme, elles doivent être acquises dans une optique de diversification d'un patrimoine. Un désinvestissement avant l'échéance est possible, notamment en cas de déblocage anticipé prévu par la réglementation. Les demandes de remboursement sont à adresser quotidiennement au teneur de comptes conservateur des parts ou au gestionnaire du plan et sont exécutées au prix de rachat conformément au règlement. Nous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

COMMENT PUIS-JE FORMULER UNE RÉCLAMATION ?

Pour toute réclamation liée à votre dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite, vous pouvez adresser une réclamation auprès de votre teneur de compte ou de votre gestionnaire de compte. Vous pouvez formuler une réclamation concernant le Fonds en adressant un courrier électronique à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com ou un courrier postal – à l'attention du Président du Directoire – 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris. Une procédure de traitement des réclamations est disponible sur le site internet de la Société de gestion (www.sienna-gestion.com).

AUTRES INFORMATIONS PERTINENTES

Performances passées : Pour toutes informations relatives aux performances passées : <https://www.sienna-gestion.com/tous-nos-fonds>
 Nombre d'années pour lequel les données relatives aux performances passées sont présentées : 10 ans en fonction de la date de création de la part.
 Informations relatives à la finance durable : www.sienna-gestion.com/notre-finance-responsable
 Conseil de surveillance : Le conseil de surveillance est composé de membres salariés représentant les porteurs de parts et de représentants de la direction de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du Fonds.
 Teneur(s) de compte / Gestionnaire du plan : EPSSENS, AMUNDI TC, NATIXIS INTEREPARGNE, BNP PARIBAS EPARGNE ENTREPRISE
 Vous avez la possibilité de saisir le Médiateur de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) via le site internet www.amf-france.org (formulaire de demande de médiation), ou par courrier : Le Médiateur - Autorité des marchés financiers - 17, place de la Bourse - 75082 PARIS CEDEX 02.



SIENNA GESTION | Membre du groupe Sienna Investment Managers | Société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance au capital de 9 824 748 € | RCS : 320 921 828 Paris | N° Agrément AMF : GP 97020 en date du 13 mars 1997 | N° TVA intracommunautaire : FR 47 320 921 828 | Code APE : 6430Z | Siège social : 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris | www.sienna-gestion.com

Page 3/3

OBJECTIF : Le présent document contient des informations essentielles sur le produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

PRODUIT :
EPSENS BAS CARBONE (Part A - 990000081349)
Initiateur : SIENNA GESTION

Site internet : www.sienna-gestion.com

Contact : sienna-gestion@sienna-im.com

Autorité de tutelle compétente : Autorité des marchés financiers (AMF) est chargée du contrôle de SIENNA GESTION en ce qui concerne ce document d'informations clés.

SIENNA GESTION est agréée en France sous le n° GP 97020 et réglementée par l'AMF.

Date de production du document : 01/01/2025

AVERTISSEMENT : VOUS ÊTES SUR LE POINT D'ACHETER UN PRODUIT QUI N'EST PAS SIMPLE ET QUI PEUT ÊTRE DIFFICILE À COMPRENDRE

EN QUOI CONSISTE CE PRODUIT ?

TYPE : EPESENS BAS CARBONE est un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) de droit français relevant de l'article L. 214-164 du Code Monétaire et Financier prenant la forme d'un FCPE. Ce FCPE a été agréé par l'Autorité des Marchés Financiers le 31/05/2002

DURÉE ET RÉSILIATION (résiliation de l'initiateur) : Le Fonds est créé pour une durée indéterminée. Le Conseil de surveillance ou la société de gestion peut décider la dissolution ou la fusion du présent Fonds à leur initiative.

OBJECTIFS :

Le Fonds est nourricier du Fonds Maître "SIENNA ACTIONS BAS CARBONE" : il a vocation à être investi en totalité et en permanence dans le Fonds maître. A ce titre, il relève de la même classification AMF : "Actions de pays de la zone euro", l'objectif de gestion, la stratégie d'investissement et le profil de risque du Fonds nourricier sont ceux de son Fonds maître, qui a pour objectif de chercher à obtenir, sur sa durée minimum de placement recommandée de 5 ans, une performance nette de frais de gestion supérieure à celle de son indice de référence le MSCI EMU Net Return (dividendes nets réinvestis / cours de clôture), en intégrant en amont une approche extra-financière (critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance dits 'critères ESG') pour la sélection et le suivi des titres tout en cherchant à réduire d'au moins 40 % l'intensité carbone moyenne pondérée du portefeuille par rapport à celle du MSCI EMU Net Return. Approche extra-financière : Le Fonds adopte une gestion Socialement Responsable (SR) dans la sélection et le suivi des titres c'est-à-dire en tenant compte des critères ESG des émetteurs (exemples : lutte contre le changement climatique, respect des droits de l'homme, indépendance du conseil d'administration). SIENNA GESTION intègre systématiquement les risques en matière de durabilité (ou 'risques ESG') pour les émetteurs privés et les performances ESG pour les émetteurs publics/souverains, dans la construction de ses univers SR. Les émetteurs privés (Classes 'Actions' et 'Taux') sont sélectionnés selon une approche 'Best in class', consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés d'un point de vue extra-financier au sein de leur secteur d'activité. SIENNA GESTION s'appuie sur les notations de risque ESG de l'agence Sustainalytics. Les émetteurs publics/souverains (Classe 'Taux') sont sélectionnés selon une approche 'Best in universe' consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés d'un point de vue extra-financier indépendamment de leur secteur d'activité, en assumant des biais sectoriels. La sélection est effectuée en utilisant des critères multidimensionnels sur chacune des trois dimensions d'analyse ESG de façon équilibrée. Limite de l'approche extra-financière : La gestion responsable de Sienna Gestion ne s'applique pas aux fonds externes, engendrant des disparités d'approches extrafinancières. L'approche extra-financière de Sienna Gestion repose sur l'analyse des données ESG fournies par des tiers, avec des risques associés à la qualité, la disponibilité et l'actualité de ces données. Plus de détails sont disponibles dans le prospectus. Stratégie 'Actions' : Le Fonds est exposé entre 60 % et 120 % (en incluant les contrats financiers) aux marchés actions des entreprises sélectionnées en intégrant une approche 'Empreinte Carbone'. SIENNA GESTION s'appuie sur les données produites par Trucost. La mesure des émissions de carbone prend en compte le scope 1 (émissions directes), le scope 2 (émissions indirectes liées à l'achat d'électricité) et une partie du scope 3 (émissions indirectes liées aux fournisseurs de premier rang) au sens du Green House Gas Protocol. Stratégie 'Taux' : Le Fonds est exposé entre -20% et 40 % de son actif net. L'objectif est d'assurer un couple rendement/liquidité au travers d'OPC (OPCVM / FIA) obligataires et/ou monétaires, détenus dans la limite de 10 % de l'actif net, en gestion de la trésorerie. Le gérant se réserve la possibilité d'investir en direct dans des obligations vertes sélectionnées sur la base du respect d'un standard défini. Ces 'obligations vertes' financent des projets notamment dans les thèmes d'investissement vert de type énergies renouvelables ou efficacité énergétique. Ainsi SIENNA GESTION s'assure la possibilité de mesurer la quantité de CO2 évité par million d'euros investi pour nos investissements obligataires. Le Fonds est exposé au risque de change dans la limite de 10 % de son actif net (dont les pays émergents).

Instruments utilisés : Actions : Le Fonds pourra détenir des actions de toute zone hors pays émergents. Obligations et titres de créance : Le Fonds pourra détenir des obligations à taux fixe, variable, obligations hybrides (dont des obligations convertibles) et titres de créance de tous émetteurs de toute zone, libellés en Euro. Les titres de créance négociables et obligations et/ou les émetteurs dans lesquels le Fonds investit bénéficient d'une notation de crédit 'Investment grade' ou font l'objet d'une notation interne équivalente par la société de gestion. La société de gestion ne recourt pas exclusivement ou mécaniquement à des agences de notations de crédit émises par les agences de notation. Elle procède à sa propre analyse pour évaluer la qualité de l'émetteur et de l'émission. La fourchette de sensibilité aux taux d'intérêt à l'intérieur de laquelle le fonds est géré est comprise entre -5 et 5. Parts ou actions d'OPC (OPCVM et/ou FIA) : jusqu'à 10 % de son actif net en parts ou actions d'OPC actions, obligataires, monétaires, multi-actifs (dont des OPC indiciaires / trackers). Instruments financiers à terme (ou contrats financiers) : Le Fonds peut intervenir sur les marchés réglementés, organisés et de gré à gré via des instruments financiers à terme, afin de couvrir et/ou d'exposer le portefeuille aux risques de taux, d'actions dans les limites de la fourchette de sensibilité autorisée. L'engagement lié l'utilisation de ces instruments ne peut dépasser 100 % de l'actif net. Autres opérations : Le gérant peut avoir recours aux dépôts et aux emprunts d'espèces.

Affectation des sommes distribuables : Capitalisation

SFDR : Article 8 : le Fonds promeut des caractéristiques environnementales, sociales et de gouvernance. Il est classé article 8 au titre du règlement européen SFDR.

INVESTISSEURS DE DÉTAIL VISÉS : Ce produit est destiné aux bénéficiaires d'un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite ayant un objectif d'investissement à long terme, (supérieure à 5 ans) et ayant une connaissance théorique des marchés actions tout en acceptant de s'exposer à un risque de variation de la valeur liquidative inhérent à ces marchés. Il pourrait ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant la durée de placement recommandée. Cette durée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne. Ce produit comporte des risques de perte en capital. Ce produit n'est pas à destination de personnes présentant les caractéristiques d'US Person comme défini dans le règlement du Fonds.

DÉPOSITAIRE : BNP PARIBAS SA

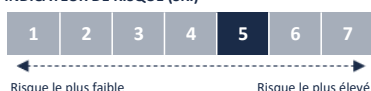
PÉRIODICITÉ DE CALCUL DE LA VALEUR LIQUIDATIVE ET DEMANDES DE RACHAT : La valeur liquidative du FCPE est calculée conformément au calendrier de valorisation de son fonds maître : quotidiennement en divisant l'actif net du fonds par le nombre de parts émises sur les cours de clôture de chaque jour de bourse (selon le calendrier officiel d'Euronext - Paris SA), à l'exception des jours fériés au sens de l'article L. 3133-1 du Code du travail. Les opérations de rachat d'actions disponibles ou d'arbitrage saisies sur internet/smartphone au plus tard à J-1 23h59, ou toutes les autres opérations reçues complètes et conformes chez EPESENS au plus tard à J-1 10h, seront exécutées et enregistrées en compte sur la base de la valeur J. Si votre teneur de compte n'est pas EPESENS, nous vous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

Le règlement et les rapports annuels et semestriels du Fonds sont disponibles en français sur le site internet du teneur de compte et gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com. La valeur liquidative est disponible sur le site internet du teneur de compte des parts du fonds.

Le prospectus et les rapports annuels et semestriels du fonds maître sont disponibles en français sur le site internet de la société de gestion du fonds maître dont les coordonnées figurent dans le règlement du FCPE ou gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com ou sur le site internet de votre teneur de compte.

QUELS SONT LES RISQUES ET QU'EST-CE QUE CELA POURRAIT ME RAPPORTER ?

INDICATEUR DE RISQUE (SRI)



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit 5 ans.

Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant échéance, et vous pourriez obtenir moins en retour.

L'indicateur de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 5 sur 7 qui est une classe de risque entre moyenne et élevée. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau entre moyen et élevé et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est probable que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Les risques suivants non pris en compte dans l'indicateur peuvent avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du Fonds :

Risque de crédit : Il s'agit du risque de baisse de la qualité de crédit d'un émetteur monétaire ou obligataire ou de défaut de ce dernier. La valeur des titres de créance de cet émetteur peut alors baisser, entraînant une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque de contrepartie : Il s'agit du risque de perte pour le portefeuille résultant du fait que la contrepartie à une opération ou à un contrat peut faillir à ses obligations avant que l'opération ait été réglée de manière définitive sous la forme d'un flux financier. Le défaut d'une contrepartie peut entraîner une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque de liquidité : C'est le risque qu'une position ne puisse pas être cédée pour un coût limité et dans un délai suffisamment court, i.e. c'est le risque de devoir vendre un instrument financier à un prix inférieur au juste prix et ainsi générer une moins-value pour le portefeuille du fonds et, in fine, une baisse de la valeur liquidative de celui-ci.

Risque lié à l'impact des techniques telles que les produits dérivés : Le Fonds peut avoir recours à des instruments financiers à terme, ce qui pourra induire un risque de baisse de la valeur liquidative du Fonds plus significative et plus rapide que celle des marchés sur lesquels le Fonds est investi.

Ce produit ne prévoyant pas de protection contre les aléas de marché, vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

SCÉNARIOS DE PERFORMANCE

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures des marchés. L'évolution future des marchés est aléatoire et ne peut être prédite avec précision. Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés sont des exemples utilisant les meilleures et pires performances, ainsi que la performance moyenne du produit/de l'indice de référence approprié au cours des 10 dernières années. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes. Votre perte maximale peut être l'ensemble de votre investissement.

PERIODE DE DETENTION RECOMMANDÉE : 5 ans		Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 5 ans (Période de détention recommandée)
INVESTISSEMENT : 10 000 EUROS			
SCÉNARIOS			
MINIMUM	Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.		
TENSIONS	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	1 330,00 €	2 500,00 €
	Rendement annuel moyen	-86,70%	-24,21%
DÉFAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	7 610,00 €	7 160,00 €
	Rendement annuel moyen	-23,90%	-6,46%
INTERMÉDIAIRE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	9 950,00 €	11 210,00 €
	Rendement annuel moyen	-0,50%	2,31%
FAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	13 660,00 €	13 430,00 €
	Rendement annuel moyen	36,60%	6,08%

Scénario défavorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/03/2015 et le 31/03/2020

Scénario intermédiaire : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/08/2018 et le 31/08/2023

Scénario favorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/12/2018 et le 31/12/2023

QUE SE PASSE-T-IL SI SIENNA GESTION N'EST PAS EN MESURE D'EFFECTUER LES VERSEMENTS ?

Le Fonds est constitué comme une entité distincte de la société de gestion. En cas de défaillance de la société de gestion, les actifs du Fonds conservés par le dépositaire ne seront pas affectés. En cas de défaillance du dépositaire, le risque de perte financière du Fonds est atténué en raison de la ségrégation légale des actifs du dépositaire de ceux du Fonds.

QUE VA ME COÛTER CET INVESTISSEMENT ?

Il se peut que la personne qui vous vende ce Fonds ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

COÛTS AU FIL DU TEMPS

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit (le cas échéant). Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- Qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0 %). Que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire.
- Que 10 000 EUR sont investis.

EXEMPLE D'INVESTISSEMENT	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 5 ans (Période de détention recommandée)
Coûts totaux	681,04 €	1 758,31 €
Incidence des coûts annuels (*)	6,81%	3,02%

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention. Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 5,34% avant déduction des coûts et de 2,31% après cette déduction.

COMPOSITION DES COÛTS

Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie		Si vous sortez après 1 an
Coûts d'entrée	5,00% du montant que vous payez au moment de l'entrée dans l'investissement. Il s'agit du montant maximal que vous paierez. La personne qui vous vend le produit vous informera des coûts réels.	500,00 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coût de sortie pour ce produit, mais la personne qui vous vend le produit peut le faire.	0,00 €
Coûts récurrents [prélevés chaque année]		
Frais de gestion et autres frais administratifs et d'exploitation	1,67% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	158,37 €
Coûts de transaction	0,13% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus par le fonds maître lorsqu'il achète ou vend des investissements sous-jacents. Le montant réels dépendra de ce que le fonds maître achète ou vend.	12,28 €
Coûts accessoires prélevés sous certaines conditions		
Commissions liées aux résultats (et commission d'intéressement)	0,11% La commission de surperformance du fonds maître représentera 20% de la différence entre la performance du fonds et celle de son indice de référence. Le montant réel varie en fonction de la performance de votre investissement. L'estimation ci-contre des coûts totaux du fonds maître comprend la moyenne au cours des 5 dernières années.	10,39 €

COMBIEN DE TEMPS DOIS-JE LE CONSERVER, ET PUIS-JE RETIRER DE L'ARGENT DE FAÇON ANTICIPÉE ?

La durée de placement minimale recommandée est de 5 ans en raison de la nature du sous-jacent de l'investissement orienté sur marchés actions. Les parts de ce Fonds sont des supports de placement à long terme, elles doivent être acquises dans une optique de diversification d'un patrimoine. Un désinvestissement avant l'échéance est possible, notamment en cas de déblocage anticipé prévu par la réglementation. Les demandes de remboursement sont à adresser quotidiennement au teneur de comptes conservateur des parts ou au gestionnaire du plan et sont exécutées au prix de rachat conformément au règlement. Nous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

COMMENT PUIS-JE FORMULER UNE RÉCLAMATION ?

Pour toute réclamation liée à votre dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite, vous pouvez adresser une réclamation auprès de votre teneur de compte ou de votre gestionnaire de compte. Vous pouvez formuler une réclamation concernant le Fonds en adressant un courrier électronique à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com ou un courrier postal – à l'attention du Président du Directoire – 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris.

Une procédure de traitement des réclamations est disponible sur le site internet de la Société de gestion (www.sienna-gestion.com).

AUTRES INFORMATIONS PERTINENTES

Performances passées : Pour toutes informations relatives aux performances passées : <https://www.sienna-gestion.com/tous-nos-fonds>

Nombre d'années pour lequel les données relatives aux performances passées sont présentées : 10 ans en fonction de la date de création de la part.

Informations relatives à la finance durable : www.sienna-gestion.com/notre-finance-responsable

Conseil de surveillance : Le conseil de surveillance est composé de membres salariés représentant les porteurs de parts et de représentants de la direction de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du Fonds.

Teneur(s) de compte / Gestionnaire du plan : EPSENS, AXA EPARGNE ENTREPRISE, AMUNDI TC, NATIXIS INTEREPARGNE, CM-CIC EPARGNE SALARIALE

Vous avez la possibilité de saisir le Médiateur de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) via le site internet www.amf-france.org (formulaire de demande de médiation), ou par courrier : Le Médiateur - Autorité des marchés financiers - 17, place de la Bourse - 75082 PARIS CEDEX 02.



SIENNA GESTION | Membre du groupe Sienna Investment Managers | Société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance au capital de 9 824 748 € | RCS : 320 921 828 Paris | N° Agrément AMF : GP 97020 en date du 13 mars 1997 | N° TVA intracommunautaire : FR 47 320 921 828 | Code APE : 6430Z | Siège social : 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris | www.sienna-gestion.com

Page 3/3

OBJECTIF : Le présent document contient des informations essentielles sur le produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

PRODUIT :

EPSENS EQUILIBRE SOLIDAIRE (Part A - 990000061399)

Initiateur : SIENNA GESTION

Site internet : www.sienna-gestion.com

Contact : sienna-gestion@sienna-im.com

Autorité de tutelle compétente : Autorité des marchés financiers (AMF) est chargée du contrôle de SIENNA GESTION en ce qui concerne ce document d'informations clés.

SIENNA GESTION est agréée en France sous le n° GP 97020 et réglementée par l'AMF.

Date de production du document : 06/11/2024

AVERTISSEMENT : VOUS ÊTES SUR LE POINT D'ACHETER UN PRODUIT QUI N'EST PAS SIMPLE ET QUI PEUT ÊTRE DIFFICILE À COMPRENDRE

EN QUOI CONSISTE CE PRODUIT ?

TYPE : EPPENS EQUILIBRE SOLIDAIRE est un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) de droit français relevant de l'article L. 214-164 du Code Monétaire et Financier prenant la forme d'un FCPE. Ce FCPE a été agréé par l'Autorité des Marchés Financiers le 05/01/1995

DURÉE ET RÉSIATION (résiliation de l'initiateur) : Le Fonds est créé pour une durée indéterminée. Le Conseil de surveillance ou la société de gestion peut décider la dissolution ou la fusion du présent Fonds à leur initiative.

OBJECTIFS :

Le Fonds a pour objectif d'obtenir, sur sa durée de placement recommandée de 5 ans minimum, une performance nette de frais de gestion au moins égale à celle de son indicateur de référence, en intégrant en amont une approche extra-financière (critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance dits 'critères ESG') pour la sélection et le suivi des titres. L'indicateur de référence est composé comme suit :

- 50 % MSCI EMU NR EUR (dividendes réinvestis / cours de clôture) ;
- 50 % Bloomberg Euro Aggregate Treasury 5-7 ans (coupons réinvestis / cours de clôture).

Approche extra-financière : le Fonds adopte une gestion Socialement Responsable (SR) dans la sélection et le suivi des titres c'est-à-dire en tenant compte des critères ESG des émetteurs (exemples : lutte contre le changement climatique, respect des droits de l'homme, indépendance du conseil d'administration). Toutefois, le Fonds ne bénéficie pas du label public ISR. L'objectif de la gestion SR de SIENNA GESTION est d'allier performances extra-financière et financière par l'intégration systématique des risques en matière de durabilité (ou 'risques ESG') pour les émetteurs privés et des performances ESG pour les émetteurs publics/souverains, dans la construction de ses univers SR. 90 % minimum des investissements du Fonds réalisés en direct et/ou au travers de fonds supports, sont sélectionnés par SIENNA GESTION sur la base de critères ESG. SIENNA GESTION s'appuie sur les notations de risque ESG de l'agence Sustainalytics. Pour chaque secteur, Sustainalytics ne retient que les enjeux ESG les plus pertinents, ceux présentant un impact significatif sur la valeur financière d'un émetteur et, par conséquent, sur le risque financier et le profil de rendement d'un investissement sur cet émetteur (exemples d'enjeux ESG : programme de lutte contre le changement climatique, respect des droits de l'Homme, rémunération des dirigeants). SIENNA GESTION utilise la note de risque ESG agréée de Sustainalytics. Aucune modification n'est apportée à cette note. Chaque critère est noté selon différents éléments : la transparence, la performance et la tendance. Les émetteurs publics/souverains (Classe 'Taux') : Sienna Gestion a développé un modèle de notation propriétaire qui repose sur des critères provenant de base d'organisations internationales et d'ONG. Ces critères s'articulent autour de 3 domaines : Environnement, Social, Gouvernance. **Limite de l'approche extra-financière :** la gestion responsable de Sienna Gestion ne s'applique pas aux fonds externes, engendrant des disparités d'approches extra-financières. L'approche extra-financière de Sienna Gestion repose sur l'analyse des données ESG fournies par des tiers, avec des données ESG fournies par des tiers, avec des risques associés à la qualité, la disponibilité et l'actualité de ces données. Plus de détails sont disponibles dans le règlement.

Stratégie financière : La stratégie d'investissement du Fonds consiste à analyser l'environnement économique et financier pour décider du/des meilleurs marchés sur lesquels investir, à sélectionner les titres les plus pertinents sur chacun de ces marchés et à construire des portefeuilles cohérents avec l'objectif de gestion. La gestion du Fonds est discrétionnaire : l'allocation entre les marchés d'actions, d'obligations et monétaires est laissée à l'appréciation du gérant. Le gérant s'appuie notamment pour ses décisions d'investissement sur les conclusions des processus d'investissement taux et actions définis par SIENNA GESTION mais il peut s'en écarter pour saisir les opportunités de marchés qui correspondent à son objectif de gestion. Le Fonds investira dans et en dehors de la zone Euro. Il sera exposé au risque de change dans la limite de 10 % de son actif net.

Instruments utilisés :

Le Fonds est composé comme suit :

-Parts ou actions d'OPC (OPCVM et/ou FIA) : Le Fonds peut être investi en parts ou actions d'OPC suivants :

OPC classés 'Actions françaises' et/ou 'Actions de pays de la zone euro', jusqu'à 70 % de son actif net. Le Fonds pourra être investi à plus de 50 % de son actif net en parts de l'OPC SIENNA ACTIONS EURO.

OPC classés 'Obligations et autres titres de créance libellés en euro' et/ou monétaires, jusqu'à 70 % de son actif net. Le Fonds pourra être investi à plus de 50 % de son actif net en parts des OPC SIENNA CREDIT et SIENNA OBLIGATIONS VERTES. La fourchette de sensibilité au taux d'intérêt est comprise entre 0 et 7.

OPC multi-actifs, dans la limite de 100 % de son actif net. Ces OPC peuvent être gérés par la société de gestion.

-Titres solidaires (titres de capital et/ou titres de créance) : Le Fonds est un fonds dit 'solidaire'. A ce titre, il a vocation à être investi entre 5 % et 10 % de son actif net en titres émis par des entreprises solidaires agréées en application de l'article L. 3332-17-1 du Code du travail ou en parts de Fonds professionnels à vocation générale ou en titres émis par des sociétés de capital-risque sous réserve que leur actif soit composé d'au moins 40 % de titres émis par des entreprises solidaires agréées en application de l'article L. 3332-17-1 du Code du travail.

-Liquidités : Le Fonds pourra détenir des liquidités dans la limite de 10 % de son actif net.

-Autres valeurs : Le Fonds pourra détenir des valeurs visées à l'article R. 214-32-19 du Code monétaire et financier dans la limite de 10 % de son actif net.

-Instruments financiers à terme (ou contrats financiers) : Le Fonds peut intervenir sur les marchés réglementés et organisés via des instruments financiers à terme, afin de couvrir et/ou d'exposer le portefeuille aux risques de taux et d'actions dans les limites de la fourchette de sensibilité autorisée. L'engagement lié à l'utilisation de ces instruments ne peut dépasser 100 % de l'actif net. Le Fonds n'a pas recours aux Total Return Swaps (TRS). -Autres opérations : Le gérant peut avoir recours aux dépôts et aux emprunts d'espèces.

Affectation des sommes distribuables : Capitalisation.

SFDR : Article 8 : le Fonds promeut des caractéristiques environnementales, sociales et de gouvernance. Il est classé article 8 au titre du règlement européen SFDR.

INVESTISSEURS DE DÉTAIL VISÉS : Ce produit est destiné aux bénéficiaires d'un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite ayant un objectif d'investissement à long terme, (supérieure à 5 ans) et ayant une connaissance théorique des marchés actions tout en acceptant de s'exposer à un risque de variation de la valeur liquidative inhérent à ces marchés. Il pourrait ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant la durée de placement recommandée. Cette durée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne. Ce produit comporte des risques de perte en capital. Ce produit n'est pas à destination de personnes présentant les caractéristiques d'US Person comme défini dans le règlement du Fonds.

DÉPOSITAIRE : BNP PARIBAS SA

PÉRIODICITÉ DE CALCUL DE LA VALEUR LIQUIDATIVE ET DEMANDES DE RACHAT : La valeur liquidative est calculée quotidiennement divisant l'actif net du fonds par le nombre de parts émises sur les cours de clôture de chaque jour de Bourse de Paris (selon le calendrier officiel d'Euronext - Paris SA) à l'exception des jours fériés au sens de l'article L. 3133-1 du Code du travail. Les opérations de rachat d'avoirs disponibles ou d'arbitrage saisies sur internet/smartphone au plus tard à J-1 23h59, ou toutes les autres opérations reçues complètes et conformes chez EPPENS au plus tard à J-1 10h, seront exécutées et enregistrées en compte sur la base de la valeur liquidative J.

Le règlement et les rapports annuels et semestriels du Fonds sont disponibles en français sur le site internet du teneur de compte et gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com. La valeur liquidative est disponible sur le site internet du teneur de compte des parts du fonds.

QUELS SONT LES RISQUES ET QU'EST-CE QUE CELA POURRAIT ME RAPPORTER ?

INDICATEUR DE RISQUE (SRI)



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit 5 ans.

Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant échéance, et vous pourriez obtenir moins en retour.

L'indicateur de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 3 sur 7 qui est une classe de risque entre basse et moyenne. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau entre faible et moyen et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est peu probable que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Les risques suivants non pris en compte dans l'indicateur peuvent avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du Fonds :

Risque de crédit : Il s'agit du risque de baisse de la qualité de crédit d'un émetteur monétaire ou obligataire ou de défaut de ce dernier. La valeur des titres de créance de cet émetteur peut alors baisser, entraînant une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque de contrepartie : Il s'agit du risque de perte pour le portefeuille résultant du fait que la contrepartie à une opération ou à un contrat peut faillir à ses obligations avant que l'opération ait été réglée de manière définitive sous la forme d'un flux financier. Le défaut d'une contrepartie peut entraîner une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque de liquidité : C'est le risque qu'une position ne puisse pas être cédée pour un coût limité et dans un délai suffisamment court, i.e. c'est le risque de devoir vendre un instrument financier à un prix inférieur au juste prix et ainsi générer une moins-value pour le portefeuille du fonds et, in fine, une baisse de la valeur liquidative de celui-ci.

Risque lié à l'impact des techniques telles que les produits dérivés : Le Fonds peut avoir recours à des instruments financiers à terme, ce qui pourra induire un risque de baisse de la valeur liquidative du Fonds plus significative et plus rapide que celle des marchés sur lesquels le Fonds est investi.

Ce produit ne prévoyant pas de protection contre les aléas de marché, vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

SCÉNARIOS DE PERFORMANCE

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures des marchés. L'évolution future des marchés est aléatoire et ne peut être prédite avec précision. Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés sont des exemples utilisant les meilleures et pires performances, ainsi que la performance moyenne du produit/de l'indice de référence approprié au cours des 10 dernières années. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Votre perte maximale peut être l'ensemble de votre investissement.

PERIODE DE DETENTION RECOMMANDÉE : 5 ans		Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 5 ans (Période de détention recommandée)
INVESTISSEMENT : 10 000 EUROS			
SCÉNARIOS			
MINIMUM	Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.		
TENSIONS	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	3 840,00 €	4 030,00 €
	Rendement annuel moyen	-61,60%	-16,62%
DÉFAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	8 140,00 €	8 930,00 €
	Rendement annuel moyen	-18,60%	-2,24%
INTERMÉDIAIRE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	9 790,00 €	10 740,00 €
	Rendement annuel moyen	-2,10%	1,44%
FAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	11 380,00 €	12 170,00 €
	Rendement annuel moyen	13,80%	4,01%

Scénario défavorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/09/2017 et le 30/09/2022

Scénario intermédiaire : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/06/2019 et le 30/06/2024

Scénario favorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/06/2016 et le 30/06/2021

QUE SE PASSE-T-IL SI SIENNA GESTION N'EST PAS EN MESURE D'EFFECTUER LES VERSEMENTS?

Le Fonds est constitué comme une entité distincte de la société de gestion. En cas de défaillance de la société de gestion, les actifs du Fonds conservés par le dépositaire ne seront pas affectés. En cas de défaillance du dépositaire, le risque de perte financière du Fonds est atténué en raison de la ségrégation légale des actifs du dépositaire de ceux du Fonds.

QUE VA ME COÛTER CET INVESTISSEMENT ?

Il se peut que la personne qui vous vend ce Fonds ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

COÛTS AU FIL DU TEMPS

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit (le cas échéant). Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- Qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0 %). Que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire.
- Que 10 000 EUR sont investis.

EXEMPLE D'INVESTISSEMENT	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 5 ans (Période de détention recommandée)
Coûts totaux	642,24 €	1 437,87 €
Incidences des coûts annuels (*)	6,42%	2,58%

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention. Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 4,02% avant déduction des coûts et de 1,44% après cette déduction.

COMPOSITION DES COÛTS

Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie		Si vous sortez après 1 an
Coûts d'entrée	5,00% du montant que vous payez au moment de l'entrée dans l'investissement. Il s'agit du montant maximal que vous paierez. La personne qui vous vend le produit vous informera des coûts réels.	500,00 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coût de sortie pour ce produit, mais la personne qui vous vend le produit peut le faire.	0,00 €
Coûts récurrents [prélevés chaque année]		
Frais de gestion et autres frais administratifs et d'exploitation	1,49% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	141,55 €
Coûts de transaction	0,01% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus lorsque nous achetons et vendons les investissements sous-jacents au produit. Le montant réel varie en fonction de la quantité que nous achetons et vendons.	0,69 €
Coûts accessoires prélevés sous certaines conditions		
Commissions liées aux résultats (et commission d'intéressement)	Aucune commission liée aux résultats n'existe pour ce produit.	0,00 €

COMBIEN DE TEMPS DOIS-JE LE CONSERVER, ET PUIS-JE RETIRER DE L'ARGENT DE FAÇON ANTICIPÉE ?

La durée de placement minimale recommandée est de 5 ans en raison de la nature du sous-jacent de l'investissement orienté sur marchés actions. Les parts de ce Fonds sont des supports de placement à long terme, elles doivent être acquises dans une optique de diversification d'un patrimoine. Un désinvestissement avant l'échéance est possible, notamment en cas de déblocage anticipé prévu par la réglementation. Les demandes de remboursement sont à adresser quotidiennement au teneur de comptes conservateur des parts ou au gestionnaire du plan et sont exécutées au prix de rachat conformément au règlement. Nous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

COMMENT PUIS-JE FORMULER UNE RÉCLAMATION ?

Pour toute réclamation liée à votre dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite, vous pouvez adresser une réclamation auprès de votre teneur de compte ou de votre gestionnaire de compte. Vous pouvez formuler une réclamation concernant le Fonds en adressant un courrier électronique à l'adresse gestion@sienna-im.com ou un courrier postal – à l'attention du Président du Directoire – 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris. Une procédure de traitement des réclamations est disponible sur le site internet de la Société de gestion (www.sienna-gestion.com).

AUTRES INFORMATIONS PERTINENTES

Performances passées : Pour toutes informations relatives aux performances passées : <https://www.sienna-gestion.com/tous-nos-fonds>

Nombre d'années pour lequel les données relatives aux performances passées sont présentées : 10 ans en fonction de la date de création de la part.

Informations relatives à la finance durable : www.sienna-gestion.com/notre-finance-responsable

Conseil de surveillance : Le conseil de surveillance est composé de membres salariés représentant les porteurs de parts et de représentants de la direction de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du Fonds.

Teneur(s) de compte / Gestionnaire du plan : EPSSENS, AMUNDI TC, NATIXIS INTEREPARGNE, CA TITRES, BNP PARIBAS EPARGNE ENTREPRISE

Vous avez la possibilité de saisir le Médiateur de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) via le site internet www.amf-france.org (formulaire de demande de médiation), ou par courrier : Le Médiateur - Autorité des marchés financiers - 17, place de la Bourse - 75082 PARIS CEDEX 02.



SIENNA GESTION | Membre du groupe Sienna Investment Managers | Société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance au capital de 9 824 748 € | RCS : 320 921 828 Paris | N° Agrément AMF : GP 97020 en date du 13 mars 1997 | N° TVA intracommunautaire : FR 47 320 921 828 | Code APE : 6430Z | Siège social : 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris | www.sienna-gestion.com

Page 3/3

OBJECTIF : Le présent document contient des informations essentielles sur le produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

PRODUIT :
EPSENS MONETAIRE (Part A - 990000027369)
Initiateur : SIENNA GESTION

Site internet : www.sienna-gestion.com

Contact : sienna-gestion@sienna-im.com

Autorité de tutelle compétente : Autorité des marchés financiers (AMF) est chargée du contrôle de SIENNA GESTION en ce qui concerne ce document d'informations clés.

SIENNA GESTION est agréée en France sous le n° GP 97020 et réglementée par l'AMF.

Date de production du document : 02/03/2025

AVERTISSEMENT : VOUS ÊTES SUR LE POINT D'ACHETER UN PRODUIT QUI N'EST PAS SIMPLE ET QUI PEUT ÊTRE DIFFICILE À COMPRENDRE

EN QUOI CONSISTE CE PRODUIT ?

TYPE : EPSENS MONETAIRE est un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) de droit français relevant de l'article L. 214-164 du Code Monétaire et Financier prenant la forme d'un FCPE. Ce FCPE a été agréé par l'Autorité des Marchés Financiers le 27/09/1990

DURÉE ET RÉLISATION (résiliation de l'initiateur) : Le Fonds est créé pour une durée indéterminée. Le Conseil de surveillance ou la société de gestion peut décider la dissolution ou la fusion du présent Fonds à leur initiative.

OBJECTIFS : EPSENS MONETAIRE est nourricier du fonds maître "SIENNA MONETAIRE" c'est-à-dire que son actif net est investi en permanence et dans la limite de 92,5% en parts d'un seul et même fonds, le FCP "SIENNA MONETAIRE" (Part FS-C) qualifié de fonds "maître" et, à titre accessoire, en liquidités. A ce titre, le Fonds adopte la même classification que son fonds maître dans la catégorie 'Fonds monétaire à valeur liquidative (VNAV) standard'. L'objectif de gestion, la stratégie d'investissement et le profil de risque du fonds nourricier sont identiques à ceux de son fonds maître. La performance du FCPE nourricier pourra être inférieure à celle de son fonds maître, notamment en raison de ses propres frais de gestion.

Caractéristiques essentielles du fonds maître :

Le Fonds a pour objectif de gestion d'obtenir, sur sa durée minimum de placement recommandée d'un mois, une performance nette de frais de gestion égale à l'Euro Short-Term Rate (ESTR) capitalisée, en intégrant en amont un filtre ISR (Investissement Socialement Responsable) pour la sélection et le suivi des titres.

*La stratégie d'investissement s'appuie sur les décisions d'un comité mensuel qui définit les stratégies de gestion à venir basées sur l'analyse macroéconomique, l'analyse microéconomique, la construction de portefeuille et l'analyse ISR. Le Fonds adopte une gestion Socialement Responsable (SR) dans la sélection et le suivi des titres c'est-à-dire en tenant compte des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) des émetteurs (exemples : lutte contre le changement climatique, respect des droits de l'homme, indépendance du conseil d'administration). Le Fonds ne bénéficie pas du label ISR. L'objectif de la gestion SR de Sienna Gestion est d'allier performances extra-financière et financière par l'intégration systématique des risques en matière de durabilité (ou 'risques ESG') pour les émetteurs privés et des performances ESG pour les émetteurs publics/souverains, dans la construction de ses univers SR. **Limite de l'approche extra-financière :** La gestion responsable de Sienna Gestion ne s'applique pas aux fonds externes, engendrant des disparités d'approches extrafinancières. L'approche extra-financière de Sienna Gestion repose sur l'analyse des données ESG fournies par des tiers, avec des risques associés à la qualité, la disponibilité et l'actualité de ces données. Plus de détails sont disponibles dans le règlement. 90 % minimum des investissements du Fonds, réalisés en direct et/ou au travers de fonds supports, sont sélectionnés par Sienna Gestion sur la base de critères ESG. La sélection ESG intervient en amont de l'analyse financière et boursière des gérants dans le cadre du choix des valeurs en portefeuille. Les émetteurs privés sont sélectionnés selon une approche 'Best in class', consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés d'un point de vue extra-financier au sein de leur secteur d'activité. Pour ce faire, Sienna Gestion s'appuie sur les notations de risque ESG de l'agence Sustainalytics. Aucune modification n'est apportée à cette note. Les émetteurs publics/souverains sont sélectionnés selon une approche 'Best in universe' consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés d'un point de vue extra-financier indépendamment des spécificités des émetteurs du groupe. La sélection est effectuée en utilisant des critères multidimensionnels sur chacune des trois dimensions d'analyse ESG de façon équilibrée. Le Fonds investit dans les instruments financiers suivants :*

- Instruments du marché monétaire (IMM) (100 % maximum de l'actif net) : Le Fonds peut investir dans des titres négociables à court et à moyen terme, des papiers commerciaux, bons du trésor, obligations de tout émetteur. Par ailleurs, à titre dérogatoire, le Fonds peut investir dans les instruments de dette publique monétaire (dans la limite de 70% de l'actif net) précisés dans le prospectus du Fonds.

- Instruments de titrisation et papiers commerciaux adossés à des actifs (ABCP) (10 % maximum de l'actif net).

- Dépôts (10 % maximum de l'actif net) : Le Fonds pourra réaliser des dépôts auprès d'établissements de crédit ayant leur siège social dans un Etat membre ou un pays tiers soumis à des règles prudentielles équivalentes à celles du droit communautaire. Instruments financiers dérivés (100 % maximum de l'actif net) : Le Fonds peut intervenir sur les marchés réglementés ou de gré à gré, à titre de couverture des risques de taux et de change.

- Titres intégrant des dérivés (20 % maximum de l'actif net) : Le Fonds peut recourir aux produits de taux callable et puttable à titre de couverture des risques de taux et de crédit. Accords de mise en pension (10 % maximum de l'actif net) : Le Fonds pourra recourir à des accords de mise en pension d'une durée de 7 jours ouvrables maximum, résiliables à tout moment moyennant un préavis de 2 jours ouvrables maximum. Parts ou actions d'OPC (10 % maximum de l'actif net) : Le Fonds peut investir en parts ou actions d'OPCVM de droit français et/ou européen et de FIA de droit français de toutes classifications monétaires. Ces OPC peuvent être gérés par la société de gestion. Liquidités dans la limite de 10 % de son actif net. Les instruments financiers éligibles à l'actif du fonds ont une durée de vie résiduelle de 2 ans maximum, à condition que le taux soit révisable dans un délai maximum de 397 jours. La MMP du portefeuille du fond (Maturité Moyenne Pondérée jusqu'à la date d'échéance dénommée en anglais WAM - Weighted average maturity) est inférieure ou égale à 6 mois. La DVMP du portefeuille du fond (Durée de Vie Moyenne Pondérée jusqu'à la date d'extinction des instruments financiers, dénommée en anglais WAL - Weighted average life) est inférieure ou égale à 12 mois. Les instruments du marché monétaire (IMM), les instruments de titrisation et ABCP et/ou les émetteurs dans lesquels le fonds investit bénéficient d'une notation de crédit 'Investment grade' (haute qualité de crédit) en application d'une méthodologie établie et mise en oeuvre par la société de gestion. La société de gestion ne recourt pas exclusivement ou mécaniquement à des notations de crédit émises par ces agences. Elle procède à sa propre analyse pour évaluer la qualité de l'émetteur et de l'émission. La fourchette de sensibilité aux taux d'intérêt est comprise entre 0 et 0,5.

EPSENS MONETAIRE n'intervient pas sur les marchés à terme et ne recourt pas aux emprunts d'espèces.

Affectation des sommes distribuables : Capitalisation.

SFDR : Article 8 : le Fonds promeut des caractéristiques environnementales, sociales et de gouvernance. Il est classé article 8 au titre du règlement européen SFDR.

INVESTISSEURS DE DÉTAIL VISÉS : Ce produit est destiné aux bénéficiaires d'un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite ayant un objectif d'investissement à > 1 mois, (supérieure à 1 mois) et ayant une connaissance théorique des marchés de taux tout en acceptant de s'exposer à un risque de variation de la valeur liquidative inhérent à ces marchés. Il pourrait ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant la durée de placement recommandée. Cette durée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne. Ce produit comporte des risques de perte en capital. Ce produit n'est pas à destination de personnes présentant les caractéristiques d'US Person comme défini dans le règlement du Fonds.

DÉPOSITAIRE : BNP PARIBAS SA

PÉRIODICITÉ DE CALCUL DE LA VALEUR LIQUIDATIVE ET DEMANDES DE RACHAT : La valeur liquidative est calculée quotidiennement en divisant l'actif net du fonds par le nombre de parts émises chaque jour de Bourse de Paris (selon le calendrier officiel d'Euronext - Paris SA), à l'exception des jours fériés au sens de l'article L. 3133-1 du Code du travail. Les opérations de rachat d'avoirs disponibles ou d'arbitrage saisies sur internet/smartphone au plus tard à J-1 23h59, ou toutes les autres opérations reçues complètes et conformes chez EPSENS au plus tard à J-1 10h, seront exécutées et enregistrées en compte sur la base de la valeur liquidative J. Si votre teneur de compte n'est pas EPSENS, nous vous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

Le règlement et les rapports annuels et semestriels du Fonds sont disponibles en français sur le site internet du teneur de compte et gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com. La valeur liquidative est disponible sur le site internet du teneur de compte des parts du fonds. Le prospectus et les rapports annuels et semestriels du fonds maître sont disponibles en français sur le site internet de la société de gestion du fonds maître dont les coordonnées figurent dans le règlement du FCPE ou gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com ou sur le site internet de votre teneur de compte.

QUELS SONT LES RISQUES ET QU'EST-CE QUE CELA POURRAIT ME RAPPORTER ?

INDICATEUR DE RISQUE (SRI)



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit 1 mois.

Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant échéance, et vous pourriez obtenir moins en retour.

L'indicateur de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 1 sur 7 qui est la classe de risque la plus basse. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau très faible et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est très peu probable que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Les risques suivants non pris en compte dans l'indicateur peuvent avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du Fonds :

Risque de crédit : Il s'agit du risque de baisse de la qualité de crédit d'un émetteur monétaire ou obligataire ou de défaut de ce dernier. La valeur des titres de créance de cet émetteur peut alors baisser, entraînant une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque de contrepartie : Il s'agit du risque de perte pour le portefeuille résultant du fait que la contrepartie à une opération ou à un contrat peut faillir à ses obligations avant que l'opération ait été réglée de manière définitive sous la forme d'un flux financier. Le défaut d'une contrepartie peut entraîner une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque lié à l'impact des techniques telles que les produits dérivés : Le Fonds peut avoir recours à des instruments financiers à terme, ce qui pourra induire un risque de baisse de la valeur liquidative du Fonds plus significative et plus rapide que celle des marchés sur lesquels le Fonds est investi.

Ce produit ne prévoyant pas de protection contre les aléas de marché, vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

SCÉNARIOS DE PERFORMANCE

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures des marchés. L'évolution future des marchés est aléatoire et ne peut être prédite avec précision. Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés sont des exemples utilisant les meilleures et pires performances, ainsi que la performance moyenne du produit/de l'indice de référence approprié au cours des 10 dernières années. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Votre perte maximale peut être l'ensemble de votre investissement.

PERIODE DE DETENTION RECOMMANDÉE : 1 mois		Si vous sortez après 1 mois (Période de détention recommandée)
INVESTISSEMENT : 10 000 EUROS		
SCÉNARIOS		
MINIMUM	Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.	
TENSIONS	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	9 470,00 €
	Rendement annuel moyen	-5,30%
DÉFAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	9 470,00 €
	Rendement annuel moyen	-5,30%
INTERMÉDIAIRE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	9 500,00 €
	Rendement annuel moyen	-5,00%
FAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	9 540,00 €
	Rendement annuel moyen	-4,60%

Scénario défavorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 29/02/2020 et le 31/03/2020

Scénario intermédiaire : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/11/2016 et le 31/12/2016

Scénario favorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/12/2023 et le 31/01/2024

QUE SE PASSE-T-IL SI SIENNA GESTION N'EST PAS EN MESURE D'EFFECTUER LES VERSEMENTS?

Le Fonds est constitué comme une entité distincte de la société de gestion. En cas de défaillance de la société de gestion, les actifs du Fonds conservés par le dépositaire ne seront pas affectés. En cas de défaillance du dépositaire, le risque de perte financière du Fonds est atténué en raison de la ségrégation légale des actifs du dépositaire de ceux du Fonds.

QUE VA ME COÛTER CET INVESTISSEMENT ?

Il se peut que la personne qui vous vende ce Fonds ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

COÛTS AU FIL DU TEMPS

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit (le cas échéant). Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- Qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0 %). Que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire.
- Que 10 000 EUR sont investis.

EXEMPLE D'INVESTISSEMENT	Si vous sortez après 1 mois (Période de détention recommandée)
Coûts totaux	502,83 €
Incidence des coûts annuels (*)	5,03%

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention. Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 0,03% avant déduction des coûts et de -5% après cette déduction.

COMPOSITION DES COÛTS

Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie		Si vous sortez après 1 mois
Coûts d'entrée	5,00% du montant que vous payez au moment de l'entrée dans l'investissement. Il s'agit du montant maximal que vous paierez. La personne qui vous vend le produit vous informera des coûts réels.	500,00 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coût de sortie pour ce produit, mais la personne qui vous vend le produit peut le faire.	0,00 €
Coûts récurrents [prélevés chaque année]		
Frais de gestion et autres frais administratifs et d'exploitation	0,32% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	2,54 €
Coûts de transaction	0,04% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus par le fonds maître lorsqu'il achète ou vend des investissements sous-jacents. Le montant réels dépendra de ce que le fonds maître achète ou vend.	0,29 €
Coûts accessoires prélevés sous certaines conditions		
Commissions liées aux résultats (et commission d'intéressement)	Aucune commission liée aux résultats n'existe pour ce produit.	0,00 €

COMBIEN DE TEMPS DOIS-JE LE CONSERVER, ET PUIS-JE RETIRER DE L'ARGENT DE FAÇON ANTICIPÉE ?

La durée de placement minimale recommandée est de 1 mois en raison de la nature du sous-jacent de l'investissement orienté sur marchés de taux. Les parts de ce Fonds sont des supports de placement à > 1 mois, elles doivent être acquises dans une optique de diversification d'un patrimoine. Un désinvestissement avant l'échéance est possible, notamment en cas de déblocage anticipé prévu par la réglementation. Les demandes de remboursement sont à adresser quotidiennement au teneur de comptes conservateur des parts ou au gestionnaire du plan et sont exécutées au prix de rachat conformément au règlement. Nous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

COMMENT PUIS-JE FORMULER UNE RÉCLAMATION ?

Pour toute réclamation liée à votre dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite, vous pouvez adresser une réclamation auprès de votre teneur de compte ou de votre gestionnaire de compte. Vous pouvez formuler une réclamation concernant le Fonds en adressant un courrier électronique à l'adresse gestion@sienna-im.com ou un courrier postal – à l'attention du Président du Directoire – 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris. Une procédure de traitement des réclamations est disponible sur le site internet de la Société de gestion (www.sienna-gestion.com).

AUTRES INFORMATIONS PERTINENTES

Performances passées : Pour toutes informations relatives aux performances passées : <https://www.sienna-gestion.com/tous-nos-fonds>
 Nombre d'années pour lequel les données relatives aux performances passées sont présentées : 10 ans en fonction de la date de création de la part.
 Informations relatives à la finance durable : www.sienna-gestion.com/notre-finance-responsable
 Conseil de surveillance : Le conseil de surveillance est composé de membres salariés représentant les porteurs de parts et de représentants de la direction de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du Fonds.
 Teneur(s) de compte / Gestionnaire du plan : EPSENS, AMUNDI TC, NATIXIS INTEREPARGNE, SG, CA TITRES, GRESHAM BANQUE, BNP PARIBAS EPARGNE ENTREPRISE
 Vous avez la possibilité de saisir le Médiateur de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) via le site internet www.amf-france.org (formulaire de demande de médiation), ou par courrier : Le Médiateur - Autorité des marchés financiers - 17, place de la Bourse - 75082 PARIS CEDEX 02.



SIENNA GESTION | Membre du groupe Sienna Investment Managers | Société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance au capital de 9 824 748 € | RCS : 320 921 828 Paris | N° Agrément AMF : GP 97020 en date du 13 mars 1997 | N° TVA intracommunautaire : FR 47 320 921 828 | Code APE : 6430Z | Siège social : 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris | www.sienna-gestion.com

Page 3/3

OBJECTIF : Le présent document contient des informations essentielles sur le produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

PRODUIT :

EPEENS OBLIGATIONS (Part A - 990000081879)

Initiateur : SIENNA GESTION
Site internet : www.sienna-gestion.com
Contact : sienna-gestion@sienna-im.com

Autorité de tutelle compétente : Autorité des marchés financiers (AMF) est chargée du contrôle de SIENNA GESTION en ce qui concerne ce document d'informations clés.
SIENNA GESTION est agréée en France sous le n° GP 97020 et réglementée par l'AMF.
Date de production du document : 13/01/2025

AVERTISSEMENT : VOUS ÊTES SUR LE POINT D'ACHETER UN PRODUIT QUI N'EST PAS SIMPLE ET QUI PEUT ÊTRE DIFFICILE À COMPRENDRE

EN QUOI CONSISTE CE PRODUIT ?

TYPE : EPEENS OBLIGATIONS est un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) de droit français relevant de l'article L. 214-164 du Code Monétaire et Financier prenant la forme d'un FCPE. Ce FCPE a été agréé par l'Autorité des Marchés Financiers le 11/10/2002

DURÉE ET RÉSILIATION (résiliation de l'initiateur) : Le Fonds est créé pour une durée indéterminée. Le Conseil de surveillance ou la société de gestion peut décider la dissolution ou la fusion du présent Fonds à leur initiative.

OBJECTIFS :

Le FCPE EPEENS OBLIGATIONS est un fonds nourricier du Fonds Commun de Placement (FCP) de droit français **SIENNA OBLIGATIONS** (Part FS-C: FR001400SGF7) géré par Sienna Gestion. Son actif net est investi en totalité et en permanence en parts ou actions d'un seul et même fonds, le fonds SIENNA OBLIGATIONS, qualifié de fonds maître et, à titre accessoire, en liquidités.

Objectifs du Fonds maître : Le Fonds classé, "obligations et autres titres de créance libellés en euro" a pour objectif d'obtenir, sur sa durée de placement recommandée de 3 ans minimum, une performance nette de frais de gestion supérieure ou égale à celle de son indicateur de référence en intégrant en amont une approche extra-financière (critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance, dits 'critères ESG') pour la sélection et le suivi des titres. L'indicateur de référence est composé comme suit : 40% de l'indice Bloomberg Euro Aggregate Corporates 500MM, 40% de l'indice Bloomberg Euro Aggregate Treasury 3-5 et 20% de l'indice Euro Short-Term Rate Capitalisé (ESTR).

Approche extra-financière : Le Fonds adopte une gestion Socialement Responsable (SR) dans la sélection et le suivi des titres en tenant compte des critères ESG des émetteurs. Toutefois, le Fonds ne bénéficie pas du Label public ISR. L'objectif de la gestion SR de Sienna Gestion est d'allier performances extra-financière et financière par l'intégration systématique des risques en matière de durabilité (ou 'risques ESG') pour les émetteurs privés et des performances ESG pour les émetteurs publics/souverains, dans la construction de ses univers SR. 90 % minimum des investissements du Fonds, réalisés en direct et/ou au travers de fonds supports, sont sélectionnés par Sienna Gestion sur la base de critères ESG (exemples d'enjeux ESG : programme de lutte contre le changement climatique, respect des droits de l'Homme, rémunération des dirigeants). Les émetteurs privés sont sélectionnés selon l'approche "Best in class" consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés d'un point de vue extra-financier au sein de leur secteur d'activité. Sienna Gestion s'appuie sur les notations de risque ESG de l'agence Sustainalytics. SIENNA GESTION utilise la note de risque ESG agréée de Sustainalytics. Aucune modification n'est apportée à cette note. Les émetteurs publics/souverains (Classe 'Taux') sont sélectionnés selon une approche 'Best in universe' consistant à privilégier les émetteurs les mieux notés d'un point de vue extra-financier indépendamment des spécificités des émetteurs du groupe. La sélection est effectuée en utilisant des critères multidimensionnels sur chacune des trois dimensions d'analyse ESG de façon équilibrée.

Stratégie financière du Fonds maître : La gestion du Fonds est discrétionnaire et intègre les anticipations du gérant concernant l'évolution des marchés et sa sélection de valeurs. Les axes principaux de gestion sont :

-La sensibilité aux taux d'intérêt qui sera comprise entre 0,5 et 8. Le gérant fait varier la sensibilité du portefeuille entre ces bornes, en fonction de ses anticipations des variations du niveau des taux d'intérêt de la zone euro ;

-Le ou les segments de la courbe des taux à privilégier ;

-Le degré d'exposition au risque crédit et la répartition des émetteurs. La dette privée peut représenter jusqu'à 100% de l'actif net. Le choix des instruments financiers de taux est effectué en fonction de leur liquidité, de leur rentabilité, de la qualité de l'émetteur et de leur potentiel d'appréciation. L'exposition au risque de change ou à des titres libellés dans une autre devise que l'euro doit rester accessoire.

Le Fonds est composé comme suit :

-Obligations, titres de créance et instruments du marché monétaire : Le Fonds est exposé aux marchés de taux (obligataires et monétaires) dans la limite de 100 % de son actif net. Le Fonds peut détenir, dans la limite de 100 % de son actif net, des obligations et titres de créance à taux fixe, variable, obligations indexées, hybrides (convertibles, subordonnées...) et instruments du marché monétaire de tous émetteurs situés dans la zone Euro et/ou en dehors de la zone Euro (hors pays émergents) et libellés en euro. L'investissement en titres libellés dans une devise autre que l'euro est limité à 10 % de l'actif net du Fonds. Les titres de créance négociables et obligations et/ou les émetteurs dans lesquels le Fonds investit bénéficient d'une notation de crédit 'Investment grade' ou font l'objet d'une notation interne équivalente par la société de gestion. Les titres ne bénéficiant pas de cette notation sont des titres dits "spéculatifs" et pourront représenter au maximum 10 % de l'actif net du Fonds. La société de gestion ne recourt pas exclusivement ou mécaniquement à des notations de crédit émises par les agences de notation de crédit. Elle procède à sa propre analyse pour évaluer la qualité de l'émetteur et de l'émission. La fourchette de sensibilité aux taux d'intérêt à l'intérieur de laquelle le Fonds est géré est comprise entre 0,5 et 8.

-Parts ou actions d'OPC (OPCVM et/ou FIA) : Le Fonds peut être investi, dans la limite de 100 % de son actif net, en parts ou actions d'OPC obligataires et/ou jusqu'à 30% de son actif net en OPC monétaires. Ces OPC peuvent être gérés par la société de gestion.

-Instruments financiers à terme (ou contrats financiers) : Le Fonds peut intervenir sur les marchés réglementés, organisés et de gré à gré via des instruments financiers à terme, afin de couvrir et/ou d'exposer le portefeuille aux risques de change et/ou de taux dans les limites de la fourchette de sensibilité autorisée. L'engagement lié à l'utilisation de ces instruments ne peut dépasser 100 % de l'actif net. Le Fonds n'a pas recours aux TRS (Total Return Swaps).

-Autres opérations : le gérant peut avoir recours aux dépôts et aux emprunts d'espèces.

Affectation des sommes distribuables : Capitalisation.

SFDR : Article 8 : le Fonds promeut des caractéristiques environnementales, sociales et de gouvernance. Il est classé article 8 au titre du règlement européen SFDR.

INVESTISSEURS DE DÉTAIL VISÉS : Ce produit est destiné aux bénéficiaires d'un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite ayant un objectif d'investissement à moyen terme, (supérieure à 3 ans) et ayant une connaissance théorique des marchés de taux tout en acceptant de s'exposer à un risque de variation de la valeur liquidative inhérent à ces marchés. Il pourrait ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant la durée de placement recommandée. Cette durée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne. Ce produit comporte des risques de perte en capital. Ce produit n'est pas à destination de personnes présentant les caractéristiques d'US Person comme défini dans le règlement du Fonds.

DÉPOSITAIRE : BNP PARIBAS SA

PÉRIODICITÉ DE CALCUL DE LA VALEUR LIQUIDATIVE ET DEMANDES DE RACHAT : La valeur liquidative est calculée quotidiennement divisant l'actif net du fonds par le nombre de parts émises sur les cours de clôture de chaque jour de bourse de Paris (selon le calendrier officiel d'Euronext - Paris SA), à l'exception des jours fériés au sens de l'article L. 3133-1 du Code du travail. Les opérations de souscription ou de rachat sont réalisées quotidiennement selon les conditions prévues dans le règlement du Fonds.

Le règlement et les rapports annuels et semestriels du Fonds sont disponibles en français sur le site internet du teneur de compte et gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com. La valeur liquidative est disponible sur le site internet du teneur de compte des parts du fonds.

Le prospectus et les rapports annuels et semestriels du fonds maître sont disponibles en français sur le site internet de la société de gestion du fonds maître dont les coordonnées figurent dans le règlement du FCPE ou gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com ou sur le site internet de votre teneur de compte.

QUELS SONT LES RISQUES ET QU'EST-CE QUE CELA POURRAIT ME RAPPORTER ?

INDICATEUR DE RISQUE (SRI)



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit 3 ans.

Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant échéance, et vous pourriez obtenir moins en retour.

L'indicateur de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 2 sur 7 qui est une classe de risque basse. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau faible et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est très peu probable que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Les risques suivants non pris en compte dans l'indicateur peuvent avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du Fonds :

Risque de crédit : Il s'agit du risque de baisse de la qualité de crédit d'un émetteur monétaire ou obligataire ou de défaut de ce dernier. La valeur des titres de créance de cet émetteur peut alors baisser, entraînant une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque de contrepartie : Il s'agit du risque de perte pour le portefeuille résultant du fait que la contrepartie à une opération ou à un contrat peut faillir à ses obligations avant que l'opération ait été réglée de manière définitive sous la forme d'un flux financier. Le défaut d'une contrepartie peut entraîner une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque lié à l'impact des techniques telles que les produits dérivés : Le Fonds peut avoir recours à des instruments financiers à terme, ce qui pourra induire un risque de baisse de la valeur liquidative du Fonds plus significative et plus rapide que celle des marchés sur lesquels le Fonds est investi.

Ce produit ne prévoyant pas de protection contre les aléas de marché, vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

SCÉNARIOS DE PERFORMANCE

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures des marchés. L'évolution future des marchés est aléatoire et ne peut être prédite avec précision. Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés sont des exemples utilisant les meilleures et pires performances, ainsi que la performance moyenne du produit/de l'indice de référence approprié au cours des 10 dernières années. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Votre perte maximale peut être l'ensemble de votre investissement.

PERIODE DE DETENTION RECOMMANDÉE : 3 ans		Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 3 ans (Période de détention recommandée)
INVESTISSEMENT : 10 000 EUROS			
SCÉNARIOS			
MINIMUM	Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.		
TENSIONS	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	7 650,00 €	7 770,00 €
	Rendement annuel moyen	-23,50%	-8,07%
DÉFAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	8 030,00 €	8 060,00 €
	Rendement annuel moyen	-19,70%	-6,94%
INTERMÉDIAIRE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	9 580,00 €	9 790,00 €
	Rendement annuel moyen	-4,20%	-0,70%
FAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	10 260,00 €	10 150,00 €
	Rendement annuel moyen	2,60%	0,50%

Scénario défavorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 30/09/2019 et le 30/09/2022

Scénario intermédiaire : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/05/2016 et le 31/05/2019

Scénario favorable : ce type de scénario s'est produit pour un investissement entre le 31/08/2018 et le 31/08/2021

QUE SE PASSE-T-IL SI SIENNA GESTION N'EST PAS EN MESURE D'EFFECTUER LES VERSEMENTS?

Le Fonds est constitué comme une entité distincte de la société de gestion. En cas de défaillance de la société de gestion, les actifs du Fonds conservés par le dépositaire ne seront pas affectés. En cas de défaillance du dépositaire, le risque de perte financière du Fonds est atténué en raison de la ségrégation légale des actifs du dépositaire de ceux du Fonds.

QUE VA ME COÛTER CET INVESTISSEMENT ?

Il se peut que la personne qui vous vend ce Fonds ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

COÛTS AU FIL DU TEMPS

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit (le cas échéant). Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- Qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0 %). Que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire.
- Que 10 000 EUR sont investis.

EXEMPLE D'INVESTISSEMENT	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 3 ans (Période de détention recommandée)
Coûts totaux	596,43 €	831,92 €
Incidence des coûts annuels (*)	5,96%	2,74%

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention. Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 2,03% avant déduction des coûts et de -0,7% après cette déduction.

COMPOSITION DES COÛTS

Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie		Si vous sortez après 1 an
Coûts d'entrée	5,00% du montant que vous payez au moment de l'entrée dans l'investissement. Il s'agit du montant maximal que vous paierez. La personne qui vous vend le produit vous informera des coûts réels.	500,00 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coût de sortie pour ce produit, mais la personne qui vous vend le produit peut le faire.	0,00 €
Coûts récurrents [prélevés chaque année]		
Frais de gestion et autres frais administratifs et d'exploitation	1,02% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	96,43 €
Coûts de transaction	0,00% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus par le fonds maître lorsqu'il achète ou vend des investissements sous-jacents. Le montant réels dépendra de ce que le fonds maître achète ou vend.	0,00 €
Coûts accessoires prélevés sous certaines conditions		
Commissions liées aux résultats (et commission d'intéressement)	Aucune commission liée aux résultats n'existe pour ce produit.	0,00 €

COMBIEN DE TEMPS DOIS-JE LE CONSERVER, ET PUIS-JE RETIRER DE L'ARGENT DE FAÇON ANTICIPÉE ?

La durée de placement minimale recommandée est de 3 ans en raison de la nature du sous-jacent de l'investissement orienté sur marchés de taux. Les parts de ce Fonds sont des supports de placement à moyen terme, elles doivent être acquises dans une optique de diversification d'un patrimoine. Un désinvestissement avant l'échéance est possible, notamment en cas de déblocage anticipé prévu par la réglementation. Les demandes de remboursement sont à adresser quotidiennement au teneur de comptes conservateur des parts ou au gestionnaire du plan et sont exécutées au prix de rachat conformément au règlement. Nous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

COMMENT PUIS-JE FORMULER UNE RÉCLAMATION ?

Pour toute réclamation liée à votre dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite, vous pouvez adresser une réclamation auprès de votre teneur de compte ou de votre gestionnaire de compte. Vous pouvez formuler une réclamation concernant le Fonds en adressant un courrier électronique à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com ou un courrier postal – à l'attention du Président du Directoire – 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris. Une procédure de traitement des réclamations est disponible sur le site internet de la Société de gestion (www.sienna-gestion.com).

AUTRES INFORMATIONS PERTINENTES

Performances passées : Pour toutes informations relatives aux performances passées : <https://www.sienna-gestion.com/tous-nos-fonds>
 Nombre d'années pour lequel les données relatives aux performances passées sont présentées : 10 ans en fonction de la date de création de la part.
 Informations relatives à la finance durable : www.sienna-gestion.com/notre-finance-responsable
 Conseil de surveillance : Le conseil de surveillance est composé de membres salariés représentant les porteurs de parts et de représentants de la direction de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du Fonds.
 Teneur(s) de compte / Gestionnaire du plan : EPESEN, BNP PARIBAS EPARGNE ENTREPRISE, AMUNDI TC, CA TITRES, SG, GRESHAM BANQUE, NATIXIS INTEREPARGNE
 Vous avez la possibilité de saisir le Médiateur de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) via le site internet www.amf-france.org (formulaire de demande de médiation), ou par courrier : Le Médiateur - Autorité des marchés financiers - 17, place de la Bourse - 75082 PARIS CEDEX 02.



SIENNA GESTION | Membre du groupe Sienna Investment Managers | Société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance au capital de 9 824 748 € | RCS : 320 921 828 Paris | N° Agrément AMF : GP 97020 en date du 13 mars 1997 | N° TVA intracommunautaire : FR 47 320 921 828 | Code APE : 6430Z | Siège social : 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris | www.sienna-gestion.com

Page 3/3

OBJECTIF : Le présent document contient des informations essentielles sur le produit d'investissement. Il ne s'agit pas d'un document à caractère commercial. Ces informations vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste ce produit et quels risques, coûts, gains et pertes potentiels y sont associés, et de vous aider à le comparer à d'autres produits.

PRODUIT :

SIENNA SELECTION ACTIFS PRIVES (Part A - 990000136239)

Initiateur : SIENNA GESTION

Site internet : www.sienna-gestion.com

Contact : sienna-gestion@sienna-im.com

Autorité de tutelle compétente : Autorité des marchés financiers (AMF) est chargée du contrôle de SIENNA GESTION en ce qui concerne ce document d'informations clés.

SIENNA GESTION est agréée en France sous le n° GP 97020 et réglementée par l'AMF.

Date de production du document : 06/11/2024

AVERTISSEMENT : VOUS ÊTES SUR LE POINT D'ACHETER UN PRODUIT QUI N'EST PAS SIMPLE ET QUI PEUT ÊTRE DIFFICILE À COMPRENDRE

EN QUOI CONSISTE CE PRODUIT ?

TYPE : SIENNA SELECTION ACTIFS PRIVES est un Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE) de droit français relevant de l'article L. 214-164 du Code Monétaire et Financier prenant la forme d'un FCPE. Ce FCPE a été agréé par l'Autorité des Marchés Financiers le 16/07/2024

DURÉE ET RÉSILIATION (résiliation de l'initiateur) : Le Fonds est créé pour une durée indéterminée. Le Conseil de surveillance ou la société de gestion peut décider la dissolution ou la fusion du présent Fonds à leur initiative.

OBJECTIFS : L'objectif du Fonds consiste à rechercher une valorisation du capital investi, sur sa durée de placement recommandée de 8 ans minimum, au moyen d'une stratégie discrétionnaire et flexible s'appuyant sur des investissements multithématiques réalisés en parts ou actions d'OPC, au travers de deux poches d'actifs :

-Une poche d'actifs cotés, ciblée à 65% de l'actif net (OPC actions gérés par Sienna Gestion), ayant vocation à apporter la liquidité des marchés majoritairement européens,

-Une poche d'actifs non cotés, ciblée à 35% de l'actif net (OPC de capital investissement, dette privée, immobilier), destinée à apporter de la diversification et le potentiel de performance de ces actifs sur le long terme,

En intégrant en amont une approche extra-financière (critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance dits "critères ESG") pour la sélection et le suivi des titres.

Le Fonds ne sera pas géré par rapport à un indicateur de référence. La méthode de gestion du Fonds n'est pas compatible avec le recours à un indicateur de référence. Néanmoins, la performance du Fonds pourra être comparée à postériori à l'indice MSCI Europe (dividendes nets réinvestis).

Approche extra-financière : Le Fonds adopte une gestion Socialement Responsable (SR) dans la sélection et le suivi des produits financiers sous-jacents (OPC d'actifs cotés et non cotés). Toutefois, le Fonds ne bénéficie pas du label gouvernemental ISR.

90 % minimum des OPC détenus par le Fonds (gérés ou non par Sienna Gestion) devront respecter les conditions cumulatives suivantes :

1 - L'OPC devra relever de l'article 8 ou de l'article 9 au sens de la réglementation SFDR,

2 - L'OPC devra satisfaire à l'une des deux situations suivantes :

- Soit, bénéficier du label gouvernemental ISR ou respecter lui-même les critères quantitatifs issus de ce label (cités dans le règlement du Fonds).

- Soit, bénéficier du label gouvernemental Greenfin.

Les OPC gérés par Sienna Gestion mais ne bénéficiant pas d'un label gouvernemental (ISR ou Greenfin) devront respecter les caractéristiques propres à l'approche extra-financière de Sienna Gestion (décrites dans le règlement du fonds). L'approche extra-financière de Sienna Gestion ne s'applique pas aux OPC sous-jacents gérés par des sociétés de gestion externes. Par conséquent, des disparités d'approches extra-financières peuvent coexister au sein du portefeuille entre celles retenues par Sienna Gestion et celles adoptées par les sociétés de gestion des OPC externes sélectionnés par Sienna Gestion.

Les OPC d'actifs non cotés externes (non gérés par Sienna Gestion) ne bénéficiant pas d'un label gouvernemental (ISR ou Greenfin) feront l'objet, préalablement à tout investissement, d'une analyse extra-financière donnant lieu à une notation.

Stratégie financière : La stratégie d'investissement repose sur le processus suivant :

1/ L'analyse de l'environnement économique et financier pour décider des meilleurs marchés sur lesquels investir.

2/ La sélection des supports d'investissement les plus pertinents sur ces marchés, prenant en compte des thématiques de long terme (décarbonation, biodiversité, transition énergétique).

3/ La construction du portefeuille du Fonds en cohérence avec son objectif de gestion : les investissements du Fonds seront réalisés exclusivement en parts ou actions d'OPC, au travers de deux poches d'actifs :

* Une poche d'actifs cotés (entre 50% et 100% de l'actif net du Fonds, avec une cible à 65%) investie en parts ou actions d'OPC actions de grandes capitalisations des marchés européens et, dans la limite de 25%, des marchés internationaux (dont 15% maximum de marchés émergents). Les petites et/ou moyennes capitalisations pourront représenter 10% à 30% de l'actif net du Fonds. Ces OPC seront gérés par Sienna Gestion.

* Une poche d'actifs non cotés (dans la limite de 50% de l'actif net du Fonds, avec une cible à 35%) investie en parts ou actions d'OPC de capital investissement et/ou OPC de dette privée et/ou OPC immobiliers, incluant les infrastructures. Ces OPC pourront être gérés par Sienna Gestion.

L'allocation-cible (65% poche d'actifs cotés / 35% poche d'actifs non cotés) est déterminée par la société de gestion afin d'optimiser la gestion de la liquidité et le couple rendement / risque du Fonds. Tout au long de sa vie, le portefeuille s'efforcera de suivre, dans la mesure du possible, cette allocation-cible précitée dans le respect des limites d'exposition suivantes :

Exposition aux marchés actions, entre 50% et 120% (en incluant le recours aux contrats à terme) dont 10% à 30% maximum aux marchés actions de petites et moyennes capitalisations éligibles au PEA PME. Exposition aux marchés hors zone Euro (risque de change) dans la limite de 50% de l'actif net (dont 15% maximum sur les marchés émergents).

Dans le cadre de situations particulières (la phase de lancement du Fonds, les réinvestissements de la poche d'actifs non cotés et la gestion de souscriptions et rachats significatifs), le Fonds pourra être investi en parts ou actions d'OPC obligataires et/ou monétaires, dans la limite de 50% de son actif net.

Les revenus du Fonds sont capitalisés.

SFDR : Article 8 : le Fonds promeut des caractéristiques environnementales, sociales et de gouvernance. Il est classé article 8 au titre du règlement européen SFDR.

INVESTISSEURS DE DÉTAIL VISÉS : Ce produit est destiné aux bénéficiaires d'un dispositif d'épargne retraite ayant un objectif d'investissement à long terme, (supérieure à 8 ans) et ayant une connaissance théorique des actions cotées et actifs non cotés tout en acceptant de s'exposer à un risque de variation de la valeur liquidative inhérent à ces marchés. Il pourrait ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant la durée de placement recommandée. Cette durée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne. Ce produit comporte des risques de perte en capital. Ce produit n'est pas à destination de personnes présentant les caractéristiques d'US Person comme défini dans le règlement du Fonds.

DÉPOSITAIRE : BNP PARIBAS SA

PÉRIODICITÉ DE CALCUL DE LA VALEUR LIQUIDATIVE ET DEMANDES DE RACHAT : La valeur liquidative du Fonds est calculée quotidiennement chaque jour de bourse de Paris (selon le calendrier officiel d'Euronext - Paris SA), à l'exception des jours fériés au sens de l'article L. 3133-1 du Code du travail ou jour de fermeture de la bourse de Paris. Les opérations de rachat ou d'arbitrage saisies sur internet/smartphone au plus-tard à J-1 23h59, ou toutes les autres opérations reçues complètes et conformes chez EPSSENS au plus tard à J-1 10h, seront exécutées et enregistrées en compte sur la base de la valeur liquidative J. Si votre teneur de compte n'est pas EPSSENS, nous vous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes individuelles.

Le règlement et les rapports annuels et semestriels du Fonds sont disponibles en français sur le site internet du teneur de compte et gratuitement sur simple demande écrite à l'adresse sienna-gestion@sienna-im.com. La valeur liquidative est disponible sur le site internet du teneur de compte des parts du fonds.

QUELS SONT LES RISQUES ET QU'EST-CE QUE CELA POURRAIT ME RAPPORTER ?

INDICATEUR DE RISQUE (SRI)



L'indicateur de risque part de l'hypothèse que vous conservez le produit 8 ans.

Le risque réel peut être très différent si vous optez pour une sortie avant échéance, et vous pourriez obtenir moins en retour.

L'indicateur de risque permet d'apprécier le niveau de risque de ce produit par rapport à d'autres. Il indique la probabilité que ce produit enregistre des pertes en cas de mouvements sur les marchés ou d'une impossibilité de notre part de vous payer.

Nous avons classé ce produit dans la classe de risque 6 sur 7 qui est une classe de risque élevée. Autrement dit, les pertes potentielles liées aux futurs résultats du produit se situent à un niveau élevé et, si la situation venait à se détériorer sur les marchés, il est très probable que notre capacité à vous payer en soit affectée.

Les risques suivants non pris en compte dans l'indicateur peuvent avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du Fonds :

Ce produit ne prévoyant pas de protection contre les aléas de marché, vous pourriez perdre tout ou partie de votre investissement.

- **Risque de liquidité** : C'est le risque qu'une position ne puisse pas être cédée pour un coût limité et dans un délai suffisamment court, i.e. c'est le risque de devoir vendre un instrument financier à un prix inférieur au juste prix et ainsi générer une moins-value pour le portefeuille du fonds maître et in fine, une baisse de la valeur liquidative de celui-ci

- **Risque de contrepartie** : Il s'agit du risque de perte pour le portefeuille résultant du fait que la contrepartie à une opération ou à un contrat peut faillir à ses obligations avant que l'opération ait été réglée de manière définitive sous la forme d'un flux financier. Le défaut d'une contrepartie peut entraîner une baisse de la valeur liquidative du Fonds

SCÉNARIOS DE PERFORMANCE

Les chiffres indiqués comprennent tous les coûts du produit lui-même mais pas nécessairement tous les frais dus à votre conseiller ou distributeur. Ces chiffres ne tiennent pas compte de votre situation fiscale personnelle, qui peut également influencer sur les montants que vous recevrez.

Ce que vous obtiendrez de ce produit dépend des performances futures des marchés. L'évolution future des marchés est aléatoire et ne peut être prédite avec précision. Les scénarios défavorable, intermédiaire et favorable présentés sont des exemples utilisant les meilleures et pires performances, ainsi que la performance moyenne du produit/de l'indice de référence approprié au cours des 10 dernières années. Les marchés pourraient évoluer très différemment à l'avenir.

Le scénario de tensions montre ce que vous pourriez obtenir dans des situations de marché extrêmes.

Votre perte maximale peut être l'ensemble de votre investissement.

PERIODE DE DETENTION RECOMMANDÉE : 8 ans		Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 8 ans (Période de détention recommandée)
INVESTISSEMENT : 10 000 EUROS			
SCÉNARIOS			
MINIMUM	Il n'existe aucun rendement minimal garanti. Vous pourriez perdre tout ou une partie de votre investissement.		
TENSIONS	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	4 720,00 €	2 170,00 €
	Rendement annuel moyen	-52,80%	-17,39%
DÉFAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	7 000,00 €	8 460,00 €
	Rendement annuel moyen	-30,00%	-2,07%
INTERMÉDIAIRE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	10 010,00 €	14 660,00 €
	Rendement annuel moyen	0,10%	4,90%
FAVORABLE	Ce que vous pourriez obtenir après déduction des coûts	13 280,00 €	23 640,00 €
	Rendement annuel moyen	32,80%	11,35%

QUE SE PASSE-T-IL SI SIENNA GESTION N'EST PAS EN MESURE D'EFFECTUER LES VERSEMENTS?

Le Fonds est constitué comme une entité distincte de la société de gestion. En cas de défaillance de la société de gestion, les actifs du Fonds conservés par le dépositaire ne seront pas affectés. En cas de défaillance du dépositaire, le risque de perte financière du Fonds est atténué en raison de la ségrégation légale des actifs du dépositaire de ceux du Fonds.

QUE VA ME COÛTER CET INVESTISSEMENT ?

Il se peut que la personne qui vous vende ce Fonds ou qui vous fournit des conseils à son sujet vous demande de payer des coûts supplémentaires. Si c'est le cas, cette personne vous informera au sujet de ces coûts et vous montrera l'incidence de ces coûts sur votre investissement.

COÛTS AU FIL DU TEMPS

Les tableaux présentent les montants prélevés sur votre investissement afin de couvrir les différents types de coûts. Ces montants dépendent du montant que vous investissez, du temps pendant lequel vous détenez le produit et du rendement du produit (le cas échéant). Les montants indiqués ici sont des illustrations basées sur un exemple de montant d'investissement et différentes périodes d'investissement possibles.

Nous avons supposé :

- Qu'au cours de la première année vous récupéreriez le montant que vous avez investi (rendement annuel de 0 %). Que pour les autres périodes de détention, le produit évolue de la manière indiquée dans le scénario intermédiaire.
- Que 10 000 EUR sont investis.

EXEMPLE D'INVESTISSEMENT	Si vous sortez après 1 an	Si vous sortez après 8 ans (Période de détention recommandée)
Coûts totaux	766,00 €	4 586,66 €
Incidence des coûts annuels (*)	7,66%	3,63%

(*) Elle montre dans quelle mesure les coûts réduisent annuellement votre rendement au cours de la période de détention. Par exemple, elle montre que si vous sortez à la fin de la période de détention recommandée, il est prévu que votre rendement moyen par an soit de 8,53% avant déduction des coûts et de 4,9% après cette déduction.

COMPOSITION DES COÛTS

Coûts ponctuels à l'entrée ou à la sortie		Si vous sortez après 1 an
Coûts d'entrée	5,00% du montant que vous payez au moment de l'entrée dans l'investissement. Il s'agit du montant maximal que vous paierez. La personne qui vous vend le produit vous informera des coûts réels.	500,00 €
Coûts de sortie	Nous ne facturons pas de coût de sortie pour ce produit, mais la personne qui vous vend le produit peut le faire.	0,00 €
Coûts récurrents [prélevés chaque année]		
Frais de gestion et autres frais administratifs et d'exploitation	2,80% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.	266,00 €
Coûts de transaction	0,00% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus lorsque nous achetons et vendons les investissements sous-jacents au produit. Le montant réel varie en fonction de la quantité que nous achetons et vendons.	0,00 €
Coûts accessoires prélevés sous certaines conditions		
Commissions liées aux résultats (et commission d'intéressement)	Aucune commission liée aux résultats n'existe pour ce produit.	0,00 €

COMBIEN DE TEMPS DOIS-JE LE CONSERVER, ET PUIS-JE RETIRER DE L'ARGENT DE FAÇON ANTICIPÉE ?

La durée de placement minimale recommandée est de 8 ans en raison de la nature du sous-jacent de l'investissement orienté sur actions cotées et actifs non cotés. Les parts de ce Fonds sont des supports de placement à long terme, elles doivent être acquises dans une optique de diversification d'un patrimoine. Un désinvestissement avant l'échéance est possible, notamment en cas de déblocage anticipé prévu par la réglementation. Les demandes de remboursement sont à adresser quotidiennement au teneur de comptes conservateur des parts ou au gestionnaire du plan et sont exécutées au prix de rachat conformément au règlement. Nous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

COMMENT PUIS-JE FORMULER UNE RÉCLAMATION ?

Pour toute réclamation liée à votre dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite, vous pouvez adresser une réclamation auprès de votre teneur de compte ou de votre gestionnaire de compte. Vous pouvez formuler une réclamation concernant le Fonds en adressant un courrier électronique à l'adresse gestion@sienna-im.com ou un courrier postal – à l'attention du Président du Directoire – 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris. Une procédure de traitement des réclamations est disponible sur le site internet de la Société de gestion (www.sienna-gestion.com).

AUTRES INFORMATIONS PERTINENTES

Performances passées : Pour toutes informations relatives aux performances passées : <https://www.sienna-gestion.com/tous-nos-fonds>
 Nombre d'années pour lequel les données relatives aux performances passées sont présentées : 10 ans en fonction de la date de création de la part.
 Informations relatives à la finance durable : www.sienna-gestion.com/notre-finance-responsable
 Conseil de surveillance : Le conseil de surveillance est composé de membres salariés représentant les porteurs de parts et de représentants de la direction de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du Fonds.
 Teneur(s) de compte / Gestionnaire du plan : EPSSENS
 Vous avez la possibilité de saisir le Médiateur de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) via le site internet www.amf-france.org (formulaire de demande de médiation), ou par courrier : Le Médiateur - Autorité des marchés financiers - 17, place de la Bourse - 75082 PARIS CEDEX 02.



SIENNA GESTION | Membre du groupe Sienna Investment Managers | Société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance au capital de 9 824 748 € | RCS : 320 921 828 Paris | N° Agrément AMF : GP 97020 en date du 13 mars 1997 | N° TVA intracommunautaire : FR 47 320 921 828 | Code APE : 6430Z | Siège social : 21 Boulevard Haussmann 75009 Paris | www.sienna-gestion.com

Page 3/3

Annexe 2 Gestion pilotée du PERECOI

Grille de répartition des placements « Profil Équilibre »

GRILLE PRUDENTE

Age	Nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge probable de départ en retraite	Epsens Monétaire	Epsens Obligations	Epsens Equilibre Solidaire	Epsens Actions PME-ETI	Epsens Bas Carbone	Epsens Actions Internationales	Sienna Sélection Actifs Privés
25	40	0,00%	30,00%	10,00%	10,00%	19,00%	19,00%	12,00%
26	39	0,00%	30,00%	10,00%	10,00%	19,00%	19,00%	12,00%
27	38	0,00%	30,00%	10,00%	10,00%	19,00%	19,00%	12,00%
28	37	0,00%	30,00%	10,00%	10,00%	19,00%	19,00%	12,00%
29	36	0,00%	30,00%	10,00%	10,00%	19,00%	19,00%	12,00%
30	35	0,00%	30,00%	10,00%	10,00%	19,00%	19,00%	12,00%
31	34	0,00%	30,00%	10,00%	10,00%	19,00%	19,00%	12,00%
32	33	0,00%	30,00%	10,00%	10,00%	19,00%	19,00%	12,00%
33	32	0,00%	30,00%	10,00%	10,00%	19,00%	19,00%	12,00%
34	31	0,00%	30,00%	10,00%	10,00%	19,00%	19,00%	12,00%
35	30	0,00%	30,00%	10,00%	10,00%	19,00%	19,00%	12,00%
36	29	0,00%	30,00%	10,00%	10,00%	19,00%	19,00%	12,00%
37	28	0,00%	30,00%	10,00%	10,00%	19,00%	19,00%	12,00%
38	27	0,00%	30,00%	10,00%	10,00%	19,00%	19,00%	12,00%
39	26	0,00%	30,00%	10,00%	10,00%	19,00%	19,00%	12,00%
40	25	0,00%	30,00%	10,00%	10,00%	19,00%	19,00%	12,00%
41	24	0,00%	30,00%	10,00%	10,00%	19,00%	19,00%	12,00%
42	23	0,00%	30,00%	10,00%	10,00%	19,00%	19,00%	12,00%
43	22	0,00%	30,00%	10,00%	10,00%	19,00%	19,00%	12,00%
44	21	0,00%	30,00%	10,00%	10,00%	19,00%	19,00%	12,00%
45	20	0,00%	30,00%	10,00%	10,00%	19,00%	19,00%	12,00%
46	19	0,00%	30,00%	14,00%	10,00%	19,00%	19,00%	8,00%
47	18	0,00%	30,00%	14,00%	10,00%	19,00%	19,00%	8,00%
48	17	0,00%	30,00%	14,00%	10,00%	19,00%	19,00%	8,00%
49	16	0,00%	30,00%	14,00%	10,00%	19,00%	19,00%	8,00%
50	15	2,50%	32,50%	14,00%	8,50%	17,25%	17,25%	8,00%
51	14	5,00%	35,00%	15,00%	8,50%	16,25%	16,25%	4,00%
52	13	7,50%	37,50%	12,50%	8,50%	15,00%	15,00%	4,00%
53	12	10,00%	40,00%	10,50%	7,00%	14,25%	14,25%	4,00%
54	11	12,50%	42,50%	9,50%	7,00%	12,25%	12,25%	4,00%
55	10	15,00%	47,00%	8,50%	3,00%	11,25%	11,25%	4,00%
56	9	20,00%	49,00%	7,50%	3,00%	10,25%	10,25%	0,00%
57	8	25,00%	47,00%	6,50%	3,00%	9,25%	9,25%	0,00%
58	7	30,00%	46,50%	5,50%	0,00%	9,00%	9,00%	0,00%
59	6	35,00%	44,50%	4,50%	0,00%	8,00%	8,00%	0,00%
60	5	40,00%	42,50%	3,50%	0,00%	7,00%	7,00%	0,00%
61	4	55,00%	32,50%	2,50%	0,00%	5,00%	5,00%	0,00%
62	3	70,00%	23,50%	1,50%	0,00%	2,50%	2,50%	0,00%
63	2	85,00%	12,50%	0,00%	0,00%	1,25%	1,25%	0,00%
64	1	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
65	0	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

GRILLE EQUILIBRE

Age	Nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge probable de départ en retraite	Epsens Monétaire	Epsens Obligations	Epsens Equilibre Solidaire	Epsens Actions PME-ETI	Epsens Bas Carbone	Epsens Actions Internationales	Sienna Sélection Actifs Privés
25	40	0,00%	0,00%	10,00%	10,00%	32,00%	32,00%	16,00%
26	39	0,00%	0,00%	10,00%	10,00%	32,00%	32,00%	16,00%
27	38	0,00%	0,00%	10,00%	10,00%	32,00%	32,00%	16,00%
28	37	0,00%	0,00%	10,00%	10,00%	32,00%	32,00%	16,00%
29	36	0,00%	0,00%	10,00%	10,00%	32,00%	32,00%	16,00%
30	35	0,00%	0,00%	10,00%	10,00%	32,00%	32,00%	16,00%
31	34	0,00%	0,00%	10,00%	10,00%	32,00%	32,00%	16,00%
32	33	0,00%	0,00%	10,00%	10,00%	32,00%	32,00%	16,00%
33	32	0,00%	0,00%	10,00%	10,00%	32,00%	32,00%	16,00%
34	31	0,00%	0,00%	10,00%	10,00%	32,00%	32,00%	16,00%
35	30	0,00%	0,00%	10,00%	10,00%	32,00%	32,00%	16,00%
36	29	0,00%	0,00%	10,00%	10,00%	32,00%	32,00%	16,00%
37	28	0,00%	0,00%	10,00%	10,00%	32,00%	32,00%	16,00%
38	27	0,00%	0,00%	10,00%	10,00%	32,00%	32,00%	16,00%
39	26	0,00%	0,00%	10,00%	10,00%	32,00%	32,00%	16,00%
40	25	0,00%	0,00%	10,00%	10,00%	32,00%	32,00%	16,00%
41	24	0,00%	0,00%	10,00%	10,00%	32,00%	32,00%	16,00%
42	23	0,00%	0,00%	10,00%	10,00%	32,00%	32,00%	16,00%
43	22	0,00%	0,00%	10,00%	10,00%	32,00%	32,00%	16,00%
44	21	0,00%	0,00%	10,00%	10,00%	32,00%	32,00%	16,00%
45	20	0,00%	0,00%	10,00%	10,00%	32,00%	32,00%	16,00%
46	19	0,00%	0,00%	14,00%	10,00%	32,00%	32,00%	12,00%
47	18	0,00%	0,00%	14,00%	10,00%	32,00%	32,00%	12,00%
48	17	0,00%	0,00%	14,00%	10,00%	32,00%	32,00%	12,00%
49	16	0,00%	0,00%	14,00%	10,00%	32,00%	32,00%	12,00%
50	15	0,00%	0,00%	15,50%	8,50%	32,00%	32,00%	12,00%
51	14	0,00%	2,50%	15,00%	8,50%	32,00%	32,00%	10,00%
52	13	0,00%	5,00%	12,50%	8,50%	32,00%	32,00%	10,00%
53	12	0,00%	7,50%	12,50%	7,00%	31,50%	31,50%	10,00%
54	11	0,00%	10,00%	10,00%	7,00%	31,50%	31,50%	10,00%
55	10	2,50%	17,50%	7,00%	3,00%	30,00%	30,00%	10,00%
56	9	5,00%	20,00%	7,00%	3,00%	29,50%	29,50%	6,00%
57	8	7,50%	17,50%	7,00%	3,00%	29,50%	29,50%	6,00%
58	7	10,00%	18,00%	7,00%	0,00%	29,50%	29,50%	6,00%
59	6	25,00%	12,50%	2,50%	0,00%	27,00%	27,00%	6,00%
60	5	40,00%	10,00%	0,00%	0,00%	22,00%	22,00%	6,00%
61	4	55,00%	7,50%	0,00%	0,00%	18,75%	18,75%	0,00%
62	3	70,00%	5,00%	0,00%	0,00%	12,50%	12,50%	0,00%
63	2	85,00%	2,50%	0,00%	0,00%	6,25%	6,25%	0,00%
64	1	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
65	0	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

GRILLE DYNAMIQUE

	Nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge probable de départ en retraite	Epsens Monétaire	Epsens Obligations	Epsens Equilibre Solidaire	Epsens Actions PME-ETI	Epsens Bas Carbone	Epsens Actions Internationales	Sienna Sélection Actifs Privés
25	40	0,00%	0,00%	5,00%	10,00%	30,50%	30,50%	24,00%
26	39	0,00%	0,00%	5,00%	10,00%	30,50%	30,50%	24,00%
27	38	0,00%	0,00%	5,00%	10,00%	30,50%	30,50%	24,00%
28	37	0,00%	0,00%	5,00%	10,00%	30,50%	30,50%	24,00%
29	36	0,00%	0,00%	5,00%	10,00%	30,50%	30,50%	24,00%
30	35	0,00%	0,00%	5,00%	10,00%	30,50%	30,50%	24,00%
31	34	0,00%	0,00%	5,00%	10,00%	30,50%	30,50%	24,00%
32	33	0,00%	0,00%	5,00%	10,00%	30,50%	30,50%	24,00%
33	32	0,00%	0,00%	5,00%	10,00%	30,50%	30,50%	24,00%
34	31	0,00%	0,00%	5,00%	10,00%	30,50%	30,50%	24,00%
35	30	0,00%	0,00%	5,00%	10,00%	30,50%	30,50%	24,00%
36	29	0,00%	0,00%	5,00%	10,00%	30,50%	30,50%	24,00%
37	28	0,00%	0,00%	5,00%	10,00%	30,50%	30,50%	24,00%
38	27	0,00%	0,00%	5,00%	10,00%	30,50%	30,50%	24,00%
39	26	0,00%	0,00%	5,00%	10,00%	30,50%	30,50%	24,00%
40	25	0,00%	0,00%	5,00%	10,00%	30,50%	30,50%	24,00%
41	24	0,00%	0,00%	5,00%	10,00%	30,50%	30,50%	24,00%
42	23	0,00%	0,00%	5,00%	10,00%	30,50%	30,50%	24,00%
43	22	0,00%	0,00%	5,00%	10,00%	30,50%	30,50%	24,00%
44	21	0,00%	0,00%	5,00%	10,00%	30,50%	30,50%	24,00%
45	20	0,00%	0,00%	5,00%	10,00%	30,50%	30,50%	24,00%
46	19	0,00%	0,00%	9,00%	10,00%	30,50%	30,50%	20,00%
47	18	0,00%	0,00%	9,00%	10,00%	30,50%	30,50%	20,00%
48	17	0,00%	0,00%	9,00%	10,00%	30,50%	30,50%	20,00%
49	16	0,00%	0,00%	9,00%	10,00%	30,50%	30,50%	20,00%
50	15	0,00%	0,00%	10,50%	8,50%	30,50%	30,50%	20,00%
51	14	0,00%	0,00%	10,00%	8,50%	33,75%	33,75%	14,00%
52	13	0,00%	0,00%	7,50%	8,50%	35,00%	35,00%	14,00%
53	12	0,00%	0,00%	7,50%	7,00%	35,75%	35,75%	14,00%
54	11	0,00%	0,00%	5,00%	7,00%	37,00%	37,00%	14,00%
55	10	0,00%	2,50%	2,00%	3,00%	39,25%	39,25%	14,00%
56	9	0,00%	5,00%	2,00%	3,00%	40,00%	40,00%	10,00%
57	8	0,00%	7,50%	2,00%	3,00%	38,75%	38,75%	10,00%
58	7	2,50%	10,00%	2,00%	0,00%	37,75%	37,75%	10,00%
59	6	5,00%	20,00%	0,00%	0,00%	32,50%	32,50%	10,00%
60	5	10,00%	30,00%	0,00%	0,00%	25,00%	25,00%	10,00%
61	4	20,00%	35,00%	0,00%	0,00%	22,50%	22,50%	0,00%
62	3	40,00%	20,00%	0,00%	0,00%	20,00%	20,00%	0,00%
63	2	60,00%	15,00%	0,00%	0,00%	12,50%	12,50%	0,00%
64	1	80,00%	10,00%	0,00%	0,00%	5,00%	5,00%	0,00%
65	0	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

IDCC : 43 | **ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

Avenant du 27 mars 2025

relatif à la modification des articles 4, 6, 7 et 7 *bis* de la convention collective

NOR : ASET2550469M

IDCC : 43

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

FICIME ;

CGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FEC CGT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité actualiser les dispositions des articles 4, 6, 7 et 7 *bis* de la convention collective.

En effet, les anciennes appellations de « CE » et de « délégués du personnel » sont anciennes et figurent encore au sein de ces articles relatifs aux représentants du personnel. En conséquence, ces articles étant devenus obsolètes, il est apparu nécessaire de les mettre à jour du terme « CSE », à droit constant, et de toiletter certaines dispositions obsolètes.

En parallèle, afin de permettre le renouvellement des représentants du personnel dans les meilleures conditions possibles, en préservant l'expérience et les compétences acquises tout en ayant l'objectif de maintenir la qualité du dialogue social, les partenaires sociaux décident d'intégrer dans la convention collective les dispositions de l'ANI du 14 novembre 2024 et d'anticiper la modification de l'article L. 2314-33 du code du travail.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1^{er} | Modification de l'article 4 relatif au crédit d'heures des représentants syndicaux

Les dispositions de l'article 4 de la convention collective nationale de l'import-export et du commerce international, sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans des organisations syndicales obtiendront, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci et après un préavis d'au moins 6 jours ouvrables, l'autorisation d'absence nécessaire non rémunérée pour assister aux réunions statutaires.

Ces autorisations ne peuvent être imputables sur les congés payés.

Sous réserve de la présentation d'une convocation adressée par les organisations syndicales représentatives, des autorisations d'absence rémunérées seront accordées pour assister à des commissions paritaires décidées d'un commun accord entre les signataires de la présente convention.

Le délégué syndical a toute liberté de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, tant durant les heures de délégation qu'en dehors du temps de travail, pour l'exercice des activités se rapportant à sa mission. Il sera tenu d'informer préalablement son employeur de ses absences.

Au cas où l'entreprise d'au moins 50 salariés serait composée d'établissements de moins de 50 salariés, il sera désigné un délégué syndical d'entreprise qui pourra être choisi dans l'un des quelconques établissements.

Dans le cas où l'entreprise dispose d'un comité social et économique et qu'il soit désigné un représentant syndical auprès de ce comité, si cette personne est distincte du délégué syndical et n'exerce par ailleurs, dans l'entreprise, aucune fonction élective ni mandataire, ce représentant syndical bénéficiera d'un crédit d'une heure par mois, non reportable, pour la préparation des réunions du comité social et économique.

Des congés seront accordés dans les conditions prévues par la loi aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à la formation économique, sociale et syndicale.

Conformément à l'article L. 2232-8 du code du travail, tout salarié dûment mandaté par son organisation syndicale représentative qui participera à une commission mixte ou paritaire ainsi qu'à toute autre commission qui serait instituée par la présente convention, bénéficiera du droit de s'absenter de son travail.

Le temps passé sera considéré comme temps de travail effectif et ne pourra entraîner de réduction de la rémunération.

L'association paritaire de gestion de l'import-export (APGIE), assure, selon les modalités définies en conseil d'administration de l'association, le remboursement des frais de participation des représentants des organisations patronales et de salariés représentatifs de la convention collective de l'import-export et du commerce international, IDCC 0043 aux réunions paritaires de branche et aux instances de l'APGIE.

Les demandes de remboursement devront être remises dans un délai de 1 mois suivant la réunion au secrétariat de l'APGIE au moyen d'un bordereau récapitulatif standardisé de l'APGIE.

Par exception les frais d'un montant inférieur à 50 € pourront être reportés et cumulés sur un bordereau semestriel.

Le bordereau récapitulatif sera accompagné des justificatifs.

L'ensemble des originaux devra être transmis, une fois par an, au plus tard au 31 décembre de chaque année, au secrétariat de l'APGIE.

Les frais sous réserve d'une présence aux commissions paritaires, seront pris en charge sur les bases suivantes pour deux membres par organisation :

- transport : sur la base du ticket RATP pour deux représentants par organisation. D'un billet de train pour les trajets inférieurs à 500 kilomètres et/ou d'un billet d'avion en classe économique pour un trajet excédant 500 kilomètres et pour deux membres par organisation ;
- frais kilométriques : en fonction du barème fiscal en vigueur ;
- parking : pour deux membres par organisation ;
- les frais d'hébergement et de repas, la veille et exceptionnellement le soir (dans ce cas après validation par les trésoriers), d'une commission ou d'un groupe paritaire si l'aller-retour ne peut être effectué dans la journée, sur la base du montant fixé par décision du conseil d'administration de l'association paritaire.

Lorsque les réunions ont lieu sur la journée, et qu'un mandaté a confirmé au secrétariat de la branche la réservation du déjeuner, en cas de changement d'avis après la date limite de réservation aucun autre frais de repas pour ce déjeuner ne sera pris en charge par l'APGIE.

En outre la prise en charge par l'APGIE des frais de repas est conditionnée au respect par le mandaté des horaires des réunions paritaires ante et post déjeuner.

Il se tiendra au minimum 5 journées de négociations collectives paritaires dans l'année.

En l'absence d'accord relatif au fonctionnement et financement du dialogue social, les organisations patronales signataires de la convention collective de l'import-export IDCC 0043 assureront le remboursement des frais de participation des représentants salariés aux réunions paritaires de branche conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur. »

Article 2 | *Modification de l'article 6 relatif aux délégués du personnel et comité d'entreprise*

Les dispositions de l'article 6 de la convention collective nationale de l'import-export et du commerce international, sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 6 | *Comité social et économique*

Un protocole d'accord entre la direction de l'entreprise ou de l'établissement et les organisations syndicales représentatives fixe les modalités d'organisation des élections, de la répartition des sièges à pourvoir en fonction, éventuellement, des différents collèges, de l'affichage des listes électorales, du dépôt des candidatures et déroge éventuellement aux conditions d'ancienneté pour l'électorat et l'éligibilité.

Les élections des membres du comité social et économique, ainsi que l'exercice de leurs fonctions, seront conformes à la législation en vigueur.

Modalités des opérations électorales :

a) Généralités

L'élection des membres du comité social et économique a lieu dans les délais prévus par le code du travail.

La prolongation du mandat des membres du comité social et économique ainsi que le maintien des garanties attachées à ces fonctions pourront intervenir à titre transitoire soit lorsqu'un accord est conclu entre le chef d'établissement et les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, soit lorsque le chef d'établissement s'est trouvé dans l'impossibilité légale de faire procéder aux opérations électorales, selon la législation en vigueur.

Par dérogations aux dispositions de l'article L. 2314-33 du code du travail, le nombre de mandats successifs des élus titulaires et/ou suppléants ne sera pas limité.

Le premier tour des élections est réservé aux seuls candidats présentés par des organisations syndicales représentatives. En cas de carence dûment constatée au premier tour, un deuxième tour est organisé ouvert aux candidats remplissant les conditions fixées à l'alinéa c ci-après.

b) Scrutin

Le scrutin sera organisé en application des dispositions légales en vigueur.

Le scrutin a lieu dans l'établissement pendant les heures de travail ou, en cas d'impossibilité reconnue, en dehors des heures de travail.

c) Listes électorales (électeurs et éligibles)

Le chef d'établissement fait établir les listes électorales sous sa responsabilité ; il les signe ou les fait signer par la personne à laquelle il a délégué ses pouvoirs à cet effet.

Ces listes, établies pour chaque collège électoral, comprennent les nom et prénoms, la date d'entrée dans l'entreprise des salariés de l'un et l'autre sexe, remplissant les conditions fixées par la législation en vigueur.

Sont électeurs l'ensemble des salariés âgés de seize ans accomplis, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Pendant la période comprise entre l'affichage de la liste électorale et le scrutin, un emplacement est réservé pour l'affichage, par les soins du chef d'établissement, d'un état portant les nom, prénoms, âge et durée de service des candidats ainsi que, lors du premier tour de scrutin, l'indication du syndicat professionnel auquel ils appartiennent, s'il y a lieu.

La présentation des candidatures aura lieu dans les délais prévus par le protocole d'accord préélectoral.

Sont éligibles les électeurs qui répondent aux conditions fixées par l'article L. 2314-19 du code du travail.

d) Bureau électoral

Le bureau électoral de chaque collège est composé de deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune présent au moment de l'ouverture du scrutin sauf dispositions différentes du protocole d'accord préélectoral.

La présidence appartient au plus âgé.

Chaque liste de candidats peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote et de dépouillement.

Le personnel ci-dessus indiqué ne subira aucune réduction de salaire de ce fait.

e) Organisation du vote

Le vote s'effectue à l'aide de bulletins établis et mis à la disposition des électeurs par les soins de la direction, en accord avec les organisations syndicales représentatives

dans l'entreprise et comportant, sous peine de nullité, les indications suivantes, à l'exclusion de toutes autres :

- raison sociale de l'entreprise ;
- indications :
 1. De sa date ;
 2. Du collège (cadres et agents de maîtrise ou employés) ;
 3. De la catégorie du scrutin ("titulaires" ou "suppléants") ;
- mention des nom et prénoms des candidats, sous une forme très lisible, et dans une disposition telle qu'il ne puisse y avoir de confusion et l'entête ou des initiales de là, ou, en cas de liste d'union, des organisations qui présentent la liste.

À peine de nullité, le vote a lieu sous enveloppe d'un modèle opaque et uniforme, ne pouvant comporter comme signe extérieur que l'indication de la catégorie de scrutin (titulaires ou suppléants), à laquelle elle est destinée.

Dans chaque collège électoral, il est procédé à des votes séparés dans des urnes distinctes, pour les candidats titulaires et les candidats suppléants.

Une table portant les bulletins de vote et les enveloppes est installée à l'entrée de chaque section de vote.

Avant de voter, chaque électeur passe par un isoloir.

Ne sont pas admis à prendre part au vote les salariés qui, bien qu'inscrits sur la liste électorale, ont définitivement quitté l'entreprise au jour de l'élection.

f) Vote par correspondance

Le vote par correspondance est admis.

Le vote a lieu, dans ce cas, obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune souscription ni aucun signe de reconnaissance et être identique à celles utilisées par les électeurs votant dans l'établissement.

g) Dépouillement et incidents de vote

Le dépouillement des votes a lieu immédiatement après la fin du scrutin.

Si les bulletins "titulaires" sont trouvés dans l'urne "suppléants", et *vice versa*, ces bulletins seront annulés.

Si plusieurs bulletins identiques sont trouvés dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'une seule voix.

Si des bulletins différents sont trouvés dans la même enveloppe, ces bulletins seront annulés.

De même seront considérés comme nuls :

- les bulletins non conformes aux modèles établis dans les conditions prévues au paragraphe e ci-dessus ;
- les bulletins qui comportent le remplacement et l'adjonction soit de noms de personnes n'ayant pas fait acte de candidature, soit de candidats étrangers à la liste (panachage).

Par contre, les ratures seront traitées conformément à la législation en vigueur.

Après le dépouillement, le président du bureau proclame le résultat du vote. Les candidats sont déclarés élus conformément aux dispositions des lois instituant le comité social et économique.

En cas d'égalité de suffrage entre deux candidats appartenant à des listes différentes, est déclaré élu le candidat présenté sur la liste qui a obtenu le plus grand nombre de voix, ou, en cas d'égalité de listes, celui qui est le plus âgé des candidats.

Le président du bureau dresse, en autant d'exemplaires que cela est nécessaire, le procès-verbal des opérations qui doit être signé par les membres du bureau. L'affichage et la communication du procès-verbal seront effectués selon les dispositions du code du travail et du code électoral.

Chaque représentant de liste de candidats recevra également un exemplaire du procès-verbal.

h) Contestations

Les contestations sur la régularité des opérations électorales peuvent faire l'objet des recours prévus par les textes en vigueur. »

Article 3 | *Modification de l'article 7 relatif au comité d'entreprise - financement des œuvres sociales*

Les dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale de l'import-export et du commerce international, sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 7 | *Comité social et économique. Financement des ASC*

Le fonctionnement du comité social et économique dans les établissements régis par la présente convention est réglé par la législation en vigueur, chaque entreprise fixant sa participation au financement des ASC gérées par le comité social et économique en application de l'article L. 2312-81 du code du travail. »

Article 4 | *Modification de l'article 7 bis relatif aux panneaux d'affichage des délégués du personnel et du comité d'entreprise*

Les dispositions de l'article 7 bis de la convention collective nationale de l'import-export et du commerce international, sont annulées et remplacées par :

« Article 7 bis | *Panneau d'affichage du comité social et économique*

Un panneau d'affichage sera apposé dans les locaux à un emplacement désigné par accord entre la direction de l'entreprise et les institutions représentatives du personnel et sera réservé aux communications du comité social et économique.

Ces communications doivent se limiter à un rôle de pure information professionnelle ou sociale. Un exemplaire des informations à afficher devra être remis simultanément à la direction conformément à l'article L. 2142-3 du code du travail. »

Article 5 | *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | *Révision de l'accord*

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Article 7 | *Dénonciation de l'accord*

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment et par toute partie, sous réserve du respect des dispositions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail et aux règles de validité des accords en vigueur telles qu'issues des ordonnances du 22 septembre 2017.

Article 8 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord prend effet au lendemain de la date de son dépôt.

Le présent accord 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 procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 27 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 100 du 2 avril 2025
relatif aux salaires pour l'année 2025

NOR : ASET2550432M

IDCC : 275

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

FNAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFTD ;

FNEMA CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Dans le contexte d'augmentation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) du 1^{er} novembre 2024, les organisations syndicales et professionnelles représentatives, dans l'esprit des dernières négociations salariales, ont confirmé leur volonté de mener les négociations sur les salaires minima hiérarchiques (SMH) dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) les 28 janvier, 25 février et 25 mars 2025.

Les trois dernières années ont été marquées par une inflation soutenue dans un contexte économique particulièrement instable pour le secteur du transport aérien.

La présente négociation s'inscrit dans un environnement où l'inflation amorce un repli en 2024, tendance qui semble se confirmer en 2025.

Parallèlement, le trafic aérien enregistre une reprise progressive.

Néanmoins, le secteur demeure soumis à des incertitudes persistantes, qu'elles soient d'ordre économique ou géopolitique. Sur le plan économique, les entreprises de la branche font face à une forte évolution de la fiscalité, dans un contexte où les efforts en faveur de la transition écologique nécessitent des investissements significatifs et un accompagnement pour la filière.

Face à ces défis, la préservation des emplois, le renforcement de l'attractivité des métiers et le soutien à la compétitivité des entreprises doivent rester des priorités partagées.

Les parties signataires, conscientes de leurs responsabilités et attachées à un dialogue social constructif, conviennent de ce qui suit.

Article 1^{er} | Salaires minima hiérarchiques au 1^{er} avril 2025

Le présent article se substitue en intégralité aux stipulations conventionnelles de l'article 1^{er} de l'avenant n° 99 relatif aux salaires 2024 du 29 février 2024.

Dans un contexte marqué par un resserrement progressif des écarts entre certains SMH observé ces dernières années, en raison notamment des revalorisations successives du Smic, les partenaires sociaux ont poursuivi en 2025 dans le cadre de l'avenant 99 les travaux visant à évaluer et à redéfinir les écarts entre les différents coefficients, en s'appuyant notamment sur une analyse qualitative des emplois.

À la lumière des travaux paritaires conduits ces dernières années et des constats partagés qui en sont issus, les parties signataires ont convenu de maintenir, pour la troisième année consécutive, les écarts en valeur absolue (en euros) existants entre les différents niveaux de la grille.

Elles ont également décidé d'augmenter certains de ces écarts entre des coefficients repérés comme devant faire l'objet d'une revalorisation.

Cette évolution – combinant maintien des écarts existants et revalorisation ciblée de certains coefficients – conduit mécaniquement à une hausse des SMH pour les niveaux concernés et pour ceux qui leur sont directement corrélés dans la structure de la grille.

Enfin, les parties conviennent que, sans impact d'une augmentation du Smic sur les minima conventionnels, des travaux seront engagés dès début 2026 afin de privilégier une augmentation des écarts entre les coefficients de la grille dans une logique emploi.

Les montants bruts des SMH, calculés sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables à compter du 1^{er} avril 2025, sont fixés comme suit pour chacun des coefficients hiérarchiques :

Au 1^{er} avril 2025 : augmentation de 1 % du premier niveau de la grille.

Compte tenu de l'application de l'ensemble des principes précités, la grille s'établira comme suit au 1^{er} avril 2025 :

1 ^{er} avril 2025	
Coefficient	Euros
160	1 836
165	1 846
175	1 856
185	1 876
190	1 886
195	1 906
200	1 916
220	1 956
235	2 066
245	2 086
260	2 186
270	2 256
290	2 406

1 ^{er} avril 2025	
Coefficient	Euros
295	2 426
300	2 626
360	2 966
420	3 416
510	4 096
600	4 776
750	5 906

Au 1^{er} septembre 2025 : hausse de 10 euros du SMH du coefficient 245 afin d'augmenter l'écart en euros entre le SMH de ce coefficient et celui du coefficient 235. La grille s'établira comme suit :

1 ^{er} septembre 2025	
Coefficient	Euros
160	1 836
165	1 846
175	1 856
185	1 876
190	1 886
195	1 906
200	1 916
220	1 956
235	2 066
245	2 096
260	2 196
270	2 266
290	2 416
295	2 436
300	2 636
360	2 976
420	3 426
510	4 106
600	4 786
750	5 916

Au 1^{er} novembre 2025 ou à la date d'application du prochain arrêté relatif au relèvement du Smic : augmentation de 0,5 % du premier niveau de la grille applicable au 1^{er} septembre 2025. La grille s'établira comme suit :

1 ^{er} novembre 2025	
Coefficient	Euros
160	1 845
165	1 855
175	1 865
185	1 885
190	1 895
195	1 915
200	1 925
220	1 965
235	2 075
245	2 105
260	2 205
270	2 275
290	2 425
295	2 445
300	2 645
360	2 985
420	3 435
510	4 115
600	4 795
750	5 925

Article 2 | Indemnité de panier

Les parties signataires conviennent de porter l'indemnité de panier de 7,10 € à 7,40 € applicable au 1^{er} avril 2025.

Article 3 | Champ et durée d'application

Le champ d'application du présent avenant est la branche du transport aérien personnel au sol (convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol, IDCC 275). Le présent avenant est donc rattaché à la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (IDCC 275). Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un avenant portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 5 | Clause de non-dérogação

En application de l'article L. 2253-1 du code du travail, les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

Article 6 | Dépôt, extension et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 7 | Modalités d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire aux dates fixées par le présent accord, dès le lendemain du dépôt de l'avenant, conformément aux dispositions légales et réglementaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les dispositions du présent avenant seront également applicables aux entreprises couvertes par la CCN TAPS et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 2 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 17 mars 2025
à l'accord du 21 octobre 2019
relatif au financement du dialogue social

NOR : ASET2550482M

IDCC : 468

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

FEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont souhaité modifier l'accord relatif au financement du dialogue social de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure du 21 octobre 2019.

Les dispositions de cet avenant prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

L'article 3 de l'accord du 21 octobre 2019 est modifié comme suit :

« Le financement du dialogue social dans la branche est assuré par une contribution annuelle conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure.

Cette contribution forfaitaire annuelle, fixée en fonction de la masse salariale déclarée dans la DSN de l'année précédant celle de l'appel de cotisation, ainsi que d'une contribution forfaitaire, entièrement à la charge de l'employeur, est égale à :

- 0,11 % de la masse salariale, plafonnée à 25 000 euros ;
- une contribution forfaitaire de 550 euros par dossier.

Lorsqu'une entreprise appartient à un groupe, il convient de faire une consolidation des effectifs de l'ensemble des sociétés au niveau du groupe.
Ces montants pourront être révisés par décision de l'association paritaire de gestion en fonction des besoins du dialogue social. »

Article 2

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à répartir équitablement la charge de fonctionnement du dialogue social à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective.

Article 3

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2026.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord de méthode du 4 avril 2025
relatif à la négociation d'un régime de frais de santé

NOR : ASET2550470M

IDCC : 787

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

IFEC ;

ECF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations patronales et salariales représentatives liées par la convention collective ont eu plusieurs échanges en réunion de CPPNI sur la définition d'un accord portant sur la mise en œuvre d'un régime de frais de santé. Ces échanges début 2025 prolongent les travaux d'un groupe paritaire de travail sur cette question intervenus en 2023.

Afin de reprendre ensuite la définition du contenu possible des prestations, les organisations ont entendu préalablement recenser plusieurs points déterminants faisant consensus et permettant de poursuivre les discussions.

Les dernières réunions de la CPPNI ont permis de parvenir au résultat décrit ci-après.

Article 1^{er} | Les principes

1.1. Les organismes assureurs qui contracteront avec les cabinets dans le cadre de l'application de l'accord, s'engageront à mettre en œuvre la politique de solidarité qui aura été définie paritairement (mesures de prévention, exonération partielle ou totale de cotisations pour des situations qui auront été ciblées, prestations d'action sociale...) en faveur du personnel des cabinets étant précisé que ledit accord ne citera pas d'organismes assureurs.

1.2. Le bénéficiaire des prestations sera le salarié sous réserve des cas de dispense permis par la loi. Sur décision du salarié, le bénéfice des prestations pourra être étendu aux enfants et/ou au conjoint selon les offres qui pourront être présentées par les organismes assureurs aux cabinets intéressés. Dans ce cas, le salarié et l'organisme assureur décideront du montant des cotisations à payer et des modalités de règlement.

1.3. Le financement des prestations sera assuré par une cotisation forfaitaire ou en pourcentage du salaire ou du plafond de la sécurité sociale. La prise en charge par l'employeur du financement des prestations bénéficiant au seul salarié sera au moins de la moitié de la cotisation.

1.4. Une commission paritaire santé suivra annuellement l'application de l'accord qui aura été conclu sur la base des informations que les organismes assureurs se seront engagés à lui fournir en application d'un cahier des charges qui aura été préalablement défini par les partenaires sociaux. Ces informations porteront notamment sur le nombre de cotisants, sur le montant des cotisations, sur le pourcentage de la cotisation affecté à la mise en œuvre de la politique de solidarité qui aura été définie par la CPPNI, sur l'évolution du rapport prestations payées sur cotisations encaissées, sur l'extension éventuelle aux enfants et conjoint, sur l'extension du contrat conclu avec le cabinet à d'autres prestations, des informations sur la nature de la sinistralité dans la branche...

1.5. Après la signature du présent accord, un groupe paritaire technique (GPT) définira avec l'aide de l'actuaire qui aura été sélectionné le panier de soins. Le choix de l'actuaire et la définition de sa mission (contenu, modalités, calendrier, honoraires...) devront faire l'objet d'un accord entre les organisations représentatives composant la CPPNI sur le cahier des charges comportant ces éléments.

Article 2 | Entrée en application. Durée. Publicité

2.1. Le présent accord entre en application au jour de sa signature sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition par les organisations syndicales de salariés dans les conditions définies par la loi.

2.2. Le contenu du présent accord ne nécessite pas des dispositions spécifiques aux cabinets de moins de 50 salariés.

2.3. Le présent accord sera transmis au ministère du travail et déposé au greffe du conseil de prudhommes de Paris.

2.4. La durée du présent accord de méthode est liée au résultat des discussions qui permettront ou non la signature d'un accord à leur issue (contenu des prestations, répartition du financement, etc.).

2.5 La révision du présent accord impliquera un accord de l'ensemble des organisations représentatives l'ayant signé.

Le présent accord pourra être révisé à la demande des parties, dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande de révision devra être accompagnée d'une proposition adressée à l'ensemble des organisations représentatives composant la CPPNI.

Toute demande de révision devra faire l'objet d'un examen dans les 3 mois.

Fait à Paris, le 4 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 60 du 12 mars 2025
relatif au financement du paritarisme et du dialogue social

NOR : ASET2550405M

IDCC : 953

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

CNCT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

UNSA CS ;

FGA CFDT ;

FGTA FO,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent tout d'abord réaffirmer l'importance majeure de la négociation collective de branche pour les entreprises et les salariés relevant de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (IDCC n° 0953).

La branche de la charcuterie artisanale est en effet essentiellement composée de TPE-PME dont la grande majorité n'est pas en mesure de négocier et mettre en place des accords d'entreprise.

Par leur travail de négociation au sein des commissions paritaires nationales de la charcuterie, les partenaires sociaux jouent donc un rôle crucial dans l'évolution des relations de travail au sein de la branche et doivent bénéficier de moyens suffisants à la hauteur de ces enjeux.

Ils rappellent également l'importance d'initier et de financer des actions paritaires destinées à valoriser les métiers de la charcuterie et améliorer la connaissance de ces métiers.

Forts de ces constats, et afin développer le dialogue social et le paritarisme dans la branche, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place de nouvelles modalités de financement à compter du 1^{er} janvier 2026.

Ceci étant exposé, il a été convenu ce qui suit entre la confédération nationale des charcutiers traiteurs d'une part, et les organisations syndicales de salariés soussignées d'autre part :

Article 1^{er} | Modification de l'intitulé de l'article 38 de la CCN de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par avenant n° 113 du 4 avril 2007

L'article 38 de de la CCN de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par avenant n° 113 du 4 avril 2007 est intitulé « Financement du paritarisme et du dialogue social ».

Article 2 | Modification de l'article 38.1 de de la CCN de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par avenant n° 113 du 4 avril 2007

L'article 38.1 de de la CCN de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par avenant n° 113 du 4 avril 2007 est rédigé comme suit :

« Article 38.1 | Association de gestion du financement du paritarisme de la charcuterie

Il est créé selon les modalités définies ci-après une association paritaire dénommée "AGFPC" (Association de Gestion du Financement du Paritarisme de la Charcuterie). Cette association de gestion paritaire a pour objet, sous la responsabilité de son conseil d'administration :

- de recevoir et répartir le montant des contributions destinées au financement du dialogue social et du paritarisme ;
- de désigner l'organisme collecteur de ces contributions ;
- de financer les frais d'organisation et de fonctionnement des différentes instances paritaires de la branche (et notamment de la CPPNI et de la CPNEFP) ;
- de mener des études sur le secteur de la charcuterie artisanale dans ses différents aspects et notamment ceux liés à l'emploi ;
- de conduire tous projets ou actions en vue d'assurer la promotion des métiers de la charcuterie artisanale et de renforcer la visibilité du secteur. »

Article 3 | Modification de l'article 38.2 de la CCN de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par avenant n° 113 du 4 avril 2007

L'article 38.2 de la CCN de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par avenant n° 113 du 4 avril 2007 est rédigé comme suit :

« Article 38.2 | Durée

L'AGFPC est créée pour une durée illimitée.

Elle pourra toutefois être dissoute soit à l'initiative de la CNCT soit par les organisations syndicales représentatives se prononçant à l'unanimité. La demande de dissolution doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard le 30 septembre de chaque année. Dans ce cas, la dissolution prend effet au 31 décembre de l'année suivante.

En cas de dissolution, le solde éventuel des comptes sera versé à l'organisation désignée par l'assemblée générale de l'AGFPC. »

Article 4 | *Modification de l'article 38.3 de la CCN de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par avenant n° 113 du 4 avril 2007*

L'article 38.3 de la CCN de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par avenant n° 113 du 4 avril 2007 est rédigé comme suit :

« Article 38.3 | *Gestion de l'association*

L'AGFPC est gérée par un conseil d'administration composé, en nombre égal, d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative et d'autant de représentants de la CNCT. Ses membres doivent obligatoirement être membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la charcuterie de détail.

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres, pour une durée de deux ans, un président choisi alternativement dans le collège des employeurs ou dans celui des salariés, un vice-président, un trésorier, un secrétaire.

Le président et le secrétaire appartiennent à un collège, le vice-président et le trésorier appartiennent à l'autre collège. Ces mandats sont alternatifs. »

Article 5 | *Modification de l'article 38.4 de la CCN de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par avenant n° 113 du 4 avril 2007*

L'article 38.4 de la CCN de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par avenant n° 113 du 4 avril 2007 est rédigé comme suit :

« Article 38.4 | *Financement du paritarisme et du dialogue social*

Le financement du paritarisme et du dialogue social est assuré par une contribution annuelle au taux de 0,45 % due à titre obligatoire par toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale de la charcuterie.

Cette contribution, exclusivement à la charge des employeurs, est assise sur les revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Elle est collectée par l'organisme mentionné à l'article L. 225-1-1 du code de la sécurité sociale dans les conditions fixées par une convention passée avec l'AGFPC conformément aux dispositions de l'article 13 de la loi du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024. »

Article 6 | *Modification de l'article 38.5 de la CCN de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par avenant n° 113 du 4 avril 2007*

L'article 38.5 de la CCN de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par avenant n° 113 du 4 avril 2007 est rédigé comme suit :

« Article 38.5 | *Affectation de la contribution relative au financement du paritarisme et du dialogue social*

Le produit de la collecte de la contribution relative au financement du paritarisme et du dialogue social est versé à l'association de gestion du financement du paritarisme de la charcuterie (AGFPC) qui gère son affectation.

Après déduction des frais de collecte, le produit de cette contribution est affecté comme suit :

- 0,08 % sont affectés au financement du dialogue social dans l'artisanat. Ils sont reversés à l'association paritaire interprofessionnelle nationale pour le développement du dialogue social (ADSA) ;

- 0,15 % sont affectés au financement des instances paritaires de la profession et répartis dans les conditions suivantes :
- 22 % sont affectés aux frais de secrétariat et d'organisation des réunions assurés par la confédération nationale des charcutiers-traiteurs et traiteurs (CNCT) ;
- 39 % sont affectés au collège salarié, et 39 % au collège employeur pour financer les études préalables aux réunions et les frais de participation (frais de déplacement, maintien de revenu, frais de restauration et hébergement) des représentants de chaque collège ;
- 0,22 % sont affectés à l'AGFPC. Ils sont destinés à financer :
 - la réalisation d'études, analyses et rapports intéressant la branche ainsi que leur diffusion ;
 - la mise en place d'actions de promotion des métiers de la charcuterie artisanale ;
 - le recours à des experts extérieurs pour éclairer les travaux des partenaires sociaux. »

Article 7 | Abrogation des avenants n° 86 et n° 94 à la CCN de la charcuterie

Les avenants n° 86 et n° 94 à la CCN de la charcuterie de détail en date respectivement des 12 décembre 2001 et 7 novembre 2002 sont abrogés à compter du 1^{er} janvier 2026.

Article 8 | Abrogation des avenants n° 18 et n° 31 à la CCN de la charcuterie réécrite par avenant n° 113 en date du 4 avril 2007

Les avenants n° 18 et n° 31 en date respectivement des 7 mai 2013 et 5 juillet 2017 à la CCN de la charcuterie de détail réécrite par avenant n° 113 du 4 avril 2007, relatifs à la promotion et au recrutement sont abrogés à compter du 1^{er} janvier 2026.

Article 9 | Entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que les entreprises de la branche étant majoritairement des TPE dont l'effectif moyen est de 5 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le présent accord.

Article 10 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord prendront effet le 1^{er} jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* à l'exception des dispositions des articles 5, 6, 7 et 8 qui prendront effet au 1^{er} janvier 2026.

Article 11 | Dépôt et demande d'extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Fait à Paris, le 12 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 21 mars 2025

à l'annexe III de la convention
relative à la rémunération 2025 des personnes en contrat d'apprentissage

NOR : ASET2550425M

IDCC : 993

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

UNPPD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

UNSA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Une actualisation de l'annexe III^[1] de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèse dentaire.

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Cette disposition interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 21 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

[1] Voir page suivante.

Annexe III Rémunération des personnes en contrat d'apprentissage 2025

Rémunération mensuelle 1 ^{re} année d'apprentissage			
Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
27 % ⁽¹⁾	43 % ⁽¹⁾	53 % ⁽²⁾	100 % ⁽²⁾
Rémunération mensuelle 2 ^e année d'apprentissage			
Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
39 % ⁽¹⁾	51 % ⁽¹⁾	61 % ⁽²⁾	100 % ⁽²⁾
Rémunération mensuelle 3 ^e année d'apprentissage			
Avant 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
55 % ⁽¹⁾	67 % ⁽¹⁾	78 % ⁽²⁾	100 % ⁽²⁾
Rémunération mensuelle 4 ^e et 5 ^e année d'apprentissage			
	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
	80 % ⁽¹⁾	93 % ⁽²⁾	100 % ⁽²⁾
[1] du Smic.			
[2] du Smic « auxiliaire en prothèse dentaire » si plus favorable que le Smic.			

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Brochure n° 3232 | Convention collective nationale

IDCC : 1606 | **BRICOLAGE**
(Vente au détail en libre-service)

Avenant du 31 mars 2025 relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2550468M

IDCC : 1606

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

FMB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du bricolage défini à l'article 1^{er} de ladite convention.

Article 2 | Objet

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application et de définir les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Article 3 | Grille des salaires minimaux

Les salaires contenus dans cette grille sont des salaires bruts établis sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires. Ils seront réduits proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel
1	B	120	1 810 €
2	C	140	1 825 €
	D	150	1 837 €
	E	160	1 855 €
3	F	190	1 885 €
	G	200	1 945 €

Agents de maîtrise

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel
4	H	220	2 045 €
	I	250	2 111 €
	J	280	2 250 €

Cadres

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel
5	K	320	2 818 €
	L	400	2 950 €
	M	500	3 305 €
	N	600	3 560 €

Article 4 | *Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les parties au présent accord ont examiné les salaires moyens des hommes et des femmes par coefficients, à l'aide du rapport de branche sur les données 2023 établi par l'observatoire de la branche.

Les parties au présent accord entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Les parties rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération et de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1-2° du code du travail.

Article 5 | *Date d'application*

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à partir du 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} mai 2025, date à laquelle il se substitue au précédent accord de salaires conclu le 13 février 2024.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir, concernant les salaires minima conventionnels, de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises quel que soit leur effectif.

Article 6 | Publicité et extension

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique. Un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Il sera communiqué à la base de données nationale en application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 31 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 14 mars 2025
relatif aux salaires pour l'année 2025

NOR : ASET2550480M

IDCC : 1611

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

DMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

CFTC Média + ;

SNPEP FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des entreprises de logistique de communication écrite directe s'est réunie le 3 mars 2025 puis le 14 mars 2025 pour examiner la revalorisation des salaires minima conventionnels applicables au secteur relevant de l'IDCC 1611 dans le cadre de la politique salariale 2025.

Dans le cadre de ces discussions, la DMA France a soulevé que les entreprises de la branche de la logistique de communication écrite directe se trouvaient dans une situation préoccupante compte tenu de la décroissance significative des volumes sur les activités principales de la branche entraînant une baisse du chiffre d'affaires, face à une hausse des coûts des matières premières.

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre hommes et femmes, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

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.

C'est sur cette base qu'il est conclu, entre la DMA data & marketing association France et les organisations syndicales signataires, une revalorisation des minima mensuels conventionnels de :

- 2 % sur les groupes III G à III F ;
- 1,5 % sur les groupes III E à I A.

La nouvelle grille des salaires minima sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant l'extension.

(En euros.)

Salaires minima conventionnels			
Base nouvelle classification			
		Salaire horaire	Salaire mensuel 151,67 h conventionnel
Cadres	Groupe I-A		5 438,25
	Groupe I-B		4 761,13
	Groupe I-C		4 232,08
	Groupe I-D		4 060,80
	Groupe I-E		3 259,00
	Groupe I-F		3 174,06
	Groupe I-G		3 068,25
AMT	Groupe II-A		2 962,47
	Groupe II-B		2 750,87
	Groupe II-C		2 645,07
Employé-ouvriers	Groupe III-A	16,29	2 471,39
	Groupe III-B	14,89	2 258,31
	Groupe III-C	13,56	2 057,16
	Groupe III-D	12,80	1 941,31
	Groupe III-E	12,41	1 881,64
	Groupe III-F	12,09	1 833,38
	Groupe III-G	11,97	1 815,59
	Groupe III-H ⁽¹⁾	Smic ⁽¹⁾	Smic ⁽¹⁾
(1) Smic en vigueur.			

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.

Les parties ont par ailleurs décidé que la nouvelle grille des salaires minima a vocation à s'appliquer à compter du 1^{er} jour du mois suivant l'extension.

Les parties sont par ailleurs convenues qu'il n'y aurait pas de revoyure avant la fin de l'année.

Fait à Paris, le 14 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 45 du 27 février 2025
relatif à la valeur du point au 1^{er} mars 2025

NOR : ASET2550483M

IDCC : 1909

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

ADN tourisme ;

FNGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Compte tenu de l'évolution de l'inflation et de la situation actuelle difficile, les partenaires sociaux ont discuté lors de différentes réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'Interprétation (CPPNI) une nouvelle évolution de la valeur du point d'indice pour l'année 2025.

Les négociations n'ayant pu aboutir à la fin de l'année 2024, de nouveaux échanges lors des réunions de la CPPNI ont permis la signature du présent accord.

Les partenaires sociaux réaffirment ici, par leur volonté d'aboutir au présent accord, leur attachement à l'amélioration des conditions de travail des salariés des organismes de tourisme.

Le présent accord est applicable au 1^{er} mars 2025.

C'est dans cet esprit de consensus général qu'a été établi le présent avenant à la convention collective nationale sous l'appellation Accord n° 45 lors de la commission paritaire du 27 février 2025.

Il convient à ce stade de préciser que lors des négociations, les partenaires sociaux ont pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre puisqu'un accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes a d'ores et déjà été mis en place.

Article 1^{er} | Champ d'application et structures concernées

Cet avenant est d'application directe et s'applique à toutes les structures relevant de la convention collective nationale des organismes de tourisme y compris à celles dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Article 2 | Prise d'effet

Le présent accord s'applique et prend effet dès le 1^{er} mars 2025.

Article 3 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 5 | Publication

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont deux versions sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 6 | Valeur du point d'indice

Le point d'indice est porté de 1,23 € à 1,2546 € soit une augmentation de 2 % de la valeur du point soit les valeurs aux indices planchers :

(En euros.)

Niveau	Indice plancher	Salaire correspondant (valeur du point 1.2546 €)
1.1	1.470	1 844,26
1.2	1.500	1 881,90
1.3	1.550	1 944,63
2.1	1.650	2 070,09
2.2	1.730	2 170,45
2.3	1.840	2 308,46
2.4	2.169	2 721,22
3.1	2.429	3 047,42
3.2	2.829	3 549,26
3.3	3.379	4 239,29

Article 7 | Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir à nouveau les négociations durant l'année 2025 dans l'hypothèse où le niveau du Smic dépasserait le salaire minimum conventionnel de la branche.

Fait à Paris, le 27 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 12 mars 2025
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2550484M

IDCC : 2198

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

UPECAD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

USN VAD CFE-CGC,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau, les rémunérations mensuelles brutes minimales hiérarchiques au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail, base 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- la prime ou gratification annuelle telle que prévue à l'article 30 des clauses générales de la convention collective du commerce à distance et du e-commerce ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas de mois incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima professionnels proportionnellement au temps de présence effective.

Article 1.1 | Modalités d'application

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie A est augmenté de 1,87 % pour s'établir à 1 802 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie B est augmenté de 1,88 % pour s'établir à 1 839 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie C est augmenté de 1,84 % pour s'établir à 1 877 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie D est augmenté de 1,2 % pour s'établir à 2 018 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie E est augmenté de 1,2 % pour s'établir à 2 445 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie F est augmenté de 1,2 % pour s'établir à 2 701 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveau débutant) de la catégorie G est augmenté de 1,2 % pour s'établir à 3 386 €.

Le salaire mensuel conventionnel (niveaux maîtrisant et référent) de la catégorie H est augmenté de 1,2 % pour s'établir respectivement à 4 519 € et 4 695 €.

Article 2 | Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Article 3 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 4 | Notification et validité de l'accord

L'union professionnelle des entreprises du commerce à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 5 | Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 6 | Date d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1^{er} mai 2025.

Article 7 | Extension

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 12 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Rémunérations mensuelles brutes minimales au 1^{er} mai 2025

(En euros.)

Catégorie A	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 802	1 838	1 910

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois

(En euros.)

Catégorie B	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 839	1 876	1 949

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois

(En euros.)

Catégorie C	Débutant	Maîtrisant	Référent/polyvalent
Mensuel	1 877	1 915	1 990

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois

(En euros.)

Catégorie D	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 018	2 058	2 139

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois

(En euros.)

Catégorie E	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 445	2 494	2 592

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois

(En euros.)

Catégorie F	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	2 701	2 755	2 863

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois

(En euros.)

Catégorie G	Débutant	Maîtrisant	Référent
Mensuel	3 386	3 454	3 589

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois

(En euros.)

Catégorie H	Maîtrisant	Référent
Mensuel	4 519	4 695

Tous les montants sont arrondis à l'euro le plus proche.

Avenant n° 93 du 20 septembre 2024
relatif à l'épargne salariale

NOR : ASET2550473M

IDCC : 2216

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

FCD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

Préambule

La convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire comporte depuis 2003 des dispositions en matière d'épargne salariale, et en particulier un accord de participation des salariés aux résultats, destiné à faciliter la mise en œuvre de ce dispositif au sein des entreprises, ainsi qu'un plan d'épargne interentreprises et un plan d'épargne retraite collectif interentreprises.

Outre la mise à jour de leurs dispositions (PERCOLI...), le présent accord a pour objectif de contribuer à une plus grande diffusion de l'épargne salariale. À cet effet, il comporte, dans le prolongement de la loi du 27 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, une incitation au développement volontaire de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés, en proposant à titre expérimental sa mise en œuvre sur la base d'une formule de calcul intermédiaire par rapport à la formule de droit commun. Il met également à la disposition des entreprises, en particulier de moins de 50 salariés, des accords-type d'intéressement collectif, leur permettant de recourir de manière simplifiée à cette association des salariés à la performance de l'entreprise, y compris en prenant en compte des critères environnementaux.

Par cet accord, les partenaires sociaux signataires soulignent leur attachement à ces mécanismes de partage de la valeur et à leur large diffusion au sein des entreprises de la branche, sans considération d'effectif.

Ils décident en conséquence de ce qui suit :

Article 1^{er} | Réécriture de l'annexe VI de la convention collective nationale

L'annexe VI de la CCN prend la rédaction suivante :

« Annexe VI Épargne salariale

Préambule

Les partenaires sociaux signataires s'inscrivent par le présent accord dans une démarche de développement de la participation aux résultats, ainsi que celui de l'intéressement collectif, qui associent les salariés à la performance de l'entreprise. Si l'entreprise elle-même constitue le cadre privilégié de mise en place des différents outils et plans d'épargne salariale, il appartient en effet à la branche de proposer aux entreprises qui le souhaitent la possibilité de s'inscrire de manière simplifiée dans ces dispositifs en recourant quand les textes le permettent à des accords-type, préalablement agréés par l'administration afin d'assurer leur sécurité juridique.

La présente annexe comporte par conséquent :

- un accord-type de participation (section I), pouvant être utilisé aussi bien par des entreprises légalement tenues de mettre en place la participation aux résultats (entreprises d'au moins 50 salariés depuis cinq années consécutives) qu'aux entreprises n'atteignant pas ce seuil désireuses de la mettre en place de manière volontaire afin d'en faire bénéficier leurs salariés. Les entreprises n'atteignant pas 50 salariés, ou depuis moins de cinq années, et n'ayant pas déjà mis la participation en place ont le choix entre la formule de droit commun (art. 4.1 ci-après) et une formule dite dérogatoire simplifiée (art. 4.2) correspondant à 5 % du résultat net fiscal. Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, cette possibilité expérimentale est ouverte au titre des exercices se terminant au plus tard le 29 novembre 2028 (par conséquent, l'exercice 2027 pour les entreprises dont l'exercice fiscal coïncide avec l'année civile) ;
- deux accords-type d'intéressement collectif : l'un ouvert à l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille (section II-2 ci-après), l'autre, réservé aux entreprises de moins de 50 salariés, pour lesquelles la loi permet une adhésion plus simplifiée, moyennant une moindre variété d'options (section II-1) ;
- deux dispositifs de placement par les salariés des sommes issues de la participation et/ou de l'intéressement : un plan d'épargne interentreprises (PEI, section III) et un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOLI, section IV).

Le recours aux dispositifs du présent titre est facultatif, et s'effectue de manière indépendante pour chacun d'entre eux : l'entreprise peut décider d'adhérer à l'accord d'intéressement de branche indépendamment de son choix en matière de participation et inversement, et celle choisissant d'adhérer à l'intéressement et/ou à l'accord de participation de branche peut choisir de recourir à d'autres modalités de placement que le PEI ou que le PERCOLI ci-après, de même qu'une entreprise mettant en place son propre accord d'intéressement ou de participation plutôt que les accords-type proposés peut adhérer à ces PEI et/ou PERCOLI.

Section I Participation des salariés aux résultats de l'entreprise

Préambule

La présente section met à disposition des entreprises qui le souhaitent un accord de participation de branche conformément aux dispositions du titre II du livre III de la 3^e partie du code du travail.

Par cet accord, les parties soulignent l'importance de la participation des salariés aux résultats qu'ils contribuent à réaliser au sein de leur entreprise. L'accord de participation, associé aux autres dispositifs de la présente annexe, vise ainsi à favoriser l'association des salariés à la marche de leur entreprise et la constitution d'une épargne salariale au sein des entreprises de la branche qui ne disposent pas de leur propre accord.

Article 1^{er} | Objet. Champ d'application

La présente section a pour objet, conformément aux dispositions de l'article L. 3322-9 du code du travail issu de la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique, de mettre un accord de participation à disposition des entreprises (ou unités économiques et sociales) qui appliquent la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire. L'adhésion au présent accord dispense ainsi ces employeurs de rédiger un accord de participation spécifique dans leur entreprise.

Article 2 | Modalités d'adhésion

Les entreprises qui en raison de leur effectif inférieur à 50 salariés, ou qui n'atteignent pas ce seuil pendant cinq années consécutives, ne sont pas soumises au régime obligatoire de la participation et peuvent mettre en place unilatéralement le présent régime de participation volontaire, avant la moitié de l'exercice. Dans ce cas, elles doivent consulter préalablement les représentants du personnel, s'il en existe dans l'entreprise, au moins 15 jours avant le dépôt auprès de l'administration de leur adhésion au présent accord, qui s'effectue au moyen du document unilatéral d'adhésion ci-après annexé.

Les entreprises concernées et leurs salariés bénéficient des mêmes avantages fiscaux et sociaux que dans le cadre du régime obligatoire de la participation.

Les entreprises (ou unités économiques et sociales) de 50 salariés et plus depuis cinq années consécutives, pour lesquelles la participation est obligatoire compte tenu de leur effectif et qui souhaitent appliquer directement cet accord de branche plutôt que de rédiger un accord spécifique, peuvent y adhérer en concluant un simple accord d'adhésion avec leurs représentants du personnel conformément aux dispositions légales en vigueur, à savoir :

- un accord d'adhésion conclu avec des délégués syndicaux, ou avec des représentants mandatés par les organisations syndicales représentatives ;
- ou un accord conclu au sein du CSE ;
- ou une ratification à la majorité des 2/3 des salariés du projet d'accord d'adhésion présenté par l'employeur et, s'il en existe dans l'entreprise, demandée conjointement avec au moins un syndicat représentatif ou le CSE.

L'adhésion au présent accord implique de se conformer aux dispositions des articles ci-dessous (formule de calcul, modalités de répartition et de gestion, information des bénéficiaires, mesures de publicité...). Lorsque des choix sont proposés aux entreprises par le présent accord, celles-ci devront mentionner lors de leur adhésion ceux retenus.

L'effectif des entreprises s'apprécie conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les entreprises appliquant le présent accord, quel que soit leur effectif, sont tenues d'en informer la direction régionale de l'économie de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS ou DRIETS) dont elles relèvent (notamment de la date d'effet), conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, en procédant à la déclaration sur la plateforme de téléprocédure téléaccords du ministère du travail et de l'emploi.

Article 3 | Bénéficiaires

Les bénéficiaires de la participation sont tous les salariés détenteurs d'un contrat de travail au sein de l'entreprise et comptant au moins trois mois d'ancienneté au dernier jour de l'exercice. Conformément à l'article L. 3342-1 du code du travail et par dérogation à l'article 3.13.1 de la présente convention collective, cette ancienneté prend en compte tous les contrats exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

L'entreprise peut toutefois choisir d'appliquer les droits à la participation des salariés selon d'autres conditions d'ancienneté parmi les seuils suivants :

- 2 mois d'ancienneté ;
- 1 mois d'ancienneté ;
- aucune ancienneté requise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les dirigeants et conjoint collaborateur du chef d'entreprise peuvent bénéficier de la participation même s'ils ne disposent pas d'un contrat de travail, conformément à l'article L. 3323-6 du code du travail et dans les conditions prévues par cet article.

Les salariés des groupements d'employeurs, mis à disposition des entreprises adhérentes et ne disposant pas de participation au sein de leur groupement, bénéficient des présentes dispositions, conformément au dernier alinéa de l'article L. 1253-9 du code du travail.

Article 4 | Formule de calcul

Article 4.1 | Formule de calcul de droit commun

Les droits attribués au titre de la participation aux résultats de l'entreprise sont calculés conformément à l'article L. 3324-1 du code du travail, à savoir :

- le point de départ est constitué du bénéfice ;
- une somme représentant la rémunération des capitaux propres, au taux de 5 % l'an, en est retranchée ;
- le reliquat est affecté d'un coefficient représentant la part des salaires dans la valeur ajoutée de l'entreprise ;
- la moitié du chiffre ainsi obtenu constitue la réserve spéciale de participation (RSP). Toutefois, lorsqu'une provision pour investissement a été constituée au titre de l'exercice précédent, son montant est ajouté, pour le calcul de la réserve spéciale de participation, au bénéfice net défini au 1^{er} alinéa ci-dessus.

Il en résulte la formule suivante :

$$\text{RSP} = 1/2 (\text{Bénéfice net} - 5 \% \text{ capitaux propres}) \times (\text{masse salariale} / \text{valeur ajoutée})$$

Dans laquelle :

Bénéfice net : représente le bénéfice net, défini au 1^{er} alinéa ci-dessus, après corrections (notamment après réintégration de la provision pour investissement...). Il s'agit des bénéfices réalisés en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, imposables au taux de droit commun de l'impôt sur le revenu ou au taux de l'impôt

sur les sociétés prévu au 2° alinéa et au b du I de l'article 219 du code général des impôts et majorés des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *septies*, 44 *octies*, 44 *octies* A, 44 *undecies* et 280 C du code général des impôts, et diminués de l'impôt correspondant.

Capitaux propres : les capitaux propres (capital social, primes liées au capital social, réserves, report à nouveau, provisions qui ont supporté l'impôt et provisions réglementées constituées en franchise d'impôt par application de dispositions particulières du code général des impôts), investis en France.

Les montants du bénéfice net après corrections et des capitaux propres sont établis par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes. Ils s'imposent à l'entreprise comme à son personnel.

Les redressements éventuels de l'assiette du bénéfice net, opérés par l'administration ou le juge des impôts, font l'objet, lorsqu'ils sont définitifs, d'une attestation rectificative. Le complément de participation correspondant à la rectification est majoré de l'intérêt, au taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées couru depuis le premier jour du sixième mois de l'exercice qui suit celui ayant fait l'objet du redressement, jusqu'au jour de l'inscription au compte de la réserve spéciale de participation.

Masse salariale : représente l'ensemble des salaires bruts versés au cours de l'exercice. Les salaires à retenir sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des cotisations de sécurité sociale à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. En outre, les rémunérations à prendre en compte pour les périodes d'absences liées à un congé de maternité, ou d'adoption, et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, sont celles qu'auraient perçues les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Valeur ajoutée : la valeur ajoutée s'obtient en faisant le total des postes suivants du compte de résultat : 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) et le résultat courant avant impôts.

Article 4.2 | *Formule dérogatoire*

Conformément à l'article 4 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, les entreprises non tenues de mettre en place un régime de participation (entreprises de moins de 50 salariés, cf. art. 2 ci-dessus) peuvent opter pour l'application volontaire du régime de participation proposé par la branche. À cette fin, si elles n'avaient pas déjà mis la participation en place, elles peuvent choisir l'application de la formule de calcul dérogatoire suivante :

$$\text{RSP} = \text{résultat net fiscal porté au compte de résultats} \times 5 \%$$

Dans laquelle les agrégats utilisés sont les mêmes que ceux définis à l'article 4.1 du présent accord.

La loi a ouvert cette possibilité à titre expérimental pour une durée de 5 ans se terminant au plus tard le 29 novembre 2028 (fin du dernier exercice couvert et non date de mise en application dans l'entreprise).

En application de l'article L. 3324-2 du code du travail, la réserve spéciale de participation ainsi calculée ne peut excéder la moitié du bénéfice net comptable.

Les entreprises formalisent leur choix au sein du formulaire d'adhésion unilatéral prévu à cet effet et annexé au présent accord.

Les sommes portées à la réserve spéciale de participation sont réparties entre les bénéficiaires proportionnellement aux salaires perçus.

- il s'agit de l'ensemble des salaires bruts déterminés selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour l'exercice de référence. Les rémunérations à prendre en compte pour les périodes d'absences définies à l'article L. 3324-6 du code du travail, à savoir notamment les absences liées à un congé de maternité, un congé d'adoption, de paternité ou d'accueil de l'enfant, un congé de deuil et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail, une maladie professionnelle ou une mise en quarantaine, sont celles qu'auraient perçues les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Il en est de même pour tout autre absence ou période d'activité partielle que la législation relative à la participation assimile du temps de travail effectif rémunéré ;
- conformément à l'article L. 3324-5 du code du travail, le salaire de chaque bénéficiaire pris en compte pour le calcul de cette répartition est plafonné à hauteur de trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale ;
- pour les bénéficiaires visés au 2^e alinéa de l'article L. 3323-6 du code du travail (dirigeant et conjoint collaborateur ou associé du dirigeant), 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, plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

L'entreprise peut toutefois, lors de son adhésion, retenir un autre mode que les salaires pour la répartition de la réserve spéciale de participation. Dans ce cas, elle pourra opter pour l'un des deux autres modes de répartition suivants :

- répartition proportionnelle à la durée de présence. Celle-ci est calculée en prenant le temps de présence (au prorata du temps de travail effectif et pauses conventionnelles) ainsi que les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du temps de présence sur l'exercice considéré ;
- répartition uniforme : la réserve de participation est alors répartie sans tenir compte ni des salaires ni du temps de présence mais uniformément entre les bénéficiaires.

Dans tous les cas, conformément à l'article D. 3324-12 du code du travail, le montant des droits attribués à un même bénéficiaire, au titre d'un exercice, ne peut excéder une somme égale aux trois quarts (75 %) du plafond annuel de la sécurité sociale sur la base d'un exercice de 12 mois. Le plafond considéré est celui qui est obtenu par la moyenne arithmétique des plafonds mensuels de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des bénéficiaires.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des règles limitant les droits d'un même bénéficiaire, telles que définies aux articles L. 3324-5 et L. 3324-6 du code du travail, font l'objet d'une répartition immédiate entre tous les salariés, y compris le cas échéant, les bénéficiaires visés au 2^e alinéa de l'article L. 3323-6 de ce même code, auxquels ont été versées, en application de ces articles, des sommes d'un montant inférieur au plafond des droits individuels définis ci-dessus. Ce plafond ne peut être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Les sommes qui, en raison des règles définies ci-dessus n'auraient pu être mises en distribution, demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

Article 6 | Délai d'affectation

L'entreprise doit effectuer le versement au dépositaire ou aux bénéficiaires au plus tard avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée (soit par exemple, au plus tard le 31 mai N + 1 si l'exercice est clos au 31 décembre N).

Passé ce délai, l'entreprise doit compléter ce versement par un intérêt de retard (au profit des salariés) égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées. Les intérêts sont versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions.

Article 7 | Modalités de gestion et d'affectation des droits

Le bénéficiaire pourra demander :

- le paiement immédiat de tout ou partie de la somme lui revenant au titre de la participation calculée au titre de l'exercice écoulé ;
- ou son versement en tout ou partie au plan d'épargne interentreprises de la branche (PEI – section III de l'annexe VI), ou un autre PEE, selon le dispositif mis en place dans l'entreprise ;
- ou son versement en tout ou partie au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERCOL-I) de la branche (section IV de l'annexe VI) si l'entreprise y adhère, ou à un autre PERCOL issu de la loi du 22 mai 2019 selon le dispositif mis en place dans l'entreprise.

Il disposera d'un délai de 15 jours pour formuler sa demande à compter de la date de réception du document d'information visé à l'article 11 ci-après.

Conformément à l'article L. 3324-11 du code du travail, l'entreprise peut décider de régler directement aux bénéficiaires les sommes leur revenant lorsque celles-ci n'excèdent pas un montant fixé par décret (80 € à la date de mise à jour de l'accord).

En l'état actuel de la législation, les sommes perçues immédiatement par les bénéficiaires au titre de la participation sont soumises à l'impôt sur le revenu, contrairement aux sommes placées sur le PEI (ou PEE) ou le PERCOL-I (ou PERCOL).

En l'absence de réponse des bénéficiaires au document d'information :

- les sommes issues de la participation, après prélèvements sociaux (CSG et CRDS), sont directement investies dans le fonds commun de placement d'entreprise désigné à cet effet dans le règlement du PEI (section III de la présente annexe), avec une durée de blocage de 5 ans, étant entendu que chaque bénéficiaire peut, sans frais et à tout moment, modifier cette première affectation selon les dispositions du plan ;
- lorsque l'entreprise adhère au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises de la branche (PERCOL-I), les sommes issues de la participation sont affectées pour moitié au PEI dans les conditions ci-dessus, et pour moitié au PERCOL-I conformément au règlement de ce plan (section IV de la présente annexe) et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, à savoir en gestion pilotée selon le profil « Équilibré horizon retraite ». Ce versement sur le PERCOL-I donne lieu au blocage des sommes jusqu'à la retraite, sauf demande de rachat conformément à l'article L. 224-20 alinéa 3 du code monétaire et financier dans un délai d'un mois à compter de la notification de l'affectation. Ce déblocage est assimilé à un paiement immédiat valorisé à la date de demande de rachat.

Conformément aux dispositions prévues aux règlements des plans des sections III et IV de la présente annexe, chaque bénéficiaire peut, par la suite, à tout moment et sans frais, modifier l'affectation de ses avoirs d'un fonds commun de placement d'entreprise à un autre ou modifier ses choix de mode de gestion, étant précisé que ces opérations d'arbitrage entre fonds ou de changement de mode de gestion sont sans incidence sur les délais d'indisponibilité respectifs de chaque plan.

La société de gestion, le dépositaire et le teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires sont respectivement définis dans les règlements des plans de la section III et de la section IV de la présente annexe.

L'entreprise appliquant le présent accord n'est pas tenue d'adhérer au PEI ou au PERCOL-I de branche si elle dispose de son propre plan d'épargne d'entreprise ou, le cas échéant, de son PERCOL. Les mêmes règles de droit s'appliquent alors concernant l'affectation de la participation au plan d'épargne d'entreprise et le cas échéant au PERCOL.

Article 8 | Supplément de participation

Conformément à l'article L. 3324-9 du code du travail, l'employeur peut décider de verser un supplément de participation au titre de l'exercice clos, selon les modalités de répartition prévues par le présent accord, et dans le respect des plafonds mentionnés à l'article 6 ci-dessus : l'attribution d'un tel supplément ne peut avoir pour effet de dépasser les plafonds légaux individuels et collectifs en vigueur.

Article 8 bis | Augmentation exceptionnelle du bénéfice net

Lorsqu'une entreprise tenue de mettre en place un régime de participation dispose d'un ou plusieurs délégués syndicaux, la loi (art. L. 3346-1 du code du travail) lui impose de définir, selon les modalités prévues à l'article 2 ci-dessus et en prenant en compte différents critères (sa taille, sa localisation géographique...), le caractère exceptionnel d'une augmentation du bénéfice net fiscal (bénéfice servant au calcul de la participation au sens de l'article L. 3324-1 du code du travail) et le partage de la valeur découlant d'une telle situation, à moins qu'elle ne dispose déjà d'un accord de participation ou d'intéressement comprenant déjà une clause spécifique prenant en compte les bénéfices exceptionnels, ou un régime de participation comportant une base de calcul conduisant à un résultat plus favorable que la formule de droit commun.

Le bénéfice exceptionnel ne pouvant être défini de manière uniforme pour toutes les entreprises, le présent accord n'en donne pas de seuil : il appartient à l'entreprise qui adhère au présent accord-type de participation de définir ce qui compte tenu de sa situation et de ses caractéristiques constitue dans son cas un bénéfice exceptionnel. Son choix sera annexé au document d'adhésion ci-après.

Article 9 | Indisponibilité et cas de déblocage anticipé des sommes affectées au PEI et au PERCOL-I

Article 9.1 | Indisponibilité des sommes affectées au PEI au titre de la participation

Les sommes affectées au PEI ne sont disponibles qu'à compter d'un délai de cinq ans dans les conditions définies à l'article 11 du PEI (section III de la présente annexe).

Ces sommes peuvent exceptionnellement être débloquées avant l'expiration du délai défini ci-dessus conformément à l'article R. 3324-22 du code du travail. Les motifs de déblocage anticipés sont rappelés à l'article 11.2 du règlement de PEI (section III de la présente annexe).

Si l'entreprise a mis en place son propre PEE, les mêmes règles de droit s'appliquent.

Article 9.2 | Indisponibilité des sommes affectées au PERCOL-I au titre de la participation

Les sommes affectées au PERCOL-I ne sont disponibles qu'à compter de la liquidation de la retraite du titulaire.

Les avoirs détenus dans le PERCOLI peuvent être exceptionnellement remboursés avant le départ à la retraite du titulaire dans les cas visés à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier. Les motifs de déblocage anticipé sont rappelés à l'article 13 du PERCOLI (section IV de la présente annexe).

Si l'entreprise a mis en place son propre PERCOL, les mêmes règles de droit s'appliquent.

Article 10 | Information collective et suivi de l'accord

Il appartient au chef d'entreprise d'informer les salariés par tout moyen approprié (affichage, circulaire de la direction...) de l'existence d'un droit à participation, ainsi que de la formule de calcul et des modes de répartition et de gestion.

Tout salarié qui désire consulter le texte du présent accord peut l'obtenir auprès de son employeur.

En application de l'article D. 3323-13 du code du travail, l'employeur doit, dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice, présenter au comité social et économique un rapport comportant notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la participation pour l'exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à la réserve spéciale de participation. Dans les entreprises où il n'existe pas de comité social et économique, ce rapport doit être adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

Article 11 | Information individuelle

Chaque bénéficiaire doit recevoir, à la suite de toute répartition de la participation, une fiche distincte de son bulletin de salaire indiquant conformément à l'article R. 3324-21-1 du code du travail :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice concerné ;
- le montant des droits qui lui sont attribués ;
- les montants de CSG et CRDS y afférents ;
- la date à laquelle ces droits deviendront disponibles ;
- le délai dans lequel il peut demander le paiement immédiat de tout ou partie du montant lui revenant, ou de son placement sur le PEL ou sur le PERCOLI si l'entreprise y adhère (ou sur un autre PEE ou PERCOL) ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ses droits ;
- l'indication des cas dans lesquels les droits peuvent être exceptionnellement liquidés par anticipation s'ils sont placés sur le PEL ou le PERCOLI (ou un autre PEE ou PERCOL) ;
- les modalités d'affectation par défaut en absence de réponse, notamment au PERCOLI si l'entreprise y a adhéré (ou d'un autre PERCOL).

Cette fiche comporte en annexe une note rappelant les règles de calcul et de répartition de la réserve spéciale de participation. Ces documents sont également adressés aux salariés ayant quitté l'entreprise.

Cette information peut être communiquée par voie électronique, sauf opposition du bénéficiaire.

Tout salarié nouvellement recruté par une entreprise ayant adhéré au présent accord de participation se verra remettre au moment de la conclusion de son contrat de travail un livret d'épargne salariale, présentant le dispositif d'épargne salariale.

■ Salarié ayant quitté l'entreprise :

Lorsque le versement de la participation au titre de la dernière période d'activité du salarié intervient après son départ de l'entreprise, celui-ci reçoit ces mêmes informations rappelées

ci-dessus et peut affecter ses droits selon les dispositions définies à l'article 7 de la présente section.

Le salarié quittant l'entreprise doit préciser l'adresse à laquelle devront être envoyées les informations relatives au versement de ses droits. En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en informer l'entreprise en temps utile. Le salarié quittant l'entreprise, titulaire d'un compte sur le PEI et éventuellement sur le PERCOLI, reçoit les informations et documents conformément aux dispositions prévues à cet effet dans les règlements respectifs du PEI et du PERCOLI (les mêmes règles de droit s'appliquent si l'entreprise dispose de son propre PEE et éventuellement PERCOL).

Article 12 | Durée de l'accord de participation dans l'entreprise

L'adhésion de l'entreprise au présent accord s'effectue pour une durée indéterminée.

Toute entreprise qui déciderait de dénoncer son adhésion à l'accord de participation de branche le ferait au plus tôt lors de la deuxième année, selon les mêmes formes que son adhésion, et avant la moitié de l'exercice.

(Voir page suivante.)

Document unilatéral d'adhésion à l'accord de participation
De la CCN du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC : 2216)
Entreprise de moins de 50 salariés

Raison sociale :

N° SIRET :

Code NAF :

Effectif salariés :

Exercice : ☐ année civile

Adresse du siège social :

☐ autre (préciser) :

Représentant légal :

Qualité :

Téléphone fixe :

E-mail :

L'entreprise adhère à l'accord de participation de branche à compter de l'exercice commençant le :

Parmi les options spécifiques proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (*cocher les cases des options choisies*) :

1. **Formule de calcul de droit commun (article 4-1) :** ☐
Formule de calcul dérogatoire (article 4-2) : ☐
2. **Condition d'ancienneté requise (article 3 de l'accord) :**
☐ 3 mois, ☐ 2 mois, ☐ 1 mois, ☐ aucune.
3. **Modalités de répartition de la participation (article 6 de l'accord) :**
☐ Répartition proportionnelle aux salaires des bénéficiaires, ou
☐ Répartition proportionnelle à la durée de présence des bénéficiaires.
☐ Répartition forfaitaire
4. **Affectation de la participation : l'entreprise adhère :**
☐ au PEI de branche
☐ au PERCOL-I de branche
Dans ce cas, joindre le document d'adhésion.
☐ à un autre PEE
☐ et/ou un autre PERCOL.

Lieu, Date, qualité et signature du représentant légal :

Ce document d'adhésion est déposé sur la plateforme de
téléprocédure nationale du Ministère du travail
www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dans les conditions
précisées à l'article 2 de l'accord.

Document unilatéral d'adhésion Participation de branche - p1/1

Document d'adhésion à l'accord de PARTICIPATION

De la CCN du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC : 2216)

Entreprise de 50 salariés et plus

Raison sociale :

N° SIRET :

Code NAF :

Effectif salariés :

Exercice : ☐ année civile

Adresse du siège social :

☐ autre (préciser) :

Représentant légal :

Qualité :

Téléphone fixe :

E-mail :

L'entreprise adhère à l'accord de participation de branche à compter de l'exercice commençant le :

L'adhésion est réalisée selon la modalité suivante (article 2 de l'accord) :

- ☐ Par accord d'adhésion conclu avec des délégués syndicaux
- ☐ Par accord d'adhésion conclu avec des salariés mandatés
- ☐ Par accord d'adhésion conclu au sein du CSE
- ☐ Par ratification aux 2/3 des salariés du projet d'adhésion*

Parmi les options spécifiques proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (*cocher les cases des options choisies*) :

1. Condition d'ancienneté requise (article 3 de l'accord) :

- ☐ 3 mois, ☐ 2 mois, ☐ 1 mois, ☐ aucune.

2. Modalités de répartition de la participation (article 6 de l'accord) :

- ☐ Répartition proportionnelle aux salaires des bénéficiaires, ou
- ☐ Répartition proportionnelle à la durée de présence des bénéficiaires.
- ☐ Répartition forfaitaire.

3. Affectation de la participation : l'entreprise adhère :

- ☐ au PEI de branche.
- ☐ au PERCOL-I de branche.
Dans ce cas, joindre le document d'adhésion.
- ☐ à un autre PEE.
- ☐ et/ou un autre PERCOL.

4. Le cas échéant (si l'entreprise est concernée, cf. art. 8 bis) définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice :

Lieu et Date :

Qualités et signatures des parties :

Pour l'entreprise

Pour les représentants des salariés

*Si ratification aux 2/3 : joindre le recueil des signatures des salariés et demande conjointe des syndicats représentatifs (signature ci-dessus) ou le pv du CSE.

Le document d'adhésion est déposé sur la plateforme de téléprocédure nationale du Ministère du travail www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dans les conditions précisées à l'article 2 de l'accord.

Modèle de document d'adhésion Participation de branche – p1/1

Section II Intéressement collectif

La présente section comporte deux sous-sections :

- sous-section II.1 : accord d'intéressement de branche pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- sous-section II.2 : accord d'intéressement de branche pour les entreprises de plus de 50 salariés.

II.1. Accord d'intéressement de branche pour les entreprises de moins de 50 salariés

Préambule

Les présentes dispositions visent à faciliter la mise en place et ainsi à encourager la diffusion de l'intéressement collectif des salariés aux résultats et aux performances de leur entreprise.

Il est rappelé que l'intéressement collectif des salariés est un dispositif facultatif, qui peut être mis en place :

- soit par un accord collectif conclu au niveau de l'entité concernée (groupe, entreprise ou unité économique et sociale, établissement) selon les modalités usuelles de conclusion de ces accords ;
- soit par un accord conclu entre l'employeur et le comité social et économique ;
- soit par ratification par les deux-tiers au moins des salariés d'un projet présenté par l'employeur ;
- soit en faisant application d'un accord de branche agréé :
 - quel que soit l'effectif de l'entreprise : après avoir recueilli selon l'une ou l'autre des modalités ci-dessus l'accord des salariés ou de leurs représentants pour procéder à cette application ;
 - pour les entreprises de moins de 50 salariés, par application directe, sur simple adhésion notifiée à l'administration. Le présent dispositif s'inscrit dans ce dernier cadre.

Les entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent retenir d'autres critères d'intéressement que ceux ci-après, ou retenir d'autres valeurs que celles proposées dans la présente section, le peuvent en mettant en place l'intéressement selon les mêmes modalités qu'une entreprise de 50 salariés et plus (voir sous-section II-2) : juridiquement, la législation ne permet pas à l'accord de branche de prévoir dans ce cas une application directe par simple adhésion unilatérale.

Article 1^{er} | *Objet. Champ d'application*

La présente section a pour objet de proposer aux entreprises de moins de 50 salariés qui appliquent la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, un accord d'intéressement de branche d'application directe, agréé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 2 | *Modalités d'adhésion des entreprises*

L'entreprise qui souhaite adhérer au présent dispositif d'intéressement utilise le document unilatéral d'adhésion annexé ci-après. Ce document spécifie les différentes options laissées au choix de l'entreprise ; ces options sont dites « fermées », leur contenu étant prédéfini. L'entreprise adhère après information de ses salariés et en notifiant cette adhésion auprès de sa direction régionale de l'économie de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS ou DRIETS) au moyen de la téléprocédure téléaccords du ministère du travail et de l'emploi.

Les effectifs de l'entreprise, déterminant si elle emploie moins de 50 salariés, se calculent selon les dispositions légales en vigueur.

Il est rappelé que quel que soit l'effectif de l'entreprise, le dépôt du document formalisant l'acte unilatéral d'adhésion, dans les délais réglementaires auprès de la DREETS ou DIREETS dont elle relève, est nécessaire pour bénéficier des exonérations fiscales et sociales attachées au régime des primes d'intéressement. Tout acte unilatéral d'adhésion doit ainsi être signé avant le 1^{er} jour du 7^e mois de l'exercice de référence et être déposé sur la plateforme de téléprocédure conformément à l'article D. 3313-1 du code du travail, au plus tard dans les 15 jours suivant cette date limite. Ainsi, pour une entreprise dont l'exercice correspond à l'année civile, un acte devra être signé avant le 1^{er} juillet, soit le 30 juin au plus tard, et déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail au plus tard le 15 juillet.

Lorsque l'entreprise adhère en outre au PEI et éventuellement au PERCOLI de la branche, elle notifie aussi son adhésion au teneur de comptes désigné dans le PEI et dans le PERCOLI.

Article 3 | Bénéficiaires de l'intéressement

Les bénéficiaires de l'intéressement sont tous les salariés détenteurs d'un contrat de travail au sein de l'entreprise et comptant au moins trois mois d'ancienneté. Conformément à l'article L. 3342-1 du code du travail et par dérogation à l'article 3.13.1 de la présente convention collective, cette ancienneté prend en compte tous les contrats exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

L'entreprise peut toutefois choisir d'appliquer d'autres conditions d'ancienneté parmi les seuils suivants :

- 2 mois d'ancienneté ;
- 1 mois d'ancienneté ;
- aucune ancienneté requise.

Le chef d'entreprise et le conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise, ainsi que les titulaires des fonctions définies à l'article L. 3312-3 du code du travail et dans les conditions prévues par cet article, peuvent bénéficier de l'intéressement même s'ils ne disposent pas d'un contrat de travail, selon les mêmes conditions d'ancienneté que celles retenues pour les salariés.

Les salariés des groupements d'employeurs, mis à disposition des entreprises adhérentes et qui ne disposent pas d'intéressement au sein de leur groupement, bénéficient de l'intéressement dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise, conformément au dernier alinéa de l'article L. 1253-9 du code du travail.

Article 4 | Caractéristiques de l'intéressement

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

Les sommes attribuées aux salariés en application du présent accord n'ont pas le caractère de salaire, ni de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, et ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération.

Elles ne sont pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale. En revanche, elles sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

En l'état de la législation à la date de signature de la présente section et accord :

- les employeurs de moins de 250 salariés ne sont pas soumis au forfait social ;

- l'intéressement est soumis pour le bénéficiaire à l'impôt sur le revenu (IR) sauf affectation des sommes à un plan d'épargne d'entreprise ou un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif.

Plafonds d'intéressement distribué : le montant total des primes distribuées au titre de l'intéressement est soumis à des plafonds fixés par la législation et la réglementation :

- plafond collectif : le montant global des primes d'intéressement distribuées aux salariés bénéficiaires, au titre d'un exercice, ne peut dépasser 20 % du total des salaires bruts versés par l'entreprise ;
- plafond individuel : le montant des primes d'intéressement distribuées à un même salarié au titre d'un même exercice ne peut excéder une somme égale aux trois quarts (75 %) du montant du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au cours de cet exercice.

Article 5 | Modalités de calcul

Le présent accord propose des critères de résultat économique, dont l'atteinte déclenche le calcul d'un montant distribuable, et des critères complémentaires de performance, dont l'atteinte entraîne la majoration de ce montant distribuable.

L'entreprise choisira :

- deux critères de résultats économiques au sein de la liste du § 5.2 ci-après, et pour chacun d'eux, spécifiera si le montant distribuable est calculé en pourcentage de la masse salariale ou en pourcentage de résultat ;
- un ou deux critères complémentaires de performances au sein de la liste du § 5.3 ci-après.

Dans tous les cas, le versement d'un intéressement est subordonné à un résultat positif de l'entreprise : soit le résultat courant avant impôt, soit le résultat net avant impôt, soit le résultat d'exploitation, selon le choix opéré lors de l'adhésion à l'accord tel que précisé à l'article 5.1 ci-après. Si cette condition préalable est remplie, l'intéressement pourra se situer dans une fourchette comprise entre 0 et jusqu'à 7,5 % de la masse salariale ou jusqu'à 9 % du résultat d'exploitation de l'entreprise, en fonction du niveau atteint sur les critères retenus.

Il est précisé que :

- le résultat d'exploitation est l'agrégat reporté au compte de résultats de l'entreprise ;
- la masse salariale prise en compte correspond aux salaires bruts soumis aux charges sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- l'intéressement est annuel ; il est calculé sur la période N de l'exercice comptable de l'entreprise ;
- les critères basés sur une progression correspondent à des évolutions de l'exercice de référence N par rapport à l'exercice précédent N-1 (année N/N-1).

5.1. Seuil de déclenchement de versement de l'intéressement

Le seuil de déclenchement signifie qu'il n'est pas distribué d'intéressement s'il n'est pas atteint, alors même que les critères de calculs de l'intéressement le seraient. Lors de son adhésion, l'entreprise procédera au choix du seuil de déclenchement de l'intéressement parmi les trois possibilités suivantes :

- résultat courant avant impôt positif (RCAI > 0 €) ;
- résultat net avant impôt positif (RNAI > 0 €) ;
- résultat d'exploitation positif (RE > 0 €).

5.2. Définition des critères et paliers de résultats économiques

L'entreprise choisira 2 critères de résultat parmi les 4 ci-après :

1. Progression du chiffre d'affaires hors taxes hors essence ;
2. Progression du résultat courant avant impôt (RCAI) ;
3. Progression du résultat d'exploitation (RE) ;
4. Progression du ratio résultat d'exploitation / chiffre d'affaires.

5.2.1. Critère de résultat 1 : progression du chiffre d'affaires hors taxes hors essence

Le chiffre d'affaires hors taxes hors essence (CA HT HE) est l'ensemble des ventes de marchandises de l'entreprise tel que reporté dans le compte de résultat sous cet intitulé. Le taux de croissance du chiffre d'affaires ainsi retenu est retraité de l'inflation de l'exercice de référence telle qu'elle ressort de l'indice Insee (indice des prix à la consommation de l'ensemble des ménages, hors tabac, en niveau, dit également en glissement). Le critère est donc le taux de croissance du CA HT HE moins le taux d'inflation.

Progression du CA HT HE année N/année N-1	Option 1 : montant de prime en % masse salariale	Option 2 : montant de prime en % du résultat d'exploitation
Inférieure à 1 %	0 %	0 %
Entre 1 % et moins de 3 %	1 %	1,5 %
Entre 3 % et moins de 5 %	1,5 %	2,5 %
5 % et plus	2,5 %	3 %

Ainsi, par exemple, une progression de chiffre d'affaires de 1,5 % après déduction de l'inflation génère un montant d'intéressement correspondant à 1 % de la masse salariale de l'entreprise, ou de 1,5 % du résultat d'exploitation selon le choix effectué lors de l'adhésion.

5.2.2. Critère de résultat 2 : Progression du résultat courant avant impôt (RCAI)

Le RCAI est l'agrégat reporté au compte de résultat de l'entreprise, comparé à celui de la période de référence précédente affecté de l'indice Insee d'inflation de la période (tous ménages hors tabac, en glissement).

Progression du RCAI année N/année N-1	Option 1 : montant de prime en % masse salariale	Option 2 : montant de prime en % du résultat d'exploitation
Inférieure à 10 %	0 %	0 %
Entre 10 % et moins de 50 %	1 %	1,5 %
Entre 50 % et moins de 100 %	1,5 %	2,5 %
100 % et plus	2,5 %	3 %

5.2.3. Critère de résultat 3 : progression du résultat d'exploitation (RE)

Le résultat d'exploitation est l'agrégat reporté au compte de résultat de l'entreprise, comparé à celui de la période de référence précédente affecté de l'indice Insee d'inflation de la période (tous ménages hors tabac, en glissement).

Progression du RE année N/année N-1	Option 1 : montant de prime en % masse salariale	Option 2 : montant de prime en % du résultat d'exploitation
Inférieure à 10 %	0 %	0 %
Entre 10 % et moins de 50 %	1 %	1,5 %
Entre 50 % et moins de 100 %	1,5 %	2 %
100 % et plus	2,5 %	3 %

5.2.4. Critère de résultat 4 : progression du ratio résultat d'exploitation / chiffre d'affaires

Le résultat d'exploitation et le chiffre d'affaires sont les agrégats reportés au compte de résultat de l'entreprise. Le CA de référence est le CA HT HE.

Progression du RE/CA année N/année N-1	Option 1 : montant de prime en % masse salariale	Option 2 : montant de prime en % du résultat d'exploitation
Progression inférieure à 10 %	0 %	0 %
Progression de 10 % à moins de 20 %	1 %	1,5 %
Progression de 20 % à moins de 30 %	1,5 %	2 %
Progression de 30 % et plus	2,5 %	3 %

5.3. Définition des critères complémentaires de performance

Ces critères viennent en majoration des montants obtenus au titre des 2 critères de résultat.

L'entreprise doit choisir soit un soit deux critères parmi la liste ci-dessous. Si elle choisit un seul critère complémentaire de performance, les pourcentages de majoration du critère, tels qu'ils sont définis dans les tableaux ci-dessous, sont doublés : le taux de majoration de 15 % est ainsi remplacé par 30 %, le taux de 20 % par 40 %, celui de 25 % par 50 %.

1. Progression de l'indicateur de satisfaction clients.
2. Progression du panier moyen.
3. Progression de l'indicateur d'unités de ventes consommateur (UVC).
4. Diminution de l'indicateur de gestion des stocks.
5. Diminution du taux de démarque.
6. Progression du nombre de passage clients en caisse.
7. Amélioration du temps de présence (absentéisme).
8. Diminution du taux de sinistralité d'accidents du travail/maladies professionnelles (AT/MP).
9. Réduction d'un indicateur d'économies d'énergie : électricité.
10. Valorisation de la collecte des emballages pour recyclage.

L'entreprise précisera ses choix sur le document unilatéral d'adhésion.

5.3.1. Critère de performance 1 : progression de l'indicateur de satisfaction clients

Cet indicateur est celui en vigueur au sein de l'enseigne dont relève l'entreprise, faisant appel à une enquête indépendante et reposant sur des critères objectifs. Cette méthode s'imposant à l'entreprise dès lors qu'elle y a adhéré, ne dépend pas de son propre arbitraire et ne donne pas lieu à interprétation ni adaptation de sa part.

Compte tenu de la diversité des méthodes existantes, les objectifs chiffrés seront exprimés en évolution par rapport à l'année précédente.

Progression de l'indicateur de satisfaction client (ISC) année N/année N-1	Majoration de la prime résultant des critères de résultat
Progression inférieure à 10 %	0 %
Progression de 10 % à moins de 20 %	15 %
Progression de 20 % à moins de 30 %	20 %
Progression de 30 % et plus	25 %

5.3.2. Critère de performance 2 : progression du panier moyen

Le panier moyen se définit comme le chiffre d'affaires hors taxes hors essence défini au § 5.2.1 ci-dessus divisé par le nombre de passages en caisse, comparé à celui de la période de référence précédente affecté de l'indice Insee d'inflation de la période (tous ménages hors tabac, en glissement).

Ce critère permet de suivre l'activité commerciale de manière différente du chiffre d'affaires en mettant en valeur la productivité commerciale.

Progression panier moyen (PM) année N/PM année N-1 affecté de l'inflation	Majoration de la prime résultant des critères de résultat
Progression inférieure à 5 %	0 %
Progression de 5 % à moins de 10 %	15 %
Progression de 10 % à moins de 15 %	20 %
Progression de 15 % et plus	25 %

5.3.3. Critère de performance 3 : progression de l'indicateur d'unités de ventes consommateur

L'indicateur « Unité de vente consommateur » ou UVC, également désigné par « nombre d'articles vendus », correspond au nombre d'articles dont la vente unitaire a été enregistrée en caisse. Son évolution est un indicateur de la productivité de l'entreprise et de sa performance commerciale, notamment en cas de politique tarifaire volontariste.

Progression UVC année N/année N-1	Majoration de la prime résultant des critères de résultat
Progression inférieure à 5 %	0 %
Progression de 5 % à moins de 10 %	15 %
Progression de 10 % à moins de 15 %	20 %
Progression de 15 % et plus	25 %

5.3.4. Critère de performance 4 : diminution des stocks

La diminution des stocks est un indicateur de bonne gestion. Cet agrégat est issu du compte de résultat de l'entreprise. La diminution des stocks contribue à la diminution des charges de l'entreprise et donc à sa rentabilité.

La valeur hors taxes du stock à la fin de l'exercice est comparée à celle de la période de référence précédente affectée de l'indice Insee d'inflation de la période (tous ménages hors tabac, en glissement).

Évolution stocks (S) année N/année N-1	Majoration de la prime résultant des critères de résultat
Diminution de moins de 5 %	0 %
Diminution de 5 % à moins de 10 %	15 %
Diminution de 10 % à moins de 15 %	20 %
Diminution de 15 % et plus	25 %

5.3.5. Critère de performance 5 : diminution du taux de démarque inconnue

La faiblesse de la démarque inconnue (pertes de marchandises, vols...) est un des principaux éléments de bonne gestion de l'entreprise. Exprimé en pourcentage du chiffre d'affaires, son taux doit pouvoir être correctement identifié dans les comptes et tableaux de bord de l'entreprise.

Ce critère ne peut pas être retenu pour les magasins ayant des plages d'ouverture au public sans salariés.

Diminution du taux de démarque inconnue année N/année N-1	Majoration de la prime résultant des critères de résultat
Diminution de moins de 5 %	0 %
Diminution de 5 % à moins de 10 %	15 %
Diminution de 10 % à moins de 15 %	20 %
Diminution de 15 % et plus	25 %

5.3.6. Critère de performance 6 : évolution du nombre de passages clients

Le nombre de passages clients en caisse est une donnée courante au sein des entreprises de la branche, constituant un indicateur important de l'attractivité du point de vente.

Croissance du nombre de passages clients année N/année N-1	Majoration de la prime résultant des critères de résultat
Progression inférieure à 5 %	0 %
Progression de 5 % à moins de 10 %	15 %
Progression de 10 % à moins de 15 %	20 %
Progression de 15 % et plus	25 %

5.3.7. Critère de performance 7 : diminution de l'absentéisme

Sont prises en compte dans ce critère les absences à l'initiative du salarié autres que congé de maternité, congé parental d'éducation, congés payés, congés pour événement familial, absences considérées de plein droit comme un travail effectif pour la totalité des droits des salariés (notamment les heures de délégation...). Les arrêts de travail supérieurs à 90 jours continus ne sont pas non plus pris en compte.

Le taux d'absentéisme est défini par le ratio : nombre d'heures d'absence/nombre théorique d'heures de présence si les absences en question n'avaient pas eu lieu.

Diminution du taux d'absentéisme (A) année N/année N-1	Majoration de la prime résultant des critères de résultat
Diminution de moins de 10 %	0 %
Diminution de 10 % à moins de 20 %	15 %
Diminution de 20 % à moins de 25 %	20 %
Diminution de 25 % et plus	25 %

5.3.8. Critère de performance 8 : diminution du taux de sinistralité AT-MP

L'entreprise peut choisir comme indicateur la diminution du taux de sinistralité des accidents de travail et maladies professionnelles (hors AT/MP sans arrêt ayant uniquement donné lieu à mention sur le registre des accidents bénins), ayant donné lieu à arrêt de travail. Ce critère, s'il est choisi, ne peut que s'inscrire dans le cadre d'une politique de prévention des risques qui aura été présentée aux salariés.

Le taux correspond au nombre de sinistres de l'année divisé par le nombre de salariés (effectif moyen mensuel calculé selon les règles légales).

Diminution AT-MP-Trajet année N/année N-1	Majoration de la prime résultant des critères de résultat
Diminution de moins de 10 %	0 %
Diminution de 10 % à moins de 20 %	15 %
Diminution de 20 % à moins de 25 %	20 %
Diminution de 25 % et plus	25 %

5.3.9. Critère de performance 9 : économies de consommation d'électricité

Ce critère s'inscrit dans le cadre d'une politique de développement durable impliquant toutes les parties de l'entreprise au titre de la responsabilité environnementale de celle-ci. La valeur de référence retenue sera en KWh/h à partir de la consommation de l'année de référence.

Diminution consommation d'électricité (E) année N/année N-1	Majoration de la prime résultant des critères de résultat
Diminution de moins de 1 %	0 %
Diminution de 1 % à moins de 5 %	15 %
Diminution de 5 % à moins de 10 %	20 %
Diminution de plus de 10 %	25 %

5.3.10. Critère de performance 10 : valorisation de la collecte des emballages pour recyclage

L'entreprise peut choisir ce critère du volume des déchets d'activité plastiques et cartons recyclés et valorisés, collectés à cet effet. Ce critère s'inscrit dans le cadre d'une politique de développement durable impliquant toutes les parties de l'entreprise au titre de la responsabilité environnementale de celle-ci. Ce critère s'exprime en poids.

Emballages collectés pour recyclage (ECR) année N/année N-1	Majoration de la prime résultant des critères de résultat
Progression de moins de 2 %	0 %
Progression de plus de 2 % à moins de 10 %	15 %
Progression de plus de 10 % à moins de 20 %	20 %
Progression de plus de 20 %	25 %

Article 6 | Calcul des droits individuels et délai d'affectation des primes

L'entreprise choisit selon les règles ci-après un mode de répartition de la somme calculée en application des critères d'intéressement.

6.1. Répartition selon les salaires

Dans ce mode de répartition, la prime globale d'intéressement est répartie entre les bénéficiaires proportionnellement à la rémunération de chacun d'eux pour l'exercice de référence (même pourcentage de leur salaire).

Les salaires pris en compte correspondent aux salaires bruts soumis aux cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour l'exercice de référence.

Sont à prendre en compte en outre les rémunérations qui auraient été perçues par les salariés ayant connu certaines absences, s'ils avaient travaillé pendant ces périodes. Sont concernées les absences définies aux articles L. 3314-5 et R. 3314-3 du code du travail, à savoir notamment les absences liées à un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption ou de deuil et les suspensions du contrat de travail consécutives à un accident du travail, à une maladie professionnelle ou de mise en quarantaine. Il en est de même pour toute autre absence ou période d'activité partielle que la législation relative à l'intéressement assimile à du temps de travail effectif.

Pour les dirigeants et le conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise, dans les entreprises de 1 à moins de 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente dans la limite du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise. Conformément à l'article L. 3314-6 du code du travail, pour le conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise qui ne bénéficie pas de rémunération, la prime d'intéressement est calculée sur un montant équivalent au plus au quart du plafond de la sécurité sociale.

Le montant des primes d'intéressement distribuées à un même salarié ne peut dépasser le plafond rappelé à l'article 4. Si, en application des règles de plafonnement, un reliquat subsiste, celui-ci est réparti entre les bénéficiaires conformément à l'article L. 3314-11 du code du travail.

6.2. Répartition selon un autre mode

L'entreprise peut, lors de son adhésion, retenir un autre mode de répartition individuelle de l'intéressement, à savoir :

- une répartition proportionnelle à la durée de présence. Cette durée est calculée en prenant le temps de présence (temps de travail effectif au prorata et pauses conventionnelles) ainsi que les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du temps de travail effectif sur l'exercice considéré ;
- une répartition uniforme : l'intéressement est alors réparti uniformément entre les bénéficiaires sans tenir compte ni des salaires ni du temps de présence.

6.3. Date de versement

Le versement de la prime d'intéressement à chaque salarié doit intervenir au plus tard avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice auquel la prime est due, c'est-à-dire avant le 1^{er} juin pour un exercice correspondant à l'année civile.

Au-delà de cette date, la prime d'intéressement donne lieu au versement d'un intérêt de retard conformément à l'article L. 3314-9 du code du travail, soit 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

Article 7 | *Modalités de gestion et d'affectation des droits*

L'entreprise peut soit adhérer au PEI et/ou au PERCOL-I de la branche (la société de gestion, le dépositaire et le teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires du PEI et du PERCOL-I, de même que les FCPE, sont respectivement définis dans la section III et la section IV de la présente annexe), soit disposer de son ou ses propres plans.

Le bénéficiaire de primes d'intéressement peut demander :

- le paiement immédiat de la prime lui revenant au titre de l'intéressement calculé de l'exercice écoulé ;
- ou le placement de tout ou partie de sa prime sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE), ou, si l'entreprise y adhère, au plan d'épargne interentreprises (PEI) de la présente annexe (section III) ;
- ou le placement de tout ou partie de sa prime sur un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif si l'entreprise dispose d'un PERCOL, ou, si l'entreprise y adhère, au PERCOL-I de la présente annexe (section IV).

Le bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours à compter de la date de réception du document d'information qui lui est transmis pour formuler son choix. Il est rappelé que les sommes perçues immédiatement par les bénéficiaires au titre de l'intéressement, en l'état actuel de la législation, entrent dans le revenu imposable, contrairement aux sommes placées sur un PEE ou un PERCOL qui en sont exonérées.

En absence de réponse, ou de réponse incomplète des bénéficiaires au document d'information, ces sommes, après prélèvements sociaux (de CSG et CRDS), sont directement investies :

- lorsque l'entreprise adhère au PEI de branche : dans le FCPE désigné à cet effet dans le règlement du plan (art. 5.2 de la section III de la présente annexe) ;
- lorsque l'entreprise dispose de son propre PEE, selon les modalités prévues par celui-ci.

Les modifications ultérieures d'affectation s'effectuent selon les modalités définies par chaque plan.

Article 8 | *Supplément d'intéressement*

Conformément à l'article L. 3314-10 du code du travail, l'employeur peut décider de verser un supplément d'intéressement au titre de l'exercice clos, selon les modalités de répartition choisies lors de l'adhésion au présent accord et dans le respect des plafonds mentionnés à l'article 4 ci-dessus (l'attribution d'un tel supplément ne peut avoir pour effet de dépasser les plafonds légaux individuels et collectifs en vigueur).

Article 9 | *Indisponibilité et cas de déblocage anticipé des sommes affectées au PEI et au PERCOL-I*

9.1. Indisponibilité des sommes affectées au PEI au titre de l'intéressement

Les sommes affectées au PEI ne sont disponibles qu'à compter d'un délai de cinq ans dans les conditions définies à l'article 11 du PEI (section III de la présente annexe). Les avoirs détenus

dans le PEI peuvent exceptionnellement être débloqués avant l'expiration du délai défini ci-dessus conformément à l'article R. 3324-22 du code du travail. Les cas de déblocage anticipés sont rappelés à l'article 11.2 du règlement du PEI figurant en section III ci-après.

Si l'entreprise a mis en place son propre PEE, les mêmes règles de droit s'appliquent.

9.2. Indisponibilité des sommes affectées au PERCOL-I au titre de l'intéressement

Les sommes affectées au PERCOL-I (ou tout autre PERCOL) ne sont disponibles qu'à compter de la liquidation de la retraite du titulaire ou de l'atteinte par le titulaire de l'âge légal de départ à la retraite dans les conditions définies aux articles 11 et 12 du règlement du PERCOL-I (section IV de la présente annexe). Les avoirs détenus dans le PERCOL-I peuvent être exceptionnellement remboursés avant les échéances définies ci-dessus dans les cas stipulés à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier. Les cas de déblocages anticipés sont rappelés à l'article 11 du règlement du PERCOL-I figurant en section IV ci-après.

Si l'entreprise a mis en place son propre PERCOL, les mêmes règles de droit s'appliquent.

Article 10 | Information individuelle des salariés

Les salariés de l'entreprise sont informés de l'application de l'accord d'intéressement par tout moyen : affichage, moyen électronique, note... S'agissant des embauches ultérieures, l'article L. 3341-6 du code du travail prévoit qu'en cas de dispositif d'épargne salariale (notamment l'intéressement) en vigueur au sein de l'entreprise, un livret d'épargne salariale le présentant doit être remis au salarié à l'occasion de la conclusion du contrat de travail.

Conformément aux articles D. 3313-9 et R. 3313-12, lors du versement de l'intéressement, chaque bénéficiaire reçoit un bulletin, distinct du bulletin de salaire, mentionnant notamment le montant global de l'intéressement, le montant moyen, le montant de ses droits individuels, les prélèvements sociaux, les règles de calcul et de répartition de l'intéressement, ainsi que les informations nécessaires à l'affectation de la somme (dont les dates et délais d'information et de réponse). Cette information peut être communiquée, sauf opposition du salarié, par voie électronique.

■ Salarié quittant l'entreprise :

Le salarié quittant l'entreprise doit préciser l'adresse à laquelle devront être envoyées les sommes qui lui sont dues. En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en informer l'entreprise en temps utile.

Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les droits auxquels il peut prétendre sont conservés dans le PEI et tenus à sa disposition par le dépositaire (ou tenus à sa disposition par l'entreprise, en absence de PEI ou de PEE) jusqu'au terme du délai fixé par la législation en vigueur.

Si le salarié quittant l'entreprise est titulaire d'un compte sur le PEI (ou sur le PERCOL-I), il reçoit les informations et documents conformément aux dispositions prévues à cet effet dans le PEI ou le PERCOL-I.

Article 11 | Information collective, suivi de l'accord dans l'entreprise, différends

Le CSE, s'il existe, est informé du suivi de l'accord au moins une fois par an à l'occasion du calcul et de l'affectation de l'intéressement. Il se verra remettre tout document utile relatif à l'atteinte des critères de résultat ou de performance, au mode de calcul et de distribution de l'intéressement. En absence de CSE, une commission composée de salariés doit être constituée et est destinataire de ces mêmes éléments.

Les différends qui pourraient surgir dans l'application de l'accord au sein de l'entreprise seront traités au sein de l'instance de suivi ci-dessus. À défaut de résolution, le différend serait porté devant les juridictions compétentes.

Article 12 | *Durée d'application de l'accord dans l'entreprise, révision, dénonciation*

L'entreprise qui adhère au présent accord précise lors de son adhésion la durée de 1 à 5 ans pour laquelle cette adhésion a lieu, renouvelable par tacite reconduction, sauf dénonciation signifiée au moins trois mois avant la date d'échéance de chaque période.

Si l'entreprise ayant adhéré au présent accord décide par la suite de modifier les choix fixés lors de son adhésion, elle procédera à un avenant dans la même forme que lors de son adhésion. Pour que les nouveaux choix puissent être applicables à l'exercice en cours, l'avenant devra être signé ou notifié (par document unilatéral d'adhésion) avant au plus tard le dernier jour des 6 premiers mois de l'exercice concerné.

Toute entreprise qui désirerait dénoncer son adhésion à l'accord d'intéressement de branche le ferait dans les mêmes formes et conformément aux dispositions légales.

(Voir page suivante.)

Document unilatéral d'adhésion à l'accord d'INTERESSEMENT
de la CCN du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC : 2216)
Annexe VI, Section II – 1 : **Entreprise de moins de 50 salariés**

Raison sociale :

N° SIRET :

Code NAF :

Effectif salariés :

Exercice : ☐ année civile

Adresse du siège social :

☐ autre (préciser) :

Représentant légal :

Qualité :

Téléphone fixe :

E-mail :

L'entreprise adhère à l'accord d'intéressement collectif de branche à compter de l'exercice commençant le :

Parmi les options spécifiques proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (cocher les cases des options choisies) :

1. Condition d'ancienneté requise (article 3 de l'accord) :

☐ 3 mois ☐ 2 mois ☐ 1 mois ☐ sans condition d'ancienneté.

2. Seuil de déclenchement choisi (article 5-1, cocher la case de l'option choisie) :

- ☐ Résultat courant avant impôt positif
- ☐ Résultat net avant impôt positif
- ☐ Résultat d'exploitation positif

3. Critères d'intéressement choisis (choisir 2 critères de résultat de l'article 5.2 et 1 ou 2 critères complémentaires de performance de l'article 5.3. Si un seul critère de performance est choisi, les % définis pour majorer le montant de prime correspondant sont doublés) :

- ☐ Critère de résultat n° : option n° :
- ☐ Critère de résultat n° : option n° :
- ☐ Critère de performance n° :
- ☐ Critère de performance n° :

Si le critère Satisfaction client n°4 est choisi, indiquer le nom de la méthode retenue au sein de l'enseigne :

Suite page suivante

Document unilatéral d'adhésion à l'accord d'INTERESSEMENT
Entreprise de moins de 50 salariés (suite)

4. Modalités de répartition de l'intéressement (article 6 de l'accord) :

- ☐ Répartition proportionnelle aux salaires des bénéficiaires, ou
- ☐ Répartition proportionnelle à la durée de présence des bénéficiaires, ou
- ☐ Répartition forfaitaire.

5. Durée de l'adhésion (article 12) :

- ☐ 1 an ☐ 2 ans ☐ 3 ans ☐ 4 ans ☐ 5 ans

6. Concernant l'affectation de l'Intéressement, l'entreprise adhère :

- ☐ au PEI de branche,
- ☐ au PERCOL-I de branche
(dans ces cas, joindre le document d'adhésion)
- ☐ à un autre PEE
- ☐ à un autre PERCOL

Lieu, Date, qualité et signature du représentant légal :

*Ce document d'adhésion est déposé sur la plateforme de
téléprocédure nationale du Ministère du travail
www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dans les
conditions précisées à l'article 2 de l'accord.*

Document unilatéral d'adhésion Intéressement de branche - p2/2

II.2. Accord d'intéressement de branche. Entreprises de 50 salariés et plus, ou entreprises de moins de 50 salariés souhaitant définir d'autres taux que ceux de la sous-section II.1

Préambule

Les présentes dispositions visent à faciliter la mise en place et ainsi à encourager la diffusion de l'intéressement collectif des salariés aux résultats et aux performances de leur entreprise.

Il est rappelé que l'intéressement collectif des salariés est un dispositif facultatif, qui peut être mis en place :

- soit par un accord collectif conclu au niveau de l'entité concernée (groupe, entreprise ou unité économique et sociale, établissement) selon les modalités usuelles de conclusion de ces accords ;
- soit par un accord conclu entre l'employeur et le comité social et économique ;
- soit par ratification par les deux-tiers au moins des salariés d'un projet présenté par l'employeur ;
- soit en faisant application d'un accord de branche agréé, après avoir recueilli selon l'une ou l'autre des modalités ci-dessus l'accord des salariés ou de leurs représentants pour procéder à cette application. Le présent dispositif s'inscrit dans ce dernier cadre.

Il est rappelé que les entreprises de moins de 50 salariés peuvent mettre en place l'intéressement soit de manière plus simplifiée, en adhérant à l'accord « entreprises de moins de 50 salariés » de la sous-section II.1 de la présente annexe dans le cadre des choix qui y sont proposés, soit, si les indicateurs et seuils nécessitent des adaptations à la situation de l'entreprise, selon les modalités de la présente sous-section.

En tout état de cause, les entreprises de plus comme de moins de 50 salariés, peuvent également élaborer leur propre accord d'intéressement, sans recourir aux modalités proposées par la présente annexe.

Article 1^{er} | *Objet. Champ d'application*

La présente section a pour objet de proposer aux entreprises qui appliquent la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, quel que soit leur effectif, un accord d'intéressement de branche agréé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 2 | *Modalités d'adhésion des entreprises*

Les entreprises peuvent adhérer au présent accord selon l'une des trois modalités suivantes :

- par accord conclu avec des délégués syndicaux, ou des représentants mandatés par les organisations syndicales représentatives ;
- par accord conclu au sein du comité social et économique (CSE) ;
- par ratification à la majorité des 2/3 des salariés du projet d'accord d'adhésion présenté par l'employeur en absence d'une de ces instances, ou présenté conjointement par l'employeur et au moins une organisation syndicale représentative ou le CSE en cas d'existence dans l'entreprise d'une de ces instances.

Elles peuvent utiliser le modèle de document commun d'adhésion annexé ou leur propre document en spécifiant les choix qui leur sont laissés ouverts.

Il est rappelé que quel que soit l'effectif de l'entreprise, le dépôt du document formalisant l'accord, dans les délais réglementaires auprès de la DREETS ou DRIEETS dont elle relève, est nécessaire pour bénéficier des exonérations fiscales et sociales attachées au régime des primes d'intéressement. Tout accord doit ainsi être signé avant le 1^{er} jour du 7^e mois de l'exercice de référence et doit être déposé sur la plateforme de téléprocédure téléaccords conformément à

l'article D. 3313-1 du code du travail, dans les 15 jours suivant la date limite de conclusion des accords d'intéressement. Ainsi, pour une entreprise dont l'exercice correspond à l'année civile, un accord devra être signé le 30 juin au plus tard, et déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail au plus tard le 15 juillet. L'accord doit également être déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Lorsque l'entreprise adhère en outre au PEI et éventuellement au PERCOLI de la branche, elle notifie aussi son adhésion au teneur de comptes désigné dans le PEI et dans le PERCOLI.

Article 3 | Bénéficiaires de l'intéressement

Les bénéficiaires de l'intéressement sont tous les salariés détenteurs d'un contrat de travail au sein de l'entreprise et y comptant au moins trois mois d'ancienneté. Conformément à l'article L. 3342-1 du code du travail et par dérogation à l'article 3.13.1 de la présente convention collective, cette ancienneté prend en compte tous les contrats exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

L'entreprise peut toutefois choisir d'appliquer les droits à l'intéressement des salariés selon d'autres conditions d'ancienneté parmi les seuils suivants :

- 2 mois d'ancienneté ;
- 1 mois d'ancienneté ;
- aucune ancienneté requise.

Le chef d'entreprise et le conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise ainsi que les titulaires des fonctions définies à l'article L. 3312-3 du code du travail et dans les conditions prévues par cet article, peuvent bénéficier de l'intéressement même s'ils ne disposent pas d'un contrat de travail, selon les mêmes conditions d'ancienneté que celles retenues pour les salariés.

Les salariés des groupements d'employeurs, mis à disposition des entreprises adhérentes et qui ne disposent pas d'intéressement au sein de leur groupement bénéficient de l'intéressement dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise, conformément au dernier alinéa de l'article L. 1253-9 du code du travail.

Article 4 | Caractéristiques de l'intéressement

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

Les sommes attribuées aux salariés en application du présent accord n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, ni de salaire, et ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération.

Elles ne sont pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale. En revanche, elles sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

En l'état de la législation à la date de signature de la présente section et accord :

- les employeurs de moins de 250 salariés ne sont pas soumis au forfait social ;
- l'intéressement est soumis pour les bénéficiaires à l'impôt sur le revenu (IR) sauf s'ils affectent ces sommes à un plan d'épargne d'entreprise ou un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif.

Plafonds d'intéressement distribué : le montant total des primes distribuées au titre de l'intéressement est soumis à des plafonds fixés par la législation et la réglementation tels que rappelés ci-après :

- plafond collectif : le montant global des primes d'intéressement distribuées aux salariés bénéficiaires, au titre d'un exercice, ne pourra dépasser 20 % du total des salaires bruts versés par l'entreprise ;
- plafond individuel : le montant des primes d'intéressement distribuées à un même salarié au titre d'un même exercice ne peut excéder une somme égale aux trois quarts (75 %) du montant du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au cours de cet exercice.

Article 5 | Modalités de calcul

Le présent accord propose ci-après une liste de critères dont l'atteinte déclenche le calcul d'un montant distribuable. L'entreprise en retiendra de deux à quatre.

Dans tous les cas, le versement d'un intéressement est subordonné à un résultat positif de l'entreprise, au regard d'un seuil de déclenchement parmi ceux proposés à l'article 5.1 ci-après et déterminé lors de l'adhésion à l'accord.

Il est précisé que :

- les différents résultats (d'exploitation...) sont les agrégats reportés au compte de résultats de l'entreprise ;
- la masse salariale prise en compte correspond aux salaires bruts soumis aux charges sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- l'intéressement proposé est annuel ; il est calculé sur la période N de l'exercice comptable de l'entreprise ;
- les critères basés sur une progression correspondent à des évolutions de l'exercice de référence N par rapport à l'exercice précédent N-1 (année N/N-1).

5.1. Seuil de déclenchement de versement de l'intéressement

Lors de son adhésion, l'entreprise procède au choix du seuil de déclenchement de l'intéressement parmi les quatre possibilités suivantes :

- résultat courant avant impôt positif (RCAI > 0 €) ou supérieur à un montant défini par l'entreprise ;
- résultat net avant impôt positif (RNAI > 0 €) ou supérieur à un montant défini par l'entreprise ;
- résultat d'exploitation positif (RE > 0 €) ou supérieur à un montant défini par l'entreprise ;
- résultat d'exploitation supérieur de x % au chiffre d'affaires (ratio RE/CA > x %) à définir par l'entreprise.

Le seuil de déclenchement signifie qu'il n'est pas distribué d'intéressement si ce seuil n'est pas atteint, même si les critères de calcul de l'intéressement le sont en ce qui les concerne.

5.2. Définition des objectifs et des critères de calculs

L'entreprise choisit deux à quatre critères parmi ceux proposés ci-après, comportant des paliers d'évolution par rapport à l'année antérieure, paliers dont l'atteinte déterminera un montant d'intéressement qui sera ensuite réparti entre les bénéficiaires.

L'intéressement total à répartir entre les bénéficiaires est la somme des montants ainsi calculés pour l'atteinte de chacun des critères retenus. Le fait qu'un seuil n'est pas atteint ne préjuge donc pas de l'atteinte du ou des autres critères.

Les critères proposés sont :

1. Progression du chiffre d'affaires hors taxes hors essence.
2. Progression du résultat courant avant impôt.
3. Progression du résultat d'exploitation.

4. Progression du ratio de résultat d'exploitation par rapport au chiffre d'affaires.
5. Progression de l'indicateur de satisfaction clients.
6. Progression du panier moyen.
7. Progression de l'indicateur d'unités de ventes consommateur (UVC).
8. Diminution des stocks.
9. Diminution du taux de démarque.
10. Progression du nombre de passage clients en caisse.
11. Diminution de l'absentéisme.
12. Diminution du taux de sinistralité d'AT/MP.
13. Réduction d'un indicateur d'économies d'énergie : électricité.
14. Valorisation de la collecte des emballages pour recyclage.

Chaque entreprise pouvant être dans une situation différente, le présent accord laisse le choix de calculer le montant d'intéressement pour chaque critère soit en pourcentage de la masse salariale, soit en pourcentage du résultat d'exploitation (RE), soit en valeur absolue.

5.2.1. Critère 1 : progression du chiffre d'affaires hors taxes hors essence

Le chiffre d'affaires hors taxes hors essence (CA HT HE) est l'ensemble des ventes de marchandises de l'entreprise tel que reporté dans le compte de résultat sous cet intitulé. Le taux de croissance du chiffre d'affaires ainsi retenu est retraité de l'inflation de l'exercice de référence telle qu'elle ressort de l'indice Insee (indice des prix à la consommation de l'ensemble des ménages, hors tabac, en niveau, dit également en glissement).

Le critère est donc le taux de croissance du CA HT HE moins le taux d'inflation.

Progression du CA HT HE année N/année N-1	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Inférieure à 1 %	0
Entre 1 % et moins de 3 %	—
Entre 3 % et moins de 5 %	—
5 % et plus	—

5.2.2. Critère 2 : progression du résultat courant avant impôt

Le résultat courant avant impôt (RCAI) est l'agrégat reporté au compte de résultats de l'entreprise, comparé à celui de la période de référence précédente affecté de l'indice Insee d'inflation de la période (tous ménages hors tabac, en glissement).

Progression du RCAI année N/année N-1	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Inférieure à 10 %	0
Entre 10 % et moins de 50 %	—
Entre 50 % et moins de 100 %	—
100 % et plus	—

5.2.3. Critère 3 : progression du résultat d'exploitation

Le résultat d'exploitation (RE) est défini dans le compte de résultats de la société, comparé à celui de la période de référence précédente affecté de l'indice Insee d'inflation de la période (tous ménages hors tabac, en glissement).

Progression du RE année N/année N-1	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Inférieure à 10 %	0 %
Entre 10 % et moins de 50 %	–
Entre 50 % et moins de 100 %	–
100 % et plus	–

5.2.4. Critère 4 : progression du ratio du résultat d'exploitation par rapport au chiffre d'affaires (RE/CA)

Les agrégats pris en référence sont le résultat d'exploitation défini dans le compte de résultats de l'entreprise et du chiffre d'affaires HT HE.

Progression du RE/CA année N/année N-1	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Progression inférieure à 10 %	0
Progression de 10 % à moins de 20 %	–
Progression de 20 % à moins de 30 %	–
Progression de 30 % et plus	–

5.2.5. Critère 5 : progression de l'indicateur de satisfaction clients

Cet indicateur est celui en vigueur au sein de l'enseigne dont relève l'entreprise, faisant appel à une enquête indépendante et reposant sur des critères objectifs. Cette méthode, s'imposant à l'entreprise dès lors qu'elle y a adhéré, ne dépend pas de son propre arbitraire et ne donne pas lieu à interprétation ni adaptation de sa part. Elle est à mentionner dans le document d'adhésion.

Progression de l'indicateur de satisfaction client (ISC) année N/année N-1	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Progression inférieure à 10 %	0
Progression de 10 % à moins de 20 %	–
Progression de 20 % à moins de 30 %	–
Progression de 30 % et plus	–

5.2.6. Critère 6 : progression du panier moyen

Le panier moyen se définit comme le CA HT hors essence défini au § 5.2.1 ci-dessus divisé par le nombre de passages en caisse, comparé à celui de la période de référence précédente affecté de l'indice Insee d'inflation de la période (tous ménages hors tabac, en glissement).

Ce critère permet de suivre l'activité commerciale de manière différente du chiffre d'affaires en mettant en valeur la productivité commerciale.

Progression panier moyen (PM) année N/PM année N-1 affecté de l'inflation	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Progression inférieure à 5 %	0
Progression de 5 % à moins de 10 %	–
Progression de 10 % à moins de 15 %	–
Progression de 15 % et plus	–

5.2.7. Critère 7 : progression de l'indicateur d'unités de ventes consommateur

L'indicateur « Unité de vente consommateur » ou UVC, également désigné par « nombre d'articles vendus », correspond au nombre d'articles dont la vente unitaire a été enregistrée en caisse. Son évolution est un indicateur de la productivité de l'entreprise et de sa performance commerciale, notamment en cas de politique tarifaire volontariste.

Progression UVC année N/année N-1	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Progression inférieure à 5 %	0
Progression de 5 % à moins de 10 %	–
Progression de 10 % à moins de 15 %	–
Progression de 15 % et plus	–

5.2.8. Critère 8 : diminution des stocks

La diminution des stocks est un

indicateur de bonne gestion. Cet agrégat est issu du compte de résultats de l'entreprise. La diminution des stocks contribue à la diminution des charges de l'entreprise et donc à sa rentabilité.

La valeur HT du stock à la fin de l'exercice est comparée à celui de la période de référence précédente affecté de l'indice Insee d'inflation de la période (tous ménages hors tabac, en glissement).

Évolution stocks (S) année N/année N-1	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Diminution de moins de 5 %	0
Diminution de 5 % à moins de 10 %	–
Diminution de 10 % à moins de 15 %	–
Diminution de 15 % et plus	–

5.2.9. Critère 9 : diminution du taux de démarque inconnue

La faiblesse de la démarque inconnue (pertes de marchandises, vols...) est un des principaux éléments de bonne gestion de l'entreprise. Exprimé en pourcentage du CA, son taux doit pouvoir être correctement identifié dans les comptes et tableaux de bord de l'entreprise.

Ce critère ne peut pas être retenu pour les magasins ayant des plages d'ouverture au public sans salariés.

Diminution du taux de démarque inconnue année N/année N-1	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Diminution de moins de 5 %	0
Diminution de 5 % à moins de 10 %	–
Diminution de 10 % à moins de 15 %	–
Diminution de 15 % et plus	–

5.2.10. Critère 10 : progression du nombre de passages clients

Le nombre de passage clients en caisse est une donnée courante au sein des entreprises de la branche, constituant un indicateur important de l'attractivité du point de vente.

Croissance du nombre de passages clients année N/année N-1	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Progression inférieure à 5 %	0
Progression de 5 % à moins de 10	–
Progression de 10 % à moins de 15 %	–
Progression de 15 % et plus	–

5.2.11. Critère 11 : diminution de l'absentéisme

Sont prises en compte dans ce critère les absences à l'initiative du salarié autres que congé de maternité, congé parental d'éducation, congés payés, congés pour événement familial, ainsi que les absences considérées de plein droit comme un travail effectif pour la totalité des droits des salariés (notamment les heures de délégation...). Les arrêts de travail supérieurs à 90 jours continus ne sont pas non plus pris en compte.

Le taux d'absentéisme est défini par le ratio nombre d'heures d'absence / nombre théorique d'heures de présence si les absences en question n'avaient pas eu lieu.

Diminution du taux d'absentéisme (A) année N/année N-1	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Diminution de moins de 10 %	0
Diminution de 10 % à moins de 20 %	–
Diminution de 20 % à moins de 25 %	–
Diminution de 25 % et plus	–

5.2.12. Critère 12 : diminution de la sinistralité AT/MP

L'entreprise peut choisir comme indicateur la diminution du taux de sinistralité des accidents de travail et maladies professionnelles (hors AT/MP sans arrêt ayant uniquement donné lieu à mention sur le registre des accidents bénins), ayant donné lieu à arrêt de travail. Ce critère, s'il est choisi, ne peut que s'inscrire dans le cadre d'une politique de prévention des risques qui aura été présentée aux salariés.

Le taux correspond au nombre de sinistre de l'année divisé par le nombre de salariés (effectif moyen mensuel calculé selon les règles légales).

Diminution AT-MP-Trajet année N/année N-1	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Diminution de moins de 10 %	0
Diminution de 10 % à moins de 20 %	—
Diminution de 20 % à moins de 25 %	—
Diminution de 25 % et plus	—

5.2.13. Critère 13 : économies de consommation d'électricité

Ce critère s'inscrit dans le cadre d'une politique de développement durable impliquant toutes les parties de l'entreprise au titre de la responsabilité environnementale de celle-ci. La valeur de référence retenue sera en KWh/h à partir de la consommation de l'année de référence.

Diminution consommation d'électricité (E) année N/année N-1	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Diminution de moins de 1 %	0
Diminution de 1 % à moins de 5 %	—
Diminution de 5 % à moins de 10 %	—
Diminution de plus de 10 %	—

5.2.14. Critère 14 : valorisation de la collecte des emballages pour recyclage

L'entreprise peut choisir ce critère du volume des déchets d'activité plastiques et cartons recyclés et valorisés, collectés à cet effet. Ce critère s'inscrit dans le cadre d'une politique de développement durable impliquant toutes les parties de l'entreprise au titre de la responsabilité environnementale de celle-ci. Ce critère s'exprime en poids.

Emballages collectés pour recyclage année N/année N-1 (ECR)	Montant de prime d'intéressement (en % masse salariale ou % du RE ou en valeur absolue)
Progression de moins de 2 %	0
Progression de plus de 2 % à moins de 10 %	—
Progression de plus de 10 % à moins de 20 %	—
Progression de plus de 20 %	...—

Article 6 | Calcul des droits individuels et délai d'affectation des primes

L'entreprise choisit selon les règles précisées ci-après un mode de répartition de la somme calculée en application des critères d'intéressement.

6.1. Répartition selon les salaires

Dans ce mode de répartition, la prime globale d'intéressement est répartie entre les bénéficiaires proportionnellement à la rémunération de chaque bénéficiaire pour l'exercice de référence.

Les salaires pris en compte correspondent aux salaires bruts soumis aux cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour l'exercice de référence.

Sont à prendre en compte, en outre, les rémunérations qui auraient été perçues par les salariés ayant connu certaines absences, s'ils avaient travaillé pendant ces périodes. Sont concer-

nées les absences définies aux articles L. 3314-5 et R. 3314-3 du code du travail, à savoir notamment les absences liées à un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, un congé d'adoption ou de deuil et les suspensions du contrat de travail consécutives à un accident du travail, à une maladie professionnelle ou de mise en quarantaine. Il en est de même pour toute autre absence ou période d'activité partielle que la législation relative à intéressement assimile à du temps de travail effectif.

Pour les dirigeants et les conjoints collaborateurs ou associés du chef d'entreprise, dans les entreprises de 1 à moins de 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente dans la limite du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise. Conformément à l'article L. 3314-6 du code du travail, pour le conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise qui ne bénéficie pas de rémunération, la prime d'intéressement est calculée sur un montant équivalent au plus au quart du plafond de la sécurité sociale.

Le montant des primes d'intéressement distribuées à un même salarié ne peut dépasser le plafond rappelé à l'article 4. Si, en application des règles de plafonnement, un reliquat subsiste, celui-ci est réparti entre les bénéficiaires conformément à l'article L. 3314-11 du code du travail.

6.2. Répartition selon un autre mode

L'entreprise peut, lors de son adhésion, retenir un autre mode de répartition individuelle de l'intéressement, à savoir :

- répartition proportionnelle à la durée de présence. Cette durée est calculée en prenant le temps de présence (temps de travail effectif et pauses conventionnelles) ainsi que les périodes légalement ou conventionnellement assimilées à du temps de travail effectif sur l'exercice considéré ;
- répartition uniforme : l'intéressement est alors réparti uniformément entre les bénéficiaires sans tenir compte ni des salaires ni du temps de présence.

6.3. Date de versement

Le versement de la prime d'intéressement à chaque salarié interviendra au plus tard avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice auquel la prime est due, c'est-à-dire avant le 1^{er} juin pour un exercice correspondant à l'année civile.

Au-delà de cette date, la prime d'intéressement donne lieu au versement d'un intérêt de retard conformément à l'article L. 3314-9 du code du travail, soit 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

Article 7 | Modalités de gestion et d'affectation des droits

L'entreprise peut soit adhérer au PEI et/ou au PERCOLI de la branche (la société de gestion, le dépositaire et le teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires du PEI et du PERCOLI, de même que les FCPE sont respectivement définis dans la section III et la section IV de la présente annexe), soit disposer de son ou ses propres plans.

Le bénéficiaire de primes d'intéressement peut demander :

- le paiement immédiat de la prime lui revenant au titre de l'intéressement calculé de l'exercice écoulé ;
- ou le placement de tout ou partie de sa prime sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE), ou, si l'entreprise y adhère, au plan d'épargne interentreprises (PEI) de la présente annexe (section III) ;

- ou le placement de tout ou partie de sa prime sur un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif si l'entreprise dispose d'un PERCOL, ou, si l'entreprise y adhère, au PERCOLI de la présente annexe (section IV).

Le bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours à compter de la date de réception du document d'information qui lui est transmis pour formuler son choix. Il est rappelé que les sommes perçues immédiatement par les bénéficiaires au titre de l'intéressement, en l'état actuel, entrent dans le revenu imposable, contrairement aux sommes placées sur un PEE ou un PERCOL qui en sont exonérées.

En absence de réponse, ou de réponse incomplète, des bénéficiaires au document d'information, ces sommes, après prélèvements sociaux (de CSG et CRDS), sont directement investies :

- lorsque l'entreprise adhère au PEI de branche : dans le FCPE désigné à cet effet dans le règlement du plan (art. 5.2 de la section III de la présente annexe) ;
- lorsque l'entreprise dispose de son propre PEE, selon les modalités prévues par celui-ci.

Les modifications ultérieures d'affectation s'effectuent selon les modalités définies par chaque plan.

Article 8 | Supplément d'intéressement

Conformément à l'article L. 3314-10 du code du travail, l'employeur peut décider de verser un supplément d'intéressement au titre de l'exercice clos, selon les modalités de répartition choisies lors de l'adhésion au présent accord et dans le respect des plafonds mentionnés à l'article 4 ci-dessus (l'attribution d'un tel supplément ne peut avoir pour effet de dépasser les plafonds légaux individuels et collectifs en vigueur).

Article 8 bis | Augmentation exceptionnelle du bénéfice net

Lorsque l'adhésion au présent accord concerne une entreprise tenue de mettre en place un régime de participation et qui dispose d'un ou plusieurs délégués syndicaux, celle-ci doit, conformément à l'article L. 3346-1 du code du travail, définir à cette occasion ce qui dans son cas constituerait, selon notamment sa taille et sa localisation géographique, une augmentation exceptionnelle de son bénéfice net fiscal et quelles modalités de partage avec les salariés en découleraient. L'entreprise n'y est toutefois pas tenue si elle dispose déjà d'un accord de participation comprenant déjà une clause spécifique prenant en compte les bénéfices exceptionnels, ou comportant une base de calcul conduisant à un résultat plus favorable que la formule de droit commun.

Le bénéfice exceptionnel ne pouvant être défini de manière uniforme pour toutes les entreprises, le présent accord n'y procède pas : il appartient à l'entreprise qui y adhère de le déterminer, selon les modalités prévues à l'article 2 ci-dessus, et compte tenu de sa situation de ses caractéristiques.

Article 9 | Indisponibilité et cas de déblocage anticipé des sommes affectées au PEI et au PERCOL-I

9.1. Indisponibilité des sommes affectées au PEI au titre de l'intéressement

Les sommes affectées au PEI ne sont disponibles qu'à compter d'un délai de cinq ans, dans les conditions définies à l'article 11 du PEI (section III de la présente annexe).

Les avoirs peuvent exceptionnellement être débloqués avant l'expiration du délai défini ci-dessus conformément à l'article R. 3324-22 du code du travail. Les cas de déblocages anticipés sont rappelés à l'article 11.2 du règlement du PEI (section III ci-après).

Si l'entreprise a mis en place son propre PEE, les mêmes règles de droit s'appliquent.

9.2. Indisponibilité des sommes affectées au PERCOL-I au titre de l'intéressement

Les sommes affectées au PERCOL-I (ou de tout autre PERCOL) ne sont disponibles qu'à compter de la liquidation de la retraite du titulaire dans les conditions définies aux articles 11 et 12 du règlement du PERCOL-I (section IV de la présente annexe).

Les avoirs détenus dans le PERCOL-I peuvent être exceptionnellement remboursés avant le départ à la retraite du titulaire dans les cas stipulés à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier. Les cas de déblocages anticipés sont rappelés à l'article 11 du règlement du PERCOL-I figurant en section IV ci-après.

Si l'entreprise a mis en place son propre PERCOL, les mêmes règles de droit s'appliquent.

Article 10 | *Information individuelle des salariés*

Les salariés de l'entreprise sont informés de l'application de l'accord d'intéressement par tout moyen : affichage, moyen électronique, note... S'agissant des embauches ultérieures, l'article L. 3341-6 du code du travail prévoit qu'en cas de dispositif d'épargne salariale (notamment l'intéressement) en vigueur au sein de l'entreprise, un livret d'épargne salariale le présentant doit être remis au salarié à l'occasion de la conclusion du contrat de travail.

Conformément aux articles D. 3313-9 et R. 3313-12, lors du versement de l'intéressement, chaque bénéficiaire reçoit un bulletin, distinct du bulletin de salaire, mentionnant notamment le montant global de l'intéressement, le montant moyen, le montant de ses droits individuels, les prélèvements sociaux, les règles de calcul et de répartition de l'intéressement, ainsi que les informations nécessaires à l'affectation de la somme (dont les dates et délais d'information et de réponse). Cette information peut être communiquée, sauf opposition du salarié, par voie électronique.

■ Salarié quittant l'entreprise :

Le salarié quittant l'entreprise doit préciser l'adresse à laquelle devront être envoyées les sommes qui lui sont dues. En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en informer l'entreprise en temps utile.

Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les droits auxquels il peut prétendre sont conservés dans le PEI et tenus à sa disposition par le dépositaire (ou tenus à sa disposition par l'entreprise, en absence de PEI ou de PEE) jusqu'au terme du délai fixé par la législation en vigueur.

Si le salarié quittant l'entreprise est titulaire d'un compte sur le PEI (ou sur le PERCOL-I), il reçoit les informations et documents conformément aux dispositions prévues à cet effet dans le PEI ou le PERCOL-I.

Article 11 | *Information collective, suivi et révision de l'accord dans l'entreprise*

Le CSE, s'il existe, est informé du suivi de l'accord au moins une fois par an à l'occasion du calcul et de l'affectation de l'intéressement. Il se verra remettre tout document utile relatif à l'atteinte des critères de résultats ou de performances, au mode de calcul et de distribution de l'intéressement. En absence de CSE, une commission composée de salariés doit être constituée et est destinataire de ces mêmes éléments.

Les différends qui pourraient surgir dans l'application de l'accord au sein de l'entreprise seront traités au sein de l'instance de suivi ci-dessus. À défaut de résolution, le différend serait porté devant les juridictions compétentes.

Article 12 | Durée d'application de l'accord en entreprise, révision, dénonciation

L'entreprise qui adhère au présent accord précise lors de son adhésion la durée de 1 à 5 ans pour laquelle cette adhésion a lieu. À l'issue de cette période, sauf demande expresse de renégociation d'une des parties trois mois avant l'échéance de l'adhésion à l'accord, celle-ci est tacitement renouvelée pour une durée égale à sa durée initiale puis cette tacite reconduction est renouvelée jusqu'à une éventuelle dénonciation.

Si l'entreprise ayant adhéré au présent accord décide de modifier les choix fixés lors de son adhésion, elle procédera à un avenant dans la même forme que lors de son adhésion. Pour que les nouveaux choix puissent être applicables à l'exercice en cours, l'avenant devra être signé et notifié avant au plus tard le dernier jour des 6 premiers mois de l'exercice concerné.

Toute entreprise qui désirerait dénoncer son adhésion à l'accord d'intéressement de branche le ferait dans les mêmes formes et conformément aux dispositions légales.

(Voir page suivante.)

Modèle de Document d'adhésion à l'accord d'INTERESSEMENT
de la CCN du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC : 2216)
Entreprise de 50 salariés et plus, ou entreprises de moins de 50 salariés souhaitant définir d'autres taux que ceux de la sous-section II-1

Raison sociale :

N° SIRET :

Code NAF :

Effectif salariés :

Exercice :

☐ année civile

Adresse du siège social :

☐ autre (préciser) :

Représentant légal :

Qualité :

Téléphone fixe :

Portable :

E-mail :

L'entreprise adhère à l'accord d'intéressement collectif de branche à compter de l'exercice commençant le :

Parmi les options proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (*cocher la case de l'option choisie*) :

1. Condition d'ancienneté requise (article 3) :

☐ 3 mois ☐ 2 mois ☐ 1 mois ☐ aucune ancienneté.

2. Seuil de déclenchement (*cocher la case de l'option choisie ou renseigner les valeurs – article 5.1*) :

☐ : Résultat courant avant impôt positif, ou ☐ : RCAI supérieur à €

☐ : Résultat net avant impôt positif, ou ☐ : RNAI supérieur à €

☐ : Résultat d'exploitation positif, ou ☐ : RE supérieur à €

☐ : Ratio Résultat d'exploitation / Chiffre d'affaires supérieur à %

3. Critères d'intéressement choisis (Parmi la liste des critères proposés à l'article 5.2 de l'accord, l'entreprise choisit 2, 3 ou 4 critères, précise si besoin leur définition et renseigne ses montants d'intéressement exprimés en % de masse salariale, ou de résultat d'exploitation, ou en valeur absolue ; en cas de choix de la satisfaction clients (critère 5, art. 5-2.5), elle précise l'organisme ou la méthode.

☐ Critère n°

Paliers d'évolution définis dans l'accord	Montant d'intéressement
	0

Modèle de document d'adhésion Intéressement Branche toutes entreprises – p 1/3

Suite page suivante

Document d'adhésion à l'accord d'INTERESSEMENT (suite)
Entreprise de 50 salariés et plus, ou entreprises de moins de 50 salariés souhaitant définir d'autres taux que ceux de la sous-section II-1

☐ Critère n°

Paliers d'évolution définis dans l'accord	Montant d'intéressement
	0

☐ Critère n°

Paliers d'évolution définis dans l'accord	Montant d'intéressement
	0

☐ Critère n°

Paliers d'évolution définis dans l'accord	Montant d'intéressement
	0

Modèle de document d'adhésion Intéressement Branche toutes entreprises - p 2/3 - Suite page suivante

Document d'adhésion à l'accord d'INTERESSEMENT (suite)

Entreprise de 50 salariés et plus, ou entreprises de moins de 50 salariés souhaitant définir d'autres taux que ceux de la sous-section II-1

5. Modalités de répartition de l'intéressement (article 6) :

- ☐ Répartition proportionnelle aux salaires des bénéficiaires, ou
- ☐ Répartition proportionnelle à la durée de présence des bénéficiaires, ou
- ☐ Répartition uniforme entre bénéficiaires.

6. Affectation de l'Intéressement, l'entreprise adhère :

- ☐ au PEI de branche (joindre le document d'adhésion),
- ☐ au PERCOL-I de branche (joindre le document d'adhésion)
- ☐ à un autre PEE et/ou un autre PERCOL.

7. Durée de l'adhésion (article 12) :

- ☐ 1 an ☐ 2 ans ☐ 3 ans ☐ 4 ans ☐ 5 ans

8. Le cas échéant (si l'entreprise est concernée, cf. art. 8 bis), définition de l'augmentation exceptionnelle du bénéfice :

9. L'adhésion est réalisée selon la modalité suivante (article 2) :

- ☐ Par accord d'adhésion conclu avec des délégués syndicaux
- ☐ Par accord d'adhésion conclu avec des salariés mandatés
- ☐ Par accord d'adhésion conclu au sein du CSE (joindre l'extrait de PV d'adhésion du CSE)
- ☐ Par ratification aux 2/3 des salariés du projet d'adhésion présenté par l'employeur et demandé conjointement par organisation syndicale ou CSE (adjoindre le recueil des signatures des salariés en cas de ratification aux 2/3 et le PV de demande conjointe).

Date, lieu, qualités et signatures des parties :

A _____ le _____

Pour l'entreprise :

Pour les représentants des salariés :

*Ce document d'adhésion est déposé sur la plateforme de
téléprocédure nationale du Ministère du travail
www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dans les conditions précisées
à l'article 2 de l'accord de branche, lui-même annexé au présent*

Modèle de document d'adhésion Intéressement Branche toutes entreprises – p3/3

Section III Plan d'épargne interentreprises (PEI) de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Préambule

La présente section a pour objet de favoriser l'épargne salariale, à court et moyen terme dans le cadre d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) permettant aux entreprises de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, et notamment les petites et moyennes entreprises, de proposer à leurs salariés de se constituer une épargne en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

Le présent PEI de branche (ou le « plan ») est mis en place conformément aux dispositions du titre III intitulé « plans d'épargne salariale » du livre III de la troisième partie du code du travail. Il peut être associé à un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOLI), qui fait l'objet d'une section distincte (section IV ci-après).

Article 1^{er} | Objet. Champ d'application

La présente section met un accord de plan d'épargne interentreprises de branche (PEI) à disposition des entreprises souhaitant y adhérer, soit en lien avec l'application des dispositifs d'intéressement et/ou de participation proposés aux sections I et II de la présente annexe, soit en lien avec des dispositifs qui leurs sont propres.

Le présent plan d'épargne interentreprises est ouvert à toutes les entreprises qui appliquent la présente convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire. En cas de mise en cause de cette application, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 2 | Modalités d'adhésion des entreprises au plan

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent adhérer unilatéralement de manière simplifiée au présent plan, par l'envoi à l'établissement teneur de compte du document unilatéral d'adhésion annexé au présent accord ; l'accès à certaines options du PEI n'est toutefois pas légalement compatible avec la procédure simplifiée et nécessite le recours aux modalités prévues pour les entreprises de 50 salariés et plus ; ces options sont identifiées au sein des articles ci-après.

Les entreprises de 50 salariés et plus souhaitant adhérer au plan ont le choix entre trois modalités conformément aux dispositions légales en vigueur (l'éventuelle dénonciation ultérieure de l'adhésion devant s'effectuer dans la même forme) :

- par accord conclu avec des délégués syndicaux ou des représentants mandatés par les organisations syndicales représentatives ;
- ou par accord conclu au sein du comité social et économique (CSE) ;
- ou par ratification à la majorité des 2/3 des salariés du projet d'accord d'adhésion présenté par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est alors demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

L'entreprise informe ensuite l'établissement teneur de compte de cette adhésion en lui transmettant le modèle de formulaire d'adhésion proposé ci-après afin de faciliter cette démarche. Ce formulaire permet également à l'entreprise d'exprimer ses choix lorsque le présent accord propose différentes options.

Dans tous les cas, l'entreprise qui adhère au plan est légalement tenue, pour bénéficier elle-même et faire bénéficier ses salariés des exonérations sociales et fiscales attachées au PEI, d'en informer également la direction régionale de l'économie de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) dont elle relève, notamment par la déclaration sur la plateforme téléaccords du ministère du travail et de l'emploi. Si l'adhésion intervient dans le cadre d'un accord, celui-ci doit également être déposé auprès du greffe du tribunal du conseil de prud'hommes compétent.

Article 3 | Bénéficiaires

Tous les salariés de l'entreprise qui a adhéré au PEI peuvent en bénéficier à condition de compter au moins 3 mois d'ancienneté dans leur entreprise à la date du premier versement. Conformément à l'article L. 3342-1 du code du travail et par dérogation à l'article 3.13.1 de la présente convention collective, cette ancienneté prend en compte tous les contrats exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

L'entreprise peut toutefois choisir d'appliquer d'autres conditions d'ancienneté parmi les seuils suivants :

- 2 mois d'ancienneté ;
- 1 mois d'ancienneté ;
- aucune ancienneté requise.

L'adhésion individuelle du salarié au PEI est ensuite libre : tout premier versement du salarié vaut adhésion de sa part et acceptation du règlement du présent plan.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3332-2 du code du travail et dans les conditions prévues par cet article, dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 salarié et moins de 250 salariés, les chefs de ces entreprises ainsi que leurs conjoints ou leurs partenaires liés par un pacte civil de solidarité ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, peuvent également bénéficier du plan sous réserve du respect de la condition d'ancienneté visée ci-avant.

Dispositions concernant les anciens salariés

Les anciens salariés ayant quitté leur entreprise à la suite d'un départ en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au plan, à la condition toutefois d'avoir effectué au moins un versement avant la rupture de leur contrat de travail et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs. Les salariés dont le contrat de travail est rompu ou arrivé à terme pour une autre raison que la retraite ou préretraite peuvent rester adhérents au plan mais sans pouvoir effectuer de nouveaux versements, hormis le cas où ils ont intégré une autre entreprise adhérant au présent PEI. En outre, lorsque le versement de la participation ou de l'intéressement dû au titre de la dernière période d'activité du salarié intervient après son départ de l'entreprise, le salarié peut affecter cette participation et/ou cet intéressement dans le plan.

Article 4 | Alimentation du PEI

4.1. Versements des bénéficiaires

4.1.1. Versements volontaires

Le montant annuel des sommes pouvant être versé par chaque bénéficiaire ne peut excéder le quart (25 %) de sa rémunération brute perçue au cours de l'année de versement, ou de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. En l'absence de rémunération de référence (conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise, suspen-

sion du contrat de travail), les versements ne peuvent excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale. N'entrent pas dans le calcul de ce plafond les sommes placées au titre de la participation, de l'intéressement et des abondements éventuels de l'employeur. Les droits inscrits sur un compte épargne temps, monétisés et affectés au présent PEI sont assimilés à des versements volontaires. En cas de versement d'un salarié à plusieurs plans d'épargne salariale, le plafond s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires effectués sur ces plans.

Les bénéficiaires pourront effectuer des versements volontaires selon tous moyens mis à leur disposition par le teneur de comptes : chèque, prélèvement sur leur compte selon la périodicité qu'ils auront choisie ou par carte bancaire.

Il n'est pas possible de procéder à un versement volontaire inférieur à 15 €.

4.1.2. Intéressement

Le PEI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application de l'accord d'intéressement en vigueur dans l'entreprise.

4.1.3. Participation

Le PEI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application de l'accord de participation en vigueur dans l'entreprise.

4.1.4. Compte épargne-temps

Le transfert sur le PEI de droits inscrits à un compte épargne-temps constitue un versement volontaire et s'effectue dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi et les règlements en vigueur à la date du transfert.

4.1.5. Transferts en provenance d'autres plans ou de comptes courants bloqués

Les bénéficiaires peuvent effectuer le transfert de leurs avoirs placés sur leurs autres plans d'Épargne Entreprises ou de leurs précédents employeurs ou des sommes placées en leur nom sur des comptes courants bloqués. Le transfert de ces avoirs s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il n'affecte pas les délais d'indisponibilité des avoirs. Les sommes transférées ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond des versements volontaires annuels d'un salarié et ne bénéficient pas de l'abondement complémentaire éventuel de l'entreprise.

4.2. Versements complémentaires des employeurs (abondement)

4.2.1. Abondement minimum obligatoire

Afin de faciliter la constitution de l'épargne collective, les employeurs sont tenus de prendre en charge les frais de tenue des comptes individuels des salariés, conformément aux dispositions de l'article 8.1 ci-après.

4.2.2. Abondement complémentaire facultatif

a) Règles générales

Les employeurs peuvent également ajouter aux sommes versées par les salariés des versements complémentaires de l'entreprise, appelés abondements.

En application de l'article L. 3332-11 du code du travail, les sommes versées au titre de l'abondement par une ou plusieurs entreprises sont limitées annuellement par bénéficiaire à 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur, et ne peuvent excéder le triple de la contribution de celui-ci.

Conformément aux dispositions légales, l'abondement ne peut se substituer à aucun élément de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan, ou devenant obligatoire ensuite. Les modalités d'abondement sont collectives et ne peuvent être individualisées.

Les versements complémentaires de l'employeur sont assujettis à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) et, selon l'effectif de l'entreprise, au forfait social. En l'état actuel de la législation à la signature de l'accord, l'abondement n'est pas imposable.

Les abondements sont versés concomitamment aux versements des salariés. Aucun abondement ne peut être versé aux anciens salariés ayant quitté l'entreprise (sauf départ en retraite au cours de l'exercice ayant généré des droits à participation ou à intéressement collectif).

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés qui adhèrent de manière unilatérale :

Au regard de la multiplicité des formules d'abondement possible, les entreprises de moins de 50 salariés qui adhèrent au PEI de manière simplifiée au moyen du document unilatéral d'adhésion ne se voient pas proposer de formules d'abondement dans ledit document. Si elles désirent procéder à des versements complémentaires autres que les frais de tenue de compte, leur adhésion au présent PEI doit prendre la même forme que pour les entreprises de 50 salariés et plus.

b) Modalités possible d'abondement

L'entreprise qui décide de procéder à un abondement précise quels versements affectés au plan en bénéficient : les versements volontaires, et/ou la participation aux résultats, et/ou l'intéressement collectif.

L'entreprise détermine le taux d'abondement et son plafond selon les modalités ci-dessous ; la formule choisie peut être modifiée, au maximum chaque année, sans rétroactivité, par avenant conclu et déposé selon les mêmes formes que l'accord lui-même. Toute modification de la formule d'abondement doit également être immédiatement portée à la connaissance des bénéficiaires.

Formule d'abondement uniforme

L'entreprise peut opter pour une formule consistant en un taux unique et un seul plafond :

- application d'un taux d'abondement unique, d'au moins 10 % des versements des bénéficiaires (et dans la limite du plafond légal de 300 %) ;
- plafond maximum d'abondement uniforme, d'au minimum 100 € (et dans la limite légale de 8 % du plafond annuel de sécurité sociale – PASS).

Exemple : abondement de 50 % des versements volontaires, de la participation et de l'intéressement placés, plafonné annuellement à 500 €.

Formule d'abondement avec un taux différencié

L'entreprise peut aussi appliquer une formule de taux et de plafonds d'abondement différenciés par tranches de versements, en retenant deux taux différents et deux plafonds différents, de manière soit à valoriser les premières tranches de versement, soit à valoriser les suivantes.

Exemple : abondement de 50 % pour les premiers 200 € de versés et de 20 % au-delà ; ou abondement de 30 % jusqu'à 200 € et de 75 % au-delà. Chaque taux doit être au minimum de 10 % du versement du bénéficiaire (dans le respect de la limite légale de 300 %) et le plafond d'abondement ne peut être inférieur à 100 € (ni supérieur à 8 % du PASS).

5.1. Supports de placement

Les versements volontaires et les versements complémentaires éventuels de l'entreprise sont employés, au choix du bénéficiaire, à la souscription de parts et de fractions de part d'un ou de plusieurs des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) suivants :

- AMUNDI label monétaire ESR – F ;
- AMUNDI label obligataire ESR – F ;
- AMUNDI label équilibre ESR – F ;
- AMUNDI label prudence ESR – F ;
- AMUNDI label équilibre solidaire ESR – F ;
- AMUNDI label dynamique ESR – F.

Le présent plan comporte en appendice un tableau de synthèse présentant les principales caractéristiques des FCPE et en annexe les documents d'informations clés de chaque FCPE (DIC).

Le présent plan permet aux salariés bénéficiaires d'affecter leurs placements sur des fonds conformément à l'article L. 332-17 du code du travail tel qu'issu de la loi du 29 novembre 2023.

5.2. Modalités d'affectation et de modification des choix de placement

Avant chaque versement de la participation ou de l'intéressement, l'entreprise adhérente au présent PEI fait parvenir aux bénéficiaires un formulaire mentionnant notamment le montant leur revenant. Les salariés peuvent affecter tout ou partie de leur prime de participation ou d'intéressement (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) au PEI. À cette fin, ils retournent le formulaire à l'entreprise ou directement au teneur de comptes, en indiquant le montant à affecter au plan.

En l'absence de réponse expresse du bénéficiaire ou en cas de réponse incomplète, les sommes attribuées au titre de la participation ou de l'intéressement sont directement investies dans le FCPE AMUNDI label monétaire ESR – F. Toutefois, si l'entreprise adhère au PERCOLI objet de la section IV ci-après, la prime de participation du bénéficiaire est alors affectée pour moitié sur ce FCPE au titre du PEI, et pour moitié au PERCOLI dans les conditions définies à son règlement.

Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le présent PEI, chaque bénéficiaire peut, à tout moment et sans frais, modifier l'affectation de ses avoirs d'un fonds à un autre, étant précisé que ces opérations d'arbitrage sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement.

Les sommes attribuées au titre de la participation et de l'intéressement ainsi que de l'abondement sont exonérées d'impôt sur le revenu si elles sont versées dans le plan dans les 15 jours suivant la date à laquelle elles ont été attribuées.

5.3. Emploi des revenus

Les revenus et produits des portefeuilles constitués en application du présent plan sont obligatoirement réinvestis dans le plan ayant généré ces revenus et produits.

Article 6 | Organismes désignés pour la gestion du plan**6.1. Société de gestion**

La société de gestion des fonds communs de placement multi-entreprises précitées est la société AMUNDI Asset Management, société par actions simplifiée au capital

de 1 143 615 555 €, dont le siège social est 91/93, boulevard Pasteur, 75015 Paris, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 437 574 452. AMUNDI asset management est une société de gestion de portefeuille agréée par l'Autorité des marchés financiers sous le numéro GP 04000036.

6.2. Dépositaire

Le dépositaire des fonds est la société CACEIS BANK, société anonyme au capital de 1 273 376 994 € dont le siège social est 1-3, place Valhubert, 75013 Paris, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 692 024 722.

6.3. Teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires

L'établissement teneur du registre des comptes administratifs des bénéficiaires se substitue aux entreprises adhérentes au présent accord quant à la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées aux plans. La tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire est assurée par AMUNDI ESR, société anonyme au capital de 24 000 000 €, dont le siège social est 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 433 221 074, et dont l'adresse postale est TSA 90206, 26956 Valence Cedex 9.

Article 7 | *Conseils de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprises*

Les conseils de surveillance des FCPE multi-entreprises visés à l'article 5.1 ci-avant sont organisés conformément à leurs règlements (extrait en appendice) et en application de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier.

7.1. Composition des conseils de surveillance

Au titre du présent PEI de branche, les salariés porteurs de parts et les employeurs sont représentés au sein des conseils de surveillance desdits FCPE multi-entreprises conformément à leurs règlements.

Les organisations syndicales signataires du présent accord peuvent participer en qualité d'auditeurs libres aux réunions annuelles des Conseils de surveillance des FCPE constituant le présent PEI. À cette fin, elles désigneront un représentant membre de la commission de suivi mentionnée ci-après.

7.2. Missions et fonctionnement des conseils de surveillance

Les missions et le fonctionnement des conseils de surveillance sont définis dans les règlements des FCPE constituant le PEI.

Article 8 | *Prise en charge des frais de fonctionnement*

8.1. Frais de tenue des comptes individuels

Les frais de tenue du registre et des comptes administratifs des bénéficiaires sont à la charge des employeurs. Ces frais leur sont facturés à raison du nombre de leurs salariés qui sont adhérents au PEI.

En cas de départ du salarié de l'entreprise, ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise pour être supportés par le bénéficiaire concerné par prélèvement sur ses avoirs. En cas de liquidation d'une entreprise, les frais de tenue de comptes dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des salariés.

8.2. Frais de gestion des fonds communs de placement multi-entreprises

Le total des frais sur encours (frais de gestion financière, de gestion administrative et comptable, de conservation...), ainsi que les frais indirects sont prélevés sur les actifs des fonds. Les commissions de souscription sur les versements aux fonds sont supportées par les bénéficiaires.

Article 9 | *Information des bénéficiaires*

Les salariés des entreprises adhérentes au PEI sont informés du contenu de la présente section par tous moyens. Tout nouvel embauché postérieurement à l'adhésion de l'entreprise recevra un livret d'épargne salariale présentant le dispositif conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Un document d'information sur les modalités de fonctionnement du PEI est également remis à tout bénéficiaire. En application de l'article R. 3332-15 du code du travail, l'établissement teneur de registres, se substituant dans les obligations des entreprises en matière d'information, effectue un récapitulatif des sommes versées dans le PEI.

Conformément à la réglementation en vigueur (art. D. 3332-16-1 du code du travail), chaque bénéficiaire reçoit directement au moins une fois par an un relevé lui indiquant notamment sa situation, la date de disponibilité des parts dont il est titulaire et les cas dans lesquels ses avoirs deviennent exceptionnellement disponibles, ainsi qu'en cas de sortie le montant du précompte effectué au titre de la CSG, de la CRDS et des prélèvements sociaux.

Enfin, chaque bénéficiaire dispose d'un compte personnel sur le site internet du teneur de compte. Les différentes informations et documents rappelés au présent article peuvent être transmis aux bénéficiaires, sauf refus de leur part, par voie dématérialisée.

De manière générale, le délégataire de gestion désigné à l'article 6 ci-avant assure la communication des informations prévues par la législation auprès des bénéficiaires du plan.

Article 10 | *Départ d'un salarié*

Le salarié qui quitte l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dans un livret d'épargne salariale qui lui est remis, aux fins de faciliter le remboursement et le transfert de ses avoirs. Cet état peut être communiqué sous forme dématérialisée avec l'accord du salarié.

L'état récapitulatif comporte :

- 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 des teneurs de registres auprès desquels le bénéficiaire a un compte ;
- l'identité et l'adresse de l'ensemble des établissements habilités pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers, gérant des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées par le salarié dans le cadre d'un dispositif d'épargne salariale ;
- les modalités de prise en charge des frais de tenue de compte.

Le salarié quittant l'entreprise doit préciser l'adresse à laquelle devront être envoyées les sommes qui lui sont dues. En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en informer l'entreprise en temps utile.

Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les droits auxquels il peut prétendre sont conservés dans le PEI et tenus à sa disposition jusqu'au terme du délai et dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

En cas de décès d'un salarié bénéficiaire, l'entreprise dans laquelle il est employé informe les ayants droit de l'existence des droits acquis, à charge pour les ayants droit d'en demander la liquidation avant le premier jour du septième mois suivant le décès, délai au-delà duquel cesse le régime fiscal d'exonération des plus-values de cession.

Article 11 | Durée de blocage et cas de déblocage anticipé

11.1. Durée de blocage

Les sommes provenant du versement de la participation et de l'intéressement ainsi que des versements volontaires (ainsi que de l'abondement éventuel) sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

11.2. Cas de déblocage anticipé

Les sommes placées dans le PEI peuvent exceptionnellement être remboursées avant l'expiration du délai défini ci-dessus dans les cas suivants conformément à l'article R. 3324-22 du code du travail :

1. Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
2. Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;
3. Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
4. 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 lorsqu'une ordonnance de protection a été délivrée ou que les faits 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 ce dernier ou par le juge d'instruction, ou une mise en examen ou à une condamnation pénale même non définitive ;
5. 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, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
6. 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. Dans ce cas, les dispositions du 4 du III de l'article 150-O-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code ;
7. 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 ;
8. Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
9. Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du

code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

10. Affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnés aux articles D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation ;

11. 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.

12. L'activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail ;

13. L'achat d'un véhicule ou d'un cycle répondant aux conditions de motorisation électrique ou à hydrogène tels que définis au 11° dudit article R. 3324-22 du code du travail.

Toute modification ultérieure des cas de déblocage anticipé par voie légale ou réglementaire s'applique automatiquement.

La demande de déblocage anticipé doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans le cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, invalidité, violences conjugales, surendettement, où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Le jugement arrêtant un plan de cession totale de l'entreprise ou le jugement ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise rend immédiatement exigibles les droits à participation non échus en application des articles L. 621-94 et L. 622-22 du code de commerce et de l'article L. 3253-12 du code du travail.

La demande de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires pour justifier le déblocage anticipé de l'épargne, est adressée à la société chargée de la tenue du registre des comptes individuels des bénéficiaires.

Article 12 | Retrait des fonds

Les parts du FCPE devenues disponibles à l'issue du délai d'indisponibilité ou à l'occasion d'un cas permettant la levée de ladite indisponibilité peuvent être remboursées aux bénéficiaires sur leur demande.

La demande est adressée à l'établissement teneur du registre des comptes individuels désigné à l'article 6.3 ci-avant.

Les porteurs de parts qui ne demandent pas le remboursement de leurs parts au terme du délai d'indisponibilité conservent leurs avoirs dans le PEI.

Article 13 | Dispositions conventionnelles. Durée d'application en entreprise

L'adhésion de l'entreprise est à durée indéterminée. Toute résiliation ou modification s'effectuera dans les mêmes conditions que l'adhésion évoquée à l'article 2 ci-dessus.

En cas de résiliation ou dénonciation d'adhésion, l'épargne constituée continuera d'être gérée dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Appendice à la section III Critères de choix et liste des formules de placement

Les signataires de l'accord conviennent de proposer une offre de gestion labellisée par le comité intersyndical de l'épargne salariale, assurant ainsi aux épargnants :

- des supports de placement répondant aux critères de l'investissement socialement responsable : ESG, c'est-à-dire environnementaux, sociaux et sociétaux et de gouvernance ;
- une place majoritaire accordée aux salariés au sein du conseil de surveillance du fonds ;
- un très bon rapport qualité-prix.

Le tableau de synthèse ci-dessous présente les principales caractéristiques des FCPE constituant le PEI. Toutefois, leurs compositions et stratégies d'investissement précises sont présentées dans leurs documents d'information clés (DIC en annexe) et leurs règlements, documents disponibles et mis régulièrement à jour sur le site internet de la société de gestion.

FCPE	Principales caractéristiques – Indicateurs de référence	Stratégie	Indicateur rendement/risque	Durée de placement minimum conseillée
Amundi label monétaire ESR – F	100 % monétaire	Sécuriser son portefeuille	1	1 jour à 3 mois
Amundi label obligataire ESR – F	100 % obligations	Privilégier la prudence tout en cherchant un minimum de rendement	3	3 ans
Amundi label prudence ESR – F	75 % obligations 25 % actions	Privilégier la prudence tout en cherchant un minimum de rendement	3	3 ans
Amundi label équilibre ESR – F	50 % obligations 50 % actions	Allier performance et sécurité	3	5 ans
Amundi label équilibre solidaire ESR – F	Fonds non benchmarké : 5 à 10 % de titres solidaires, Produits de taux (entre 30 % à 60 %) Actions (entre 40 % et 70 %)	Allier performance et sécurité tout en contribuant au financement d'entreprises solidaires d'utilité sociale	3	5 ans
Amundi label dynamique ESR – F	25 % obligations 75 % actions	Privilégier la performance	4	5 ans

Glossaire à titre d'information :

FCPE : fonds communs de placement d'entreprise. Instrument financier destiné à recueillir l'épargne salariale. C'est une copropriété de valeurs mobilières (actions, obligations, liquidités) dont chaque salarié est détenteur de parts.

Indicateurs de référence (ou benchmark) : les fonds sont investis en actions / obligations (produits de taux) et valeurs monétaires selon des proportions définies par leurs règlements pour viser un couple rendement/risque déterminé. Pour cela, les gérants prennent en référence des indices de performances ou benchmarks.

Monétaire : l'indice de référence des valeurs monétaires est généralement l'EONIA capitalisé (Euro over night index average) remplacé depuis 2021 par l'indice ESTER (Euro short-term

rate) : il exprime le taux du marché monétaire euro au jour le jour et représente la moyenne des transactions réalisées sur le marché monétaire de l'euro pratiquées par un panel de banques internationales. Son évolution dépend de la politique monétaire de la Banque centrale européenne. Les valeurs monétaires présentent un risque très faible mais en contrepartie leur rendement est très faible voire nul ou négatif.

Actions : Titres de propriété d'entreprises. Les fonds investissent leurs poches actions en moyenne moitié sur la zone euro et moitié en actions internationales. Une action rapporte un dividende. Actifs considérés comme risqués.

Obligations : produits de taux, titres de créances d'État ou privés émis pour une durée déterminée (emprunts) et qui rapporte un intérêt fixé à l'avance. Actifs considérés comme moins risqués que les actions.

Indicateur de rendement/risque (Indicateur synthétique de risque et de rendement) : échelle réglementaire définie par un règlement européen correspondant à des niveaux de couples rendement/risque, allant de 1 à 7. Le niveau 1 signifie un risque faible et un rendement faible, le niveau 7 un risque élevé et un rendement potentiellement plus élevé. Cet indicateur est fixé essentiellement en fonction de la volatilité du fonds.

Les FCPE Amundi Monétaire et Amundi Obligataire sont considérés, au sens de l'arrêté du 7 août 2019, comme étant des actifs à faible risque (indicateur inférieur ou égal à 3).

Durée de placement recommandée : durée recommandée pour avoir une probabilité forte de plus-value ou d'absence de perte. Cette durée présentée dans les DICI ne tient pas compte de la durée de blocage légale (pour rappel de 5 ans sur le PEI ou, sur le PERCOL-I, jusqu'à la liquidation de la retraite ou une autre date indiquée par le titulaire).

Document unilatéral d'adhésion au PEI

De la CCN du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC : 2216)

Entreprise de moins de 50 salariés

Raison sociale :

N° SIRET :

Code NAF :

Effectif salariés :

Adresse du siège social :

Représentant légal :

Qualité :

Téléphone fixe :

E-mail :

L'entreprise adhère au PEI de branche à compter du :

(le cas échéant, adhésion conjointe à l'accord de participation ou d'intéressement de branche, ainsi que de PERCOL-I : dans ce cas, joindre le document d'adhésion correspondant)

Parmi les options spécifiques proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (cocher les cases des options choisies) :

Condition d'ancienneté requise (article 3 de l'accord) :

☐ 3 mois, ☐ 2 mois, ☐ 1 mois, ☐ aucune ancienneté minimale.

Lieu, Date, qualité et signature du représentant légal :

*Ce document d'adhésion est déposé sur la plateforme de
téléprocédure nationale du Ministère du travail
www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dans les conditions
précisées à l'article 2 de l'accord.*

Document unilatéral d'adhésion PEI de branche - p1/1

Modèle de Document d'adhésion au PEI
de la CCN du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC : 2216)
Entreprise de 50 salariés et plus, ou entreprises de moins de 50 salariés ayant fait le choix d'options ne permettant pas d'adhérer selon la procédure simplifiée

Raison sociale :

N° SIRET :

Code NAF :

Effectif salariés :

Adresse du siège social :

Représentant légal :

Qualité :

Téléphone fixe :

E-mail :

L'entreprise adhère à l'accords de branche à compter du :

(le cas échéant, adhésion conjointe à l'accord de participation ou d'intéressement de branche ainsi que du PERCOL-I : dans ce cas, joindre les documents d'adhésion correspondant)

Parmi les options proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (cocher les cases des options choisies) :

• **Condition d'ancienneté requise (article 3 de l'accord) :** ☐ 3 mois, ☐ 2 mois, ☐ 1 mois, ☐ aucune.

• **Versement d'un abondement (article 5.2) :** ☐ oui, ☐ non

Sommes abondées : ☐ Participation, ☐ Intéressement, ☐ Versements volontaires

Tranches de versements	Taux d'abondement, entre 10 % et 300 % des versements des salariés	Plafond d'abondement entre 100 € et 8 % du PASS

L'adhésion est réalisée selon la modalité suivante (article 3 de l'accord) :

- ☐ Par accord d'adhésion conclu avec des délégués syndicaux
☐ Par accord d'adhésion conclu avec des salariés mandatés
☐ Par accord d'adhésion conclu au sein du CSE
☐ Par ratification aux 2/3 des salariés du projet d'adhésion présenté par l'employeur et demandé conjointement (adjoindre le recueil des signatures des salariés en cas de ratification aux 2/3 et demande conjointe organisation syndicale représentative ou CSE)

Date, lieu, qualité et signature des parties : A

le

Pour l'entreprise :

Pour les représentants des salariés :

Ce document d'adhésion est déposé sur la plateforme de téléprocédure nationale du Ministère du travail www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dans les conditions précisées à l'article 2 de l'accord.

Modèle document commun d'adhésion PEI de branche - p1/1

Section IV Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERCOL-I) de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Préambule

La présente section a pour objet de favoriser l'épargne salariale, dans le cadre du dispositif de « plan d'épargne retraite d'entreprise collectif » interentreprises (dit PERCOL-I). Ce PERCOL-I permet aux salariés des entreprises adhérentes de se constituer une épargne en vue de la retraite tout en bénéficiant des avantages sociaux et fiscaux attachés à cette épargne collective de long terme.

Défini aux articles L. 224-9 et suivants du code monétaire et financier, il se substitue au PERCOL de branche conformément aux dispositions de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises dite « PACTE », de l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite, du décret n° 2019-807 du 30 juillet 2019 et de l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite, ainsi des autres textes législatifs et réglementaires afférents, dont la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique dite « ASAP ».

Il peut être associé à un plan d'épargne interentreprises (PEI), qui fait l'objet de la section III de la présente annexe VI.

Article 1^{er} | Objet. Champ d'application

La présente section a pour objet de mettre un accord de « plan d'épargne retraite d'entreprise collectif » interentreprises de branche dit « PERCOL-I » à disposition des entreprises souhaitant y adhérer, le cas échéant en lien avec l'application des dispositifs d'intéressement et/ou de participation proposés aux sections I et II de la présente annexe ou avec des dispositifs qui leurs sont propres.

Le présent plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises est ouvert à toutes les entreprises qui appliquent la présente convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire. En cas de mise en cause de cette application, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 2 | Modalités d'adhésion des entreprises au plan

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent adhérer unilatéralement de manière simplifiée au présent plan, par l'envoi à l'établissement teneur de compte du document unilatéral d'adhésion annexé au présent accord ; l'accès à certaines options du PERCOL-I n'est toutefois pas compatible avec la procédure simplifiée et nécessite le recours aux modalités prévues pour les entreprises de 50 salariés et plus ; ces options sont identifiées au sein des articles ci-après.

Les entreprises 50 salariés et plus ne peuvent adhérer au plan qu'en concluant un accord avec leurs représentants du personnel conformément aux dispositions légales en vigueur, à savoir :

- par accord conclu avec des délégués syndicaux ou des représentants mandatés par les organisations syndicales représentatives ;
- ou par accord conclu au sein du comité social et économique (CSE) ;
- ou par ratification à la majorité des 2/3 des salariés du projet d'accord d'adhésion présenté par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est alors demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

L'entreprise informe ensuite l'établissement teneur de compte de cette adhésion. Un modèle de formulaire d'adhésion est proposé ci-après afin de faciliter cette démarche.

Les documents d'adhésion annexés à la présente section permettent également à l'entreprise d'exprimer ses choix lorsque le présent accord propose différentes options.

Dans tous les cas, l'entreprise qui adhère au plan est légalement tenue, pour bénéficier elle-même et faire bénéficier ses salariés des exonérations sociales et fiscales attachées au PERCOLI, d'en informer la direction régionale de l'économie de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) dont elle relève, notamment par la déclaration sur la plateforme téléaccords du ministère du travail et de l'emploi, après en avoir informé ses représentants du personnel s'ils existent, et ses salariés. L'accord doit également être déposé auprès du greffe du tribunal du conseil de prud'hommes compétent.

Toute entreprise qui déciderait de dénoncer son adhésion au PEI de branche le ferait selon les mêmes formes que pour son adhésion.

Article 3 | Titulaires

Tous les salariés des entreprises adhérentes au présent dispositif peuvent bénéficier du PERCOLI à condition de compter au moins 3 mois d'ancienneté dans leur entreprise à la date du premier versement. Conformément à l'article L. 3342-1 du code du travail et par dérogation à l'article 3.13.1 de la présente convention collective, cette ancienneté prend en compte tous les contrats exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

L'entreprise peut toutefois choisir d'appliquer d'autres conditions d'ancienneté parmi les seuils suivants :

- 2 mois d'ancienneté ;
- 1 mois d'ancienneté ;
- aucune ancienneté requise.

L'adhésion individuelle du salarié au PERCOLI est ensuite libre : tout premier versement du salarié vaut adhésion de sa part et acceptation du règlement du présent plan.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3332-2 du code du travail et dans les conditions prévues par cet article, dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 salarié et moins de 250 salariés, les chefs de ces entreprises ainsi que leurs conjoints ou leurs partenaires liés par un pacte civil de solidarité s'ils ont le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, ou s'il s'agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, peuvent également bénéficier du plan sous réserve du respect de la condition d'ancienneté visée ci-avant.

Dispositions concernant les anciens salariés

Les salariés dont le contrat de travail est rompu ou arrivé à terme pour une autre raison que la retraite ou préretraite peuvent rester adhérents au plan et continuer à y effectuer des versements sauf s'ils ont accès à un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif dans la nouvelle entreprise qui les emploie. Il est précisé que les transferts d'avoirs du présent PERCOLI ne peuvent légalement s'effectuer que vers un PERCOL (ou PERECO, relevant du code monétaire et financier conformément aux dispositions issues de la loi PACTE du 22 mai 2019 et non un PERCO relevant du code du travail).

Les anciens salariés ayant quitté leur entreprise à la suite d'un départ en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au plan à la condition toutefois d'avoir effectué au moins un versement avant la rupture de leur contrat de travail et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs. En outre, lorsque le versement de la participation et/ou de l'intéressement dû au titre de la dernière période d'activité du salarié inter-

vient après son départ de l'entreprise, le salarié peut affecter au plan cette participation et/ou cet intéressement.

Article 4 | Alimentation du PERCOL-I

4.1. Versements des titulaires

4.1.1. Versements volontaires des titulaires

Les titulaires pourront effectuer des versements volontaires ponctuels ou programmés, selon tous moyens mis à leur disposition par le teneur de comptes : chèque, prélèvement sur leur compte selon la périodicité qu'ils auront choisie ou par carte bancaire.

Tout versement volontaire au présent PERCOL-I doit être d'un minimum de 15 €.

En l'état actuel de la législation, sauf demande expresse du bénéficiaire, les versements volontaires sont déductibles du revenu net imposable à l'impôt sur le revenu, dans le cadre des limites définies par le code général des impôts.

L'éventuelle demande de non-déductibilité des versements doit être effectuée par le titulaire lors de chaque versement.

4.1.2. Intéressement

Le PERCOL-I peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application de l'accord d'intéressement en vigueur dans l'entreprise.

4.1.3. Participation

Le PERCOL-I peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application de l'accord de participation en vigueur dans leur entreprise.

Il est rappelé qu'en l'état de la législation à la date de conclusion du présent accord, la quote-part de la prime de participation versée par défaut au PERCOL-I, en absence de choix explicite du bénéficiaire lors de son attribution, peut faire l'objet d'une demande de rachat à la demande dudit bénéficiaire dans le délai d'un mois à compter de la notification de son affectation au PERCOL-I. Les droits correspondants sont alors valorisés à la date de la demande de rachat par le titulaire.

4.1.4. Compte épargne-temps

Le transfert de droits inscrits à un compte épargne-temps sur le PERCOL-I constitue un versement volontaire et s'effectue dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi et les règlements en vigueur à la date du transfert.

Cependant, ces droits transférés sur le PERCOL-I bénéficient d'une exonération d'impôt et d'une exonération partielle de cotisations sociales à hauteur de 10 jours par an. En l'absence de CET, le titulaire peut affecter au PERCOL-I dans les mêmes conditions les sommes correspondant à ses jours de repos non pris dans la limite de 10 jours par an (s'il s'agit de congés payés, seuls les jours au-delà de 24 jours ouvrables peuvent être affectés au PERCOL-I).

4.1.5. Transferts en provenance d'un autre plan

Les sommes affectées à un PERCO (relevant de l'article L. 3334-1 du code du travail) ou un PERCOL (ou un plan d'épargne retraite (PER) relevant de l'article L. 224-1 du code monétaire et financier) peuvent être transférées dans le présent PERCOL-I conformément aux dispositions de l'article L. 224-40 du code monétaire et financier.

Les sommes provenant d'un autre PER et qui sont issues de versements obligatoires peuvent être affectées au présent PERCOLI conformément aux dispositions de l'article L. 224-40 du code monétaire et financier.

Il en serait de même pour toute somme en provenance de plans d'épargne que la législation permettrait d'affecter au présent PERCOLI.

4.2. Versements complémentaires des employeurs (abondement)

4.2.1. Abondement minimum obligatoire

Afin de faciliter la constitution de l'épargne collective, les employeurs prennent en charge les frais de tenue des comptes individuels des salariés conformément aux dispositions précisées à l'article 8.1 ci-après.

4.2.2. Abondement complémentaire facultatif

a) Règles générales

Les employeurs peuvent également ajouter aux sommes versées par les salariés des versements complémentaires de l'entreprise, appelés abondements.

En application de l'article L. 3332-11 du code du travail, les sommes versées au titre de l'abondement par une ou plusieurs entreprises sont limitées annuellement à 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire.

Conformément aux dispositions légales, l'abondement ne peut 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 au moment de la mise en place du plan, ou devenant obligatoires ensuite. Les modalités d'abondement sont collectives et ne peuvent être individualisées.

Les versements complémentaires de l'employeur sont assujettis à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) et, selon l'effectif de l'entreprise, au forfait social. En l'état actuel de la législation à la signature de l'accord, l'abondement n'est pas imposable.

Les abondements sont versés concomitamment aux versements des salariés. Aucun abondement ne sera versé aux anciens salariés ayant quitté leur entreprise (sauf départ en retraite au cours de l'exercice ayant généré des droits à participation ou à intéressement collectif).

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés qui adhèrent de manière unilatérale :

Au regard de la multiplicité des formules d'abondement possible, les entreprises de moins de 50 salariés qui adhèrent au PERCOLI de manière simplifiée au moyen du document unilatéral d'adhésion ne se voient pas proposer de formules d'abondement dans ledit document. Si elles désirent procéder à des versements complémentaires autres que les frais de tenue de compte, leur adhésion au présent PERCOLI doit prendre la même forme que pour les entreprises de 50 salariés et plus.

b) Modalités d'abondement

L'entreprise qui décide de procéder à un abondement précise quels versements affectés au plan en bénéficient : les versements volontaires et/ou la participation aux résultats et/ou l'intéressement collectif.

L'entreprise détermine le taux d'abondement et son plafond selon les modalités ci-dessous ; la formule choisie peut être modifiée, au maximum chaque année, sans rétroactivité, par avenant conclu et déposé selon les mêmes formes que l'accord lui-même. Toute modification de

la formule d'abondement doit également être immédiatement portée à la connaissance des bénéficiaires.

Formule d'abondement uniforme

L'entreprise peut opter pour une formule consistant en un taux unique et un seul plafond :

- application d'un taux d'abondement unique, d'au moins 10 % des versements des bénéficiaires (et dans la limite du plafond légal de 300 %) ;
- plafond maximum d'abondement uniforme, d'au minimum 100 € (et dans la limite légale de 16 % du plafond annuel de sécurité sociale – PASS).

Exemple : abondement de 50 % des versements volontaires, de la participation et de l'intéressement placés, plafonné annuellement à 500 €.

Formule d'abondement avec un taux différencié

L'entreprise peut aussi appliquer une formule de taux et de plafonds d'abondement différenciés par tranches de versements, en retenant deux taux différents et deux plafonds différents, de manière soit à valoriser les premières tranches de versement, soit à valoriser les suivantes.

Exemple : abondement de 50 % pour les premiers 200 € de versés et de 20 % au-delà ; ou abondement de 30 % jusqu'à 200 € et de 75 % au-delà. Chaque taux doit être au minimum de 10 % du versement du bénéficiaire (dans le respect de la limite légale de 300 %) et le plafond d'abondement ne peut être inférieur à 100 € (ni supérieur à 16 % du PASS).

4.2.3. Abondement unilatéral de l'employeur

Par ailleurs, l'entreprise peut décider, même en l'absence de versement du salarié, d'effectuer un abondement unilatéral sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés dans les conditions définies par la législation en vigueur.

Cet abondement peut être réalisé au choix de l'entreprise soit sous forme d'abondement initial soit selon une périodicité annuelle ou infra-annuelle. Il est effectué dans la limite de 2 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Il se cumule avec les autres abondements de l'entreprise au regard des plafonds définis par la législation en vigueur tel que rappelé à l'article 4.2.2 *a* ci-dessus.

4.3. Versements obligatoires

Si l'entreprise a mis en place ou met en place des versements obligatoires employeur et salariés, notamment par un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO), ceux-ci peuvent être affectés au présent PERCOLI dans les conditions définies au premier alinéa de l'article L. 224-27 du code monétaire et financier. Les versements obligatoires ne peuvent pas bénéficier de l'abondement ou du versement complémentaire facultatif de l'entreprise défini ci-dessus à l'article 4.2 du présent article.

Article 5 | *Gestion des sommes collectées*

5.1. Supports de placement

Les versements des titulaires et les versements complémentaires éventuels de l'entreprise sont employés, au choix du titulaire, à la souscription de parts et de fractions de part d'un ou de plusieurs des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) suivants :

- FCPE Amundi label monétaire ESR – F ;
- FCPE Amundi label obligataire ESR – F ;
- FCPE Amundi label prudence ESR – F ;

- FCPE Amundi label équilibre solidaire ESR – F ;
- FCPE Amundi label équilibre ESR – F ;
- FCPE Amundi label dynamique ESR – F ;
- FCPE Amundi convictions ESR – F.

Le FCPE label équilibre solidaire ESR, conformément aux dispositions légales et réglementaires, est composé entre 5 % et 10 % de son actif d'investissements en titres d'entreprises solidaires d'utilité sociale (ESUS). Le présent plan permet aux salariés bénéficiaires d'affecter leurs placements sur des fonds conformément à l'article L. 224-3 du code monétaire et financier tel qu'issu de la loi du 29 novembre 2023.

Le présent plan comporte en appendice un tableau de synthèse des principales caractéristiques de chaque FCPE et en annexe les documents d'information clés de chaque FCPE (DIC).

5.2. Modalités de gestion des choix de placement

Les titulaires ont le choix entre deux modes de gestion : la gestion libre ou la gestion pilotée.

À défaut de choix exprimé du bénéficiaire, notamment lors de l'affectation des primes de participation, ces sommes sont versées dans le mode de gestion pilotée tel que défini ci-après, à savoir selon le profil d'investissement « Équilibré horizon retraite ».

5.2.1. Gestion libre

Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le présent PERCOLI, chaque bénéficiaire choisit lui-même sa propre allocation d'actifs parmi les FCPE mentionnés à l'article 5.1 ci-avant. Il peut, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs, étant précisé que ces opérations d'arbitrage sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement éventuel. Le bénéficiaire peut aussi décider de modifier le mode de gestion de ses avoirs en demandant le passage en gestion pilotée.

5.2.2. Gestion pilotée

Quelle que soit l'origine des sommes investies, le titulaire peut choisir la gestion pilotée. La technique de gestion pilotée est une technique d'allocation automatisée entre les fonds mentionnés ci-après, permettant de réduire progressivement les risques financiers en fonction de l'horizon de placement retenu par le bénéficiaire.

Les fonds constituant la grille de désensibilisation en gestion pilotée sont les suivants :

- FCPE Amundi label monétaire ESR – F ;
- FCPE Amundi label obligataire ESR – F ;
- FCPE Amundi convictions ESR – F.

Dans la gestion pilotée, le bénéficiaire donne l'ordre au teneur de compte d'effectuer les arbitrages de placement en son nom et pour son compte. Cette formule d'allocation vise à privilégier le compartiment le plus sécuritaire au fur et à mesure du rapprochement de la date d'échéance. En absence de date de sortie prévisionnelle indiquée par le bénéficiaire, l'horizon de placement et donc de sortie du plan est l'âge légal de départ à la retraite.

Conformément à l'arrêté du 7 août 2019 en son article 1, et notamment pour l'affectation des sommes issues de la participation en absence de choix express des titulaires, le profil d'investissement retenu pour appliquer le mode de gestion pilotée est le mode de gestion qualifié de « Équilibré horizon retraite ».

Dans ce mode et ce profil de gestion, la part des actifs présentant un profil d'investissement à faible risque est au minimum égale à :

- 20 % de l'encours du plan, à partir de 10 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire ;
- 50 % de l'encours du plan, à partir de 5 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire ;
- 70 % de l'encours du plan, à partir de 2 ans avant la date de liquidation envisagée par le titulaire.

Ces seuils s'apprécient au moment de la réallocation des avoirs par le gestionnaire, qui intervient au minimum une fois par semestre.

La grille définie selon le profil « équilibré horizon retraite » est annexée au présent plan.

L'allocation d'actifs en gestion pilotée est investie au moins à 10 % en titres éligibles au PEA-PME conformément aux dispositions des articles L. 137-16 et D. 137-1 du code de la sécurité sociale.

5.3. Frais des opérations

Les frais se rapportant aux opérations visées aux articles ci-dessus sont supportés par les porteurs de parts concernés.

5.4. Emploi des revenus

Les revenus et produits des portefeuilles constitués en application du présent accord sont obligatoirement réinvestis dans le plan ayant généré ces revenus et produits.

Article 6 | Organismes désignés pour la gestion du plan

6.1. Société de gestion

La société de gestion des fonds communs de placement multi-entreprises précitées est la société AMUNDI Asset Management, société par actions simplifiée au capital de 1 143 615 555 €, dont le siège social est 91/93, boulevard Pasteur, 75015 Paris, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 437 574 452. AMUNDI Asset Management est une société de gestion de portefeuille agréée par l'Autorité des marchés financiers sous le numéro GP 04000036.

6.2. Dépositaire

Le dépositaire des fonds est la société CACEIS BANK, société anonyme au capital de 1 273 376 994 € dont le siège social est 1-3, place Valhubert, 75013 Paris, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 692 024 722.

6.3. Teneur du registre des comptes individuels des titulaires

L'établissement teneur du registre des comptes administratifs des titulaires se substitue aux entreprises adhérentes au présent accord quant à la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées aux plans. La tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire est assurée par AMUNDI ESR, société anonyme au capital de 24 000 000 €, dont le siège social est 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 433 221 074, et dont l'adresse postale est TSA 90206, 26956 Valence Cedex 9.

Article 7 | *Conseils de surveillance des fonds communs de placement multi-entreprises*

Les conseils de surveillance des FCPE multi-entreprises visés à l'article 5.1 ci-avant sont organisés conformément à leurs règlements (DICI et extrait en appendice) et en application de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier.

7.1. Composition des conseils de surveillance

Au titre du présent PERCOLI de branche, les salariés porteurs de parts et les employeurs sont représentés au sein des conseils de surveillance desdits FCPE multi-entreprises conformément à leurs règlements.

Les organisations syndicales signataires du présent accord peuvent participer en qualité d'auditeurs libres aux réunions annuelles des Conseils de surveillance des FCPE constituant le présent PERCOLI. À cette fin, elles désigneront un représentant membre de la commission de suivi mentionnée ci-après.

7.2. Missions et fonctionnement des conseils de surveillance

Les missions et le fonctionnement des conseils de surveillance sont définis dans les règlements des FCPE constituant le PERCOLI.

Article 8 | *Prise en charge des frais de fonctionnement*

8.1. Frais de tenue des comptes individuels

Les frais de tenue du registre et des comptes administratifs des titulaires sont à la charge des employeurs. Ces frais leur sont facturés à raison du nombre de leurs salariés qui sont adhérents au PERCOLI.

En cas de départ du salarié de l'entreprise, ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise pour être supportés par le titulaire concerné par prélèvement sur ses avoirs. En cas de liquidation d'une entreprise, les frais de tenue de compte dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des titulaires.

8.2. Frais de gestion des fonds commun de placement multi-entreprises

Le total des frais sur encours (frais de gestion financière, de gestion administrative et comptable, de conservation...), ainsi que les frais indirects sont prélevés sur les actifs des fonds. Les commissions de souscription sur les versements aux fonds sont supportées par les titulaires.

Article 9 | *Information des titulaires*

Les salariés des entreprises adhérentes sont informés du contenu de la présente section par tous moyens. Tout nouvel embauché recevra un livret d'épargne salariale présentant le dispositif conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Un document d'information sur les modalités de fonctionnement du PERCOLI est également remis à tout bénéficiaire.

Le gestionnaire du plan communique à chaque titulaire, au moins une fois par an, les informations prévues à aux articles L. 224-7 et R. 224-2 du code monétaire et financier, soit notamment la valeur de ses droits en cours de constitution au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que l'évolution de cette valeur depuis l'ouverture du plan et au cours de l'année précédente, le montant des opérations effectuées depuis l'ouverture du plan, les frais de toute nature prélevés sur le plan au cours de l'année précédente ainsi que le total de ces frais exprimés en euros, la valeur de transfert du plan d'épargne retraite au 31 décembre de l'année précédente ainsi que des conditions dans lesquelles le titulaire peut demander le transfert vers un autre plan d'épargne

retraite et les frais afférents, pour chaque actif du plan, la performance annuelle avec et sans frais, les frais annuels prélevés, la performance de la gestion pilotée au cours de l'année précédente et depuis l'ouverture du plan, les modalités de disponibilité de l'épargne.

Six mois avant la cinquième année précédant l'échéance du plan, (date de liquidation de la retraite du titulaire ou atteinte de l'âge légal de départ à la retraite), le gestionnaire du plan informe le titulaire de sa possibilité d'interroger par tout moyen le gestionnaire du plan afin de s'informer sur ses droits et les modalités de restitution de son épargne et de confirmer le cas échéant le rythme de réduction des risques financiers dans le cadre de la gestion pilotée de ses avoirs.

Les différentes informations et documents rappelés au présent article peuvent être transmis aux bénéficiaires, sauf refus de leur part, par voie dématérialisée. De manière générale, le délégataire de gestion désigné par la branche à l'article 6 ci-avant assure la communication des informations prévues par la législation auprès des bénéficiaires du plan.

Article 10 | Départ d'un salarié

Le salarié qui quitte l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dans un livret d'épargne salariale qui lui est remis par le premier employeur qu'il quitte, aux fins de faciliter le suivi ou le transfert de ses avoirs. Cet état peut être communiqué sous forme dématérialisée sauf refus du salarié.

L'état récapitulatif comporte :

- l'identification du titulaire ;
- 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 ; une information sur la prise en charge des frais de tenue de compte à la charge des anciens salariés ;
- l'identité et l'adresse des teneurs de registres auprès desquels le bénéficiaire a un compte ;
- l'identité et l'adresse de l'ensemble des établissements habilités pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers, gérant des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées par le salarié dans le cadre d'un dispositif d'épargne salariale.

Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les droits auxquels il peut prétendre sont conservés dans le PERCOLI et tenus à sa disposition jusqu'au terme du délai et dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

Le titulaire bénéficie alors des informations communiquées par le teneur de compte conformément aux dispositions légales et réglementaires rappelées à l'article 9 ci-dessus.

En cas de décès d'un salarié titulaire, l'entreprise dans laquelle il est employé informe les ayants droit de l'existence des droits acquis, à charge pour les ayants droit d'en demander la liquidation avant le premier jour du septième mois suivant le décès, délai au-delà duquel cesse le régime fiscal d'exonération des plus-values de cession.

Article 11 | Durée de blocage et cas de déblocages anticipés

Les sommes affectées au PERCOLI sont disponibles au plus tôt à compter de la liquidation de la retraite du titulaire ou de l'atteinte par le titulaire de l'âge légal de départ à la retraite.

Les avoirs détenus dans le PERCOLI peuvent être exceptionnellement, à la demande du titulaire, remboursés avant l'une des deux échéances ci-dessus dans les cas stipulés à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier, à savoir, à la date de signature du présent plan :

- a) décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

b) l'invalidité du titulaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;

c) la situation de surendettement du titulaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;

d) l'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire, ou le fait pour le titulaire 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 cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du titulaire ;

f) l'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. En revanche, les droits correspondants aux sommes mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du code monétaire et financier (qui correspondraient à des droits issus de versements obligatoires du salarié ou d'un employeur) ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif.

Le décès du titulaire entraîne la clôture du plan. Tout autre cas de déblocage institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquera automatiquement. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Article 12 | Retrait des fonds à échéance

Le PERCOLI a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels (communément appelés rente) ou le versement d'un capital, payables au titulaire à compter au plus tôt de la date de liquidation de sa pension dans un régime de retraite obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge légal de départ en retraite (âge stipulé à l'article L. 167-17-2 du code de la sécurité sociale).

À l'issue de ce délai d'indisponibilité, le titulaire pourra choisir l'un ou l'autre de ces modes de déblocage ou bien choisir conjointement ces deux modes dans les conditions suivantes :

- pour les droits issus des versements volontaires et de l'épargne salariale (participation, intéressement, abondement, droits issus de CET ou jours de repos non pris), les droits correspondants peuvent être liquidés au choix du titulaire :
 - sous la forme d'un capital libéré en une seule fois ou de manière fractionnée ;
 - ou sous la forme d'une rente viagère ;
- pour les avoirs issus de versements obligatoires (soit de cotisations obligatoires soit pour des avoirs issus d'un transfert de PER Obligatoire sur le présent PERCOLI) : seule la liquidation en rente viagère est possible.

À cette fin, il adressera à la société chargée de la tenue du registre des comptes individuels des titulaires son intention au moins six mois avant la date de liquidation souhaitée de son plan. Le teneur de comptes adressera alors au titulaire les différentes options possibles et les conditions dans lesquelles celui-ci pourrait souscrire une rente auprès de la compagnie d'assurance désignée dans les conditions ci-dessous.

La demande de remboursement est accompagnée des pièces nécessaires pour justifier le déblocage de l'épargne.

À défaut de déblocage de l'épargne à l'âge de liquidation de la retraite, les avoirs du titulaire demeurent disponibles à tout moment et continuent à être gérés dans les conditions du présent plan et des dispositions de droit commun.

■ Dispositions concernant la sortie en rente :

Si le titulaire choisit une sortie en rente, il se rapprochera de l'assureur proposé par le teneur de compte, au moment de la demande de déblocage.

L'assureur proposé est : Prédica, compagnie d'assurances, 50-56, rue de la Procession, 75015 Paris. Toutefois, le bénéficiaire peut choisir un autre assureur de son choix. L'assureur proposera au bénéficiaire les différentes options de sorties en rente.

En l'état de la législation à la date de signature du présent plan, les modalités de sorties en rentes sont les suivantes :

- la rente viagère servie au titre des versements volontaires déductibles (ou de droits issus de versements obligatoires) est traitée fiscalement comme une rente viagère à titre gratuit ;
- la rente viagère servie au titre des versements volontaires non déductibles, des droits issus de l'épargne salariale ou issus d'un transfert d'un ancien PERCO est traitée fiscalement comme une rente viagère à titre onéreux.

Article 13 | Durée de l'accord et suivi de l'accord dans l'entreprise

L'adhésion de l'entreprise est à durée indéterminée. Toute résiliation ou modification se fera dans les mêmes conditions que l'adhésion.

Appendice n° 1 à la section IV Formules de placement

Le tableau de synthèse ci-dessous présente les principales caractéristiques des FCPE constituant le PERCOLI. Leurs compositions et stratégies d'investissement sont présentées dans leurs Documents d'Information Clés (DIC, en annexe) et leurs règlements. Toutefois, leurs compositions et stratégies d'investissement précises sont présentées dans leurs Documents d'Information Clés (DIC en annexe) et leurs règlements, documents disponibles et mis régulièrement à jour sur le site internet de la société de gestion.

FCPE :

FCPE	Principales caractéristiques – Indicateurs de référence	Stratégie	Indicateur rendement/risque	Durée de placement minimum conseillée
Amundi label monétaire ESR – F	100 % monétaire	Sécuriser son portefeuille	1	1 jour à 3 mois
Amundi label obligataire ESR – F	100 % obligations	Privilégier la prudence tout en cherchant un minimum de rendement	3	3 ans
Amundi label prudence ESR – F	75 % obligations 25 % actions	Privilégier la prudence tout en cherchant un minimum de rendement	3	3 ans
Amundi label équilibre ESR – F	50 % obligations 50 % actions	Allier performance et sécurité	3	5 ans

FCPE	Principales caractéristiques – Indicateurs de référence	Stratégie	Indicateur rendement/risque	Durée de placement minimum conseillée
Amundi label équilibre solidaire ESR – F	Fonds non benchmarké : 5 à 10 % de titres solidaires, Produits de taux (entre 30 % à 60 %) Actions (entre 40 % et 70 %)	Allier performance et sécurité tout en contribuant au financement d'entreprises solidaires d'utilité sociale	3	5 ans
Amundi label dynamique ESR – F	25 % obligations 75 % actions	Privilégier la performance	4	5 ans
Amundi convictions ESR – F	Fonds « Actions internationales » non benchmarké, Dont 20 % minimum de titres éligibles au PEA PME-ETI.	Privilégier la performance sur le long terme	4	8 ans

Glossaire à titre d'information :

FCPE : fonds communs de placement d'entreprise. Instrument financier destiné à recueillir l'épargne salariale. C'est une copropriété de valeurs mobilières (actions, obligations, liquidités) dont chaque salarié est détenteur de parts.

Indicateurs de référence (ou benchmark) : les fonds sont investis en actions / obligations (produits de taux) et valeurs monétaires selon des proportions définies par leurs règlements pour viser un couple rendement/risque déterminé. Pour cela, les gérants prennent en référence des indices de performances ou benchmarks.

Monétaire : l'indice de référence des valeurs monétaires est généralement l'EONIA capitalisé (Euro over night index average) remplacé depuis 2021 par l'indice ESTER (Euro short-term rate) : il exprime le taux du marché monétaire euro au jour le jour et représente la moyenne des transactions réalisées sur le marché monétaire de l'euro pratiquées par un panel de banques internationales. Son évolution dépend de la politique monétaire de la Banque centrale européenne. Les valeurs monétaires présentent un risque très faible mais en contrepartie leur rendement est très faible voire nul ou négatif.

Actions : titres de propriété d'entreprises. Les fonds investissent leurs poches actions en moyenne moitié sur la zone euro et moitié en actions internationales. Une action rapporte un dividende. Actifs considérés comme risqués.

Obligations : produits de taux, titres de créances d'État ou privés émis pour une durée déterminée (emprunts) et qui rapporte un intérêt fixé à l'avance. Actifs considérés comme moins risqués que les actions.

Indicateur de rendement/risque (Indicateur synthétique de risque et de rendement) : échelle réglementaire définie par un règlement européen correspondant à des niveaux de couples rendement/risque, allant de 1 à 7. Le niveau 1 signifie un risque faible et un rendement faible, le niveau 7 un risque élevé et un rendement potentiellement plus élevé. Cet indicateur est fixé essentiellement en fonction de la volatilité du fonds.

Les FCPE Amundi label monétaire ESR et Amundi label obligataire ESR sont donc considérés, au sens de l'Arrêté du 7 août 2019 comme étant des actifs à faible risque (indicateur inférieur ou égal à 3).

Durée de placement recommandée : durée recommandée pour avoir une probabilité forte de plus-value ou d'absence de perte. Cette durée présentée dans les DICI ne tient pas compte de la durée de blocage légale (pour rappel de 5 ans sur le PEI et sur le PERCOLI jusqu'à la liquidation de la retraite ou une autre date indiquée par le titulaire.

Appendice n° 2 à la section IV Principe de la grille de gestion pilotée

L'option « PERCOLI Piloté » est une technique de gestion automatisée visant à sécuriser progressivement l'épargne de chaque bénéficiaire en fonction de l'horizon de placement qu'il a choisi (âge de départ à la retraite ou date d'acquisition de la résidence principale...).

La gestion par horizon

Lors de chaque versement, le titulaire ou bénéficiaire indique sur son bulletin de versement :

- le mode de gestion retenue : « Gestion pilotée » ;
- et dans ce cas, l'horizon de son placement :
 - sa date prévisionnelle de départ en retraite ;
 - ou une date antérieure à son départ en retraite, notamment s'il a pour objectif l'acquisition de sa résidence principale.

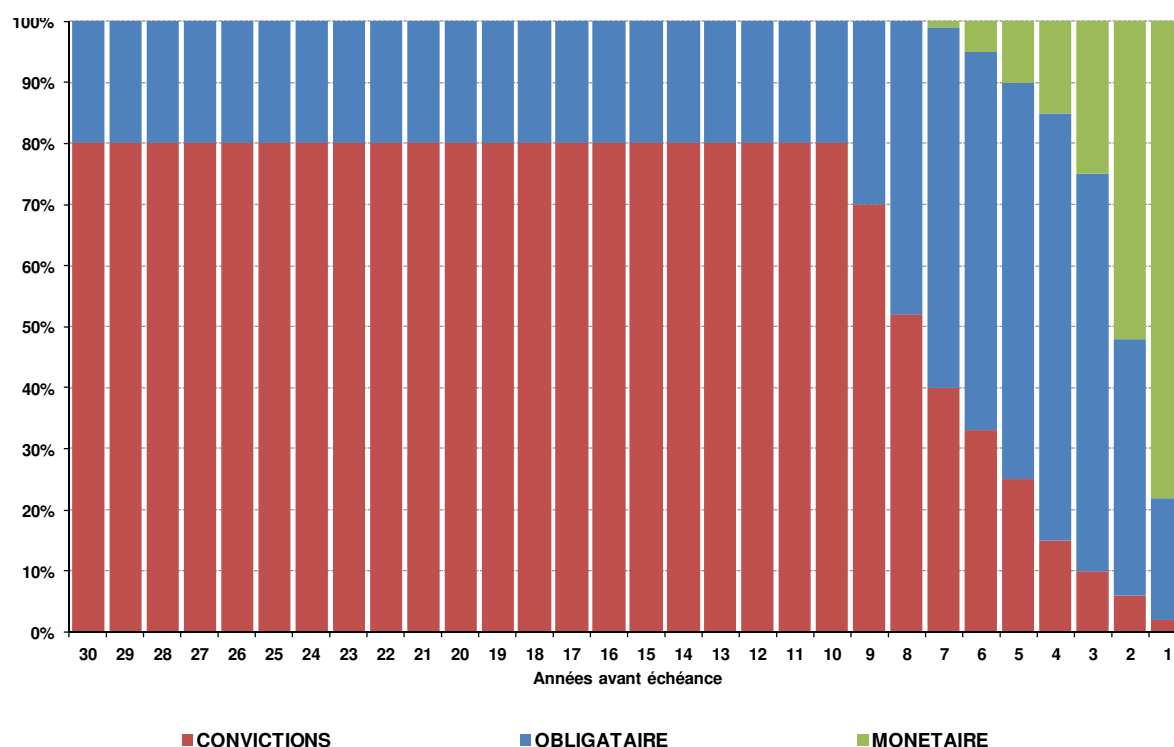
En choisissant l'option « Gestion pilotée », le titulaire ou bénéficiaire opte pour un pilotage individualisé de ses avoirs dans le temps en fonction de son horizon de placement avec un arbitrage automatisé entre les 3 FCPE retenus dans cette formule. Le titulaire délègue ainsi la gestion de son épargne au teneur de compte et n'intervient plus dans la gestion de ses avoirs entre les différents fonds.

La répartition de ses avoirs entre les supports d'investissement est adaptée chaque année à son horizon de placement avec des ajustements trimestriels. À mesure que la date d'échéance approche, la part des actifs les plus sécuritaires augmente et la part des placements « risqués » diminue progressivement.

Le profil de gestion pilotée défini est le profil d'investissement « Équilibré horizon retraite » conforme à l'arrêté du 7 août 2019 du ministère de l'économie et des finances portant application de la réforme de l'épargne retraite (notamment pour l'affectation par défaut de la quote-part de participation en absence de choix express du bénéficiaire) :

(Voir page suivante.)

Grille Amundi selon le profil « Équilibré horizon retraite »



Comment lire le graphique – à titre d'exemple

Pour un bénéficiaire dont l'échéance de sortie du plan est dans 8 ans (liée à l'acquisition de sa résidence principale ou à sa date de départ en retraite), ses investissements seront répartis de la façon suivante :

- 52 % sur le support ayant un risque élevé (Amundi convictions ESR – F) et ;
- 48 % sur le support ayant un risque intermédiaire (Amundi obligataire ESR – F).

Deux ans avant la date prévue de liquidation de ses avoirs, ils seront répartis comme suit :

- 6 % sur le support ayant un risque élevé (Amundi convictions ESR – F) ;
- 42 % sur le support ayant un risque intermédiaire (Amundi obligataire ESR – F) et ;
- 52 % sur le support ayant un risque faible (Amundi monétaire ESR – F).

Le détail, par année, de l'allocation entre les actifs financiers selon le profil « Équilibré horizon retraite » est le suivant :

(Voir page suivante.)

	Grille équilibre : répartition entre les 3 FCPE		
Nombre d'années avant échéance	Amundi Label Monétaire ESR-F	Amundi Label Obligataire ESR-F	Amundi Convictions ESR-F
30	0%	20%	80%
29	0%	20%	80%
28	0%	20%	80%
27	0%	20%	80%
26	0%	20%	80%
25	0%	20%	80%
24	0%	20%	80%
23	0%	20%	80%
22	0%	20%	80%
21	0%	20%	80%
20	0%	20%	80%
19	0%	20%	80%
18	0%	20%	80%
17	0%	20%	80%
16	0%	20%	80%
15	0%	20%	80%
14	0%	20%	80%
13	0%	20%	80%
12	0%	20%	80%
11	0%	20%	80%
10	0%	20%	80%
9	0%	30%	70%
8	0%	48%	52%
7	1%	59%	40%
6	5%	62%	33%
5	10%	65%	25%
4	15%	70%	15%
3	25%	65%	10%
2	52%	42%	6%
1	78%	20%	2%

La société de gestion est susceptible d'apporter des adaptations en modifiant la répartition des actifs entre les supports. La nouvelle grille ainsi définie sera préalablement portée à la connaissance des bénéficiaires ayant opté pour la gestion pilotée.

Le bénéficiaire peut visualiser sur Internet un avis d'opération qui l'informe régulièrement des arbitrages trimestriels effectués et de la position de ses avoirs sur son dispositif PER COLI.

Le bénéficiaire peut à tout moment modifier son horizon de placement ou mettre fin à la gestion pilotée via le site Internet www.amundi-ee.com ou en adressant au teneur de compte une demande écrite. S'il désire faire entrer dans l'option « Gestion Pilotée » tout ou partie de ses avoirs déjà détenus en option « Gestion Libre », les arbitrages sont réalisés au premier ajustement suivant.

Toutefois, il est rappelé au bénéficiaire qu'une modification fréquente de l'option retenue ou de l'horizon de placement peut nuire à la performance de ses avoirs.

Document unilatéral d'adhésion au PERCOL-I
De la CCN du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC : 2216)
Annexe VI, Section IV -
Entreprise de moins de 50 salariés

Raison sociale :

N° SIRET :

Code NAF :

Effectif salariés :

Adresse du siège social :

Représentant légal :

Qualité :

Téléphone fixe :

E-mail :

L'entreprise adhère au PERCOL-I de branche à compter du :

Parmi les options spécifiques proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (*cocher les cases des options choisies*) :

Condition d'ancienneté requise (article 4 de l'accord) :

☐ 3 mois, ☐ 2 mois, ☐ 1 mois, ☐ sans condition d'ancienneté.

Lieu, Date, qualité et signature du représentant légal :

*Ce document d'adhésion est déposé sur la plateforme de
téléprocédure nationale du Ministère du travail
www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dans les conditions
précisées à l'article 2 de l'accord.*

Document unilatéral d'adhésion PERCOL-I de branche - p1/1

Modèle de Document d'adhésion au PERCOL-I
de la CCN du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC : 2216)
Annexe VI, Section IV -
Entreprise de 50 et plus, ou entreprise de moins de 50 salariés ayant fait le choix d'options ne
[fin de l'annexe VI] » **permettant pas une adhésion simplifiée**

Raison sociale :
N° SIRET :
Code NAF : Effectif salariés :
Adresse du siège social :
Représentant légal :
Qualité :
Téléphone fixe :
E-mail :

L'entreprise adhère à l'accords de branche à compter du :

Parmi les options spécifiques proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (cocher les cases des options choisies) :

- **Condition d'ancienneté requise (article 4 de l'accord) :** ☐ 3 mois, ☐ 2 mois, ☐ 1 mois, ☐ pas d'ancienneté.
- **Versement d'un abondement (article 5.2) :** ☐ oui, ☐ non
- **Sommes abondées :** ☐ Participation, ☐ Intéressement, ☐ Versements volontaires

Tranches de versements	Taux d'abondement, entre 10% et 300% des versements des salariés	Plafond d'abondement entre 100 € et 16 % du PASS

L'adhésion est réalisée selon la modalité suivante (article 3 de l'accord) :

- ☐ Par accord d'adhésion conclu avec des délégués syndicaux
- ☐ Par accord d'adhésion conclu avec des salariés mandatés
- ☐ Par accord d'adhésion conclu au sein du CSE
- ☐ Par ratification aux 2/3 des salariés du projet d'adhésion présenté par l'employeur (adjoindre le recueil des signatures des salariés en cas de ratification aux 2/3 et demande conjointe organisation syndicale représentative ou CSE)

Date, lieu, qualités et signatures des parties :

A _____ le _____

Pour l'entreprise :

Pour les représentants des salariés :

*Ce document d'adhésion est déposé sur la plateforme de téléprocédure nationale du Ministère du travail
www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, dans les conditions
précisées à l'article 2 de l'accord.*

Modèle document commun d'adhésion PERCOL-I de branche - p1/1

Fin annexe VI. »

Article 2 | Suivi de l'accord d'épargne salariale de branche

Une commission de suivi, composée des signataires de l'accord et de représentants de la société de gestion, se réunit une fois par an pour faire le point sur les dispositifs de branche de la présente annexe et leur mise en œuvre.

Les membres de la commission reçoivent aussi à cette occasion différentes informations fournies par les gestionnaires du PEI et du PERCOLI concernant notamment :

- le reporting d'activité ;
- le reporting financier ;
- la gestion socialement responsable et la gestion du fonds solidaire ;
- la mise en œuvre et le suivi des plans : le nombre et l'identité des entreprises adhérentes, le nombre de salariés bénéficiaires, la représentation aux conseils de surveillance des FCPE, les modalités d'alimentation des plans (participation, intéressement...). Les procès-verbaux des conseils de surveillance des FCPE constituant les plans seront mis à disposition de la commission.

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord comporte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, notamment à travers la formule dérogatoire de participation et de l'accord-type d'intéressement à adhésion simplifiée qui leur est proposé, figurant respectivement à la section I et à la section II de l'annexe VI ci-avant.

Article 4 | Entrée en vigueur. Durée

Le présent accord est applicable après agrément par le ministère du travail en application de l'article L. 3345-4 du code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Publicité. Extension

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction générale du travail, Dépôt des accords, 39/43, quai André-Citroën – 75902 Paris cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, la fédération du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 20 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 13 mars 2025
à l'accord du 23 septembre 2021
relatif à la formation professionnelle
et au développement des compétences et des qualifications

NOR : ASET2550461M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires, désireuses de développer une formation professionnelle adaptée à l'emploi et à ses évolutions, notamment par la voie de l'alternance pour intégrer les jeunes dans la profession et en proposant des qualifications répondant aux besoins des entreprises de la branche, ont convenu des dispositions ci-après.

Article 1^{er} | Certificat de qualification professionnelle

La rédaction de l'article D intitulé « La certification professionnelle » est complétée comme suit :

- « Durée du contrat de professionnalisation dans le cadre d'une certification de branche
Afin de favoriser la qualité de la formation et des apprentissages dans le cadre des certificats de qualification professionnelle de branche, les parties décident de fixer de 6 mois à 24 mois la durée maximale du contrat ou de l'action de professionnalisation :
- pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail ;
 - lorsque la nature des qualifications professionnelles visées l'exige, notamment pour permettre au bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle,

ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

La durée des actions d'évaluation (heures d'examens), d'accompagnement (ex : réunions entre salarié, tuteur et organisme de formation ; aide à l'élaboration du projet professionnel ; bilans intermédiaires ; accompagnement à l'emploi, etc.) et des enseignements généraux, professionnels et technologiques est comprise entre 15 % et 25 % :

- de la durée totale du contrat à durée déterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures ;
- ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée.

Toutefois, la durée du parcours peut être portée jusqu'à 40 % de la durée du contrat de professionnalisation notamment pour permettre au titulaire du contrat de professionnalisation d'acquérir les fondamentaux utiles à son poste.

Ce temps peut être porté à 50 % de la durée du contrat de professionnalisation :

- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est un demandeur d'emploi inscrit depuis plus de 1 an ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation est une personne bénéficiaire du revenu de solidarité active ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- lorsque le titulaire du contrat de professionnalisation effectue une période de mobilité internationale. »

Article 2 | Date d'effet

Le présent accord est à effet immédiat.

Article 3 | Durée et procédure d'extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 21 mars 2025

relatif aux conditions de protection des mineurs sur les tournages

NOR : ASET2550475M

IDCC : 2642

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

USPA ;

SATEV ;

SPI producteurs ;

SPECT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNTPCT ;

F3C CFDT ;

SPIAC CGT ;

CGT SFA ;

CGT SNAM,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord (ci-après désigné « l'accord ») a pour champ d'application celui défini au titre I^{er} de la convention collective nationale de la production audiovisuelle (IDCC 2642).

Les partenaires sociaux conviennent que ses stipulations sont pleinement applicables à toutes les entreprises relevant de la branche.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Objet

L'accord a pour objet de rappeler le cadre légal et réglementaire relatif aux conditions d'engagement des mineurs de moins de seize ans en qualité d'artistes (artistes-interprètes ou artistes

de complément) et de définir les modalités de leur encadrement sur les productions audiovisuelles.

Article 3 | *Cadre de l'engagement de mineurs dans la production audiovisuelle*

Par principe, l'emploi de mineurs de moins de 16 ans est interdit par le code du travail. Des dérogations sont accordées par la loi, notamment pour les enfants engagés dans le cadre de productions audiovisuelles.

Les articles L. 7124-1 à L. 7124-35 et R. 7124-1 à R. 7124-38 du code du travail régissent les activités dérogatoires à l'âge minimum d'admission à l'emploi, notamment dans l'audiovisuel.

Il est rappelé qu'il est interdit d'affecter des jeunes travailleurs à des travaux les exposant à des actes ou représentations à caractère pornographique ou violent.

Article 3.1 | *Castings des mineurs*

Les préconisations conventionnelles relatives aux castings et sélections prévues dans le cadre de l'accord relatif à la prévention et au signalement des violences et harcèlements sexistes et sexuels sont pleinement applicables aux mineurs de moins de seize ans.

Des stipulations spécifiques aux artistes mineurs de moins de 16 ans amenés à participer à des castings et des auditions y sont prévues, tel que leur accompagnement obligatoire par un adulte référent.

L'adulte référent, désigné par les représentants légaux lorsque ce n'est pas eux qui assument ce rôle, s'assure que la sécurité et l'intérêt de l'enfant sont préservés.

Des dispositions concernant l'engagement d'un responsable des enfants lorsque des mineurs de moins de 16 ans participent aux phases finales des castings et sélections sont également prévues à l'article 5 de l'accord.

Article 3.2 | *Demande d'autorisation préalable d'embauche*

Toute embauche de mineur de moins de 16 ans est conditionnée à une autorisation administrative préalable individuelle et nominative.

L'employeur procède à la demande d'autorisation préalable auprès de l'autorité administrative compétente, le préfet de département du siège social de l'entreprise. Si le siège de l'entreprise se trouve à l'étranger, la demande est effectuée auprès du préfet de Paris.

La demande est instruite par l'administration et examinée pour avis par la commission des enfants du spectacle territorialement compétente.

La commission rend son avis après avoir apprécié si l'enfant est en mesure d'assurer le travail qui lui est demandé sans compromettre sa santé ou son développement, en appréciant notamment les conditions de travail proposées, les difficultés et la moralité de l'activité et les dispositions prises pour assurer sa scolarité, conformément à l'article R. 7124-5 du code du travail.

Les mineurs de plus de 13 ans doivent, par ailleurs, donner leur avis favorable par écrit.

Le préfet dispose d'un délai d'un mois à compter du jour du dépôt du dossier complet pour notifier sa décision. L'absence de réponse dans ce délai vaut rejet de la demande d'autorisation individuelle.

Conformément aux articles L. 7124-22 et L. 7124-23 du code du travail, le non-respect de ces règles est puni de 5 ans d'emprisonnement et d'une amende de 75 000 euros.

Article 3.3 | Examen médical

L'engagement d'un mineur est conditionné à la réalisation préalable d'un examen médical pris en charge par l'employeur réalisé par un pédiatre ou par un médecin généraliste dans les conditions prévues par l'arrêté du 14 avril 2009 relatif au contenu de l'examen médical préalable à l'emploi d'un enfant de moins de 16 ans dans le spectacle, les professions ambulantes, la publicité et la mode.

Cet examen a pour objectif de s'assurer que l'activité ne présente aucun risque pour la santé.

Article 4 | Conditions de travail des mineurs

Article 4.1 | Durée du travail et repos

La durée du travail des mineurs autres que les mannequins est régie par les dispositions du code du travail prévues pour les jeunes travailleurs fixées par les articles L. 3161-1 et suivants du code du travail.

L'organisation du travail doit tenir compte de l'âge de l'enfant, de ses capacités, des contraintes du rôle, de son état physique, psychologique et mental et de ses obligations scolaires. La commission des enfants du spectacle apprécie les horaires de travail proposés. Certaines commissions ont fixé des durées indicatives de travail, de pause et de repos selon l'âge de l'enfant, auxquelles les employeurs peuvent se référer.

Le travail de nuit des jeunes travailleurs est interdit. Toutefois, en cas de travail de nuit rendu absolument nécessaire par le rôle, la mise en scène et/ou les contraintes de tournage, l'employeur formule une demande d'autorisation préalable spécifique auprès de l'inspection du travail territorialement compétente, dans le respect des dispositions L. 3163-1, L. 3163-2 et R. 7124-30-1 du code du travail.

Article 4.2 | Interdictions

Il est rappelé que l'article L. 7124-16 du code du travail interdit à toute personne de faire exécuter par des enfants de moins de seize ans des tours de force périlleux ou des exercices de dislocation, ou de leur confier des emplois dangereux pour leur vie, leur santé ou leur moralité, le non-respect de cette disposition étant puni d'un emprisonnement de 5 ans et une amende de 75 000 euros.

Article 4.3 | Rémunération

Les salaires minima applicables aux mineurs sont ceux définis par la convention collective.

La rémunération des artistes mineurs est versée dans les conditions prévues par les articles L. 7124-9 à L. 7124-12 et R. 7124-31 à R. 724-37 du code du travail. La part laissée à la disposition des représentants légaux est fixée par la commission des enfants du spectacle, le surplus étant versé à la Caisse des dépôts et consignations par l'employeur sur le compte qu'il a ouvert à son nom, avec sa déclaration de versement.

Article 5 | Encadrement des mineurs sur les productions audiovisuelles

Article 5.1 | Responsable des enfants

La fonction du responsable des enfants est définie au titre IV de la convention collective de la production audiovisuelle.

Le responsable des enfants est une personne qualifiée qui justifie d'un diplôme ou d'une expérience significative pour l'exercice de ses fonctions, qui sont préalablement vérifiées par l'employeur.

Préalablement à son engagement, l'employeur lui demande de produire son extrait de casier judiciaire (B3) afin de vérifier qu'il n'y figure aucune mention incompatible avec sa fonction. Cette communication se fait dans le respect de la réglementation sur les données personnelles : l'employeur n'en conserve pas de copie et il est fait mention dans le fichier de gestion du personnel que la vérification du casier judiciaire a été effectuée.

Article 5.2 | Modalités d'encadrement des mineurs sur les productions audiovisuelles

Dès lors que la société de production engage un mineur de moins de seize ans, l'engagement d'un responsable des enfants est obligatoire.

Lorsque des mineurs de moins de seize ans participent aux phases finales des castings et sélections d'un programme audiovisuel, l'engagement d'un responsable des enfants est recommandé en complément de la présence obligatoire de l'adulte référent mentionné à l'article 3.1 du présent accord.

Lorsque des mineurs de moins de seize ans participent, sans pour autant être salariés de l'entreprise de production, à un programme audiovisuel tout au long de sa durée, il est nécessaire de mettre en place un cadre adéquat. Pour ce faire, l'engagement d'un responsable des enfants est recommandé.

Par ailleurs, des mesures appropriées doivent être mises en place en lien avec le responsable des enfants, en accord avec les représentants légaux lorsqu'un mineur de moins de seize ans est amené à être pris en charge en dehors de ses conditions d'hébergement habituel.

Enfin, des mesures appropriées doivent également être mises en place en accord avec les représentants légaux lorsqu'un mineur est associé à des opérations de promotion d'un programme dans laquelle il a joué.

Les partenaires sociaux rappellent que l'encadrement, par un responsable des enfants, des mineurs de plus de seize ans engagés par une société de production est recommandé en tout état de cause.

Article 6 | Suite des travaux

Afin d'améliorer les conditions d'organisation des castings et du travail des enfants dans le cadre des productions audiovisuelles ainsi que les modalités de demande d'autorisation préalable d'embauche, les partenaires sociaux poursuivront leurs travaux à travers d'un groupe de travail visant à identifier les problématiques et proposer des solutions à y apporter.

La poursuite de ces travaux sera aussi l'occasion de retravailler la définition de fonction du responsable des enfants.

Ils doivent permettre de sécuriser l'ensemble des parties prenantes : enfants, responsables légaux, personnels en charge de l'encadrement des enfants sur les tournages et employeurs.

Article 7 | Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle signataire, il entre en vigueur le premier jour du mois suivant sa signature.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il pourra également faire l'objet d'une dénonciation selon les modalités prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du même code.

Fait à Paris, le 21 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 20 du 1^{er} avril 2025
relatif à la prorogation des mandats en cours

NOR : ASET2550466M

IDCC : 2697

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

SNCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO,

d'autre part,

Après avoir rappelé :

L'article 3.1 de la convention collective institue trois commissions paritaires nationales :

- une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- une commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) ;
- une commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF).

Ces commissions sont composées de représentants des employeurs ainsi que des représentants de salariés élus et des membres désignés par les organisations syndicales dont la durée des mandats est de trois années.

Il est rappelé par ailleurs que les textes applicables en matière de gouvernance des fédérations départementales des chasseurs fixent à six ans la durée des mandats des membres du conseil d'administration et du bureau.

Afin de mettre en cohérence les mandats en cours au titre de cette nouvelle durée, les parties conviennent de proroger ces mandats,

il a été exposé et convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Prorogation des mandats en cours

Afin de mettre en cohérence les mandats en cours avec ceux des représentants des employeurs et avec les dispositions du présent avenant, les parties conviennent de ce qui suit :

- les représentants des salariés ont été élus le 4 octobre 2022 avec une date de fin de mandat prévue le 4 octobre 2025 ;

- les représentants des employeurs (membres des conseils d'administration) au sein des structures associatives constituant le champ d'application de la convention collective ont été élus le 30 juin 2022 pour une durée de 6 années soit jusqu'à la date du 30 juin 2028.

Les organisations syndicales à l'unanimité décident en conséquence de proroger les mandats des représentants des salariés composant la CPPNI, la CPNC et la CPNEF susvisées jusqu'à la date du 4 octobre 2028, afin d'aligner leurs mandats sur les élections au sein des organes dirigeants des structures associatives.

Cette date correspond à la date envisagée pour l'organisation du scrutin des représentants salariés des commissions paritaires de branche étant précisé que cette prorogation des mandats prendre fin au plus tard à la date du 4 octobre 2028.

Article 2 | Justifications de l'absence de dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties rappellent (en application des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail) :

- leur volonté commune d'appliquer le présent accord quelle que soit la taille de la structure rentrant dans son champ d'application (l'intégralité des structures composant le champ d'application de la convention collective de branche au jour de la signature du présent accord, est dotée d'un effectif inférieur à 50 salariés) ;
- étant précisé en outre que le présent avenant a pour unique objet de proroger les mandats des commissions paritaires de branche.

Fort de ces constats, les partenaires sociaux ont estimé qu'il n'était donc pas nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques, distinctes de celles du présent accord, pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Date d'effet et durée

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature à condition qu'il recueille l'unanimité des signatures des organisations syndicales.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Dépôt

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions légales.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 1^{er} avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 27 février 2025
à l'accord du 20 octobre 2020
relatif à l'égalité professionnelle femme/homme
et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle

NOR : ASET2550481M

IDCC : 2847

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

FT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

SNAP FT ;

FSU Emploi,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les modifications du calendrier social ayant conduit à reporter la négociation sur l'égalité professionnelle femmes/hommes, les parties signataires du présent avenant conviennent, afin de sécuriser le dispositif sur l'année en cours, des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Modification du terme de l'accord

Le terme de l'accord du 20 octobre 2020 relatif à l'égalité professionnelle femme/homme et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle à Pôle emploi, prolongé par l'avenant n° 1 du 18 septembre 2023, est fixé au 30 juin 2026.

Article 2 | Durée de l'avenant

Le présent avenant, conclu pour une durée déterminée, entre en vigueur à sa date de signature et cesse de produire effet le 1^{er} juillet 2026.

Article 3 | Notification de l'avenant

Le présent avenant signé est notifié par la direction générale de France Travail aux organisations syndicales représentatives dans la branche. Il peut faire l'objet d'une opposition, dans les

conditions fixées par le code du travail, dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification.

Article 4 | Publicité et dépôt de l'avenant

Le présent avenant est déposé, à l'initiative de la direction générale de France travail, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail, selon les modalités en vigueur, conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 27 février 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

IDCC : **3097** | **PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE**
(19 janvier 2012)

(Étendue par arrêté du 31 mars 2015,
Journal officiel du 10 avril 2015)

Avenant du 26 mars 2025

relatif à la modification des titres I^{er} et II de la convention collective

NOR : ASET2550474M

IDCC : 3097

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

API ;

SPI producteurs ;

UPC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SFR-CGT ;

SPIAC-CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'avenant du 25 octobre 2019 à la convention collective nationale de la production cinématographique (CCNPC), les partenaires sociaux de la branche se sont réunis à l'occasion de la dixième année d'application de l'annexe III du titre II de la CCNPC afin d'examiner l'opportunité de modifier ou proroger le régime spécifique prévu par ce texte.

À cette occasion, particulièrement attachés au développement de la création artistique, à la diversité des productions et à la préservation de l'emploi des salariés, les parties signataires du présent avenant prorogent pour cinq ans l'annexe III du titre II de la CCNPC en la modifiant. Elles modifient également certaines stipulations des titres I^{er} et II de la CCNPC, de même que le règlement intérieur de la commission paritaire prévue à l'annexe III du titre II de la CCNPC.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1^{er} du titre I^{er} de la CCNPC.

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement justifiées et applicables à toutes les entreprises relevant de la branche de la production cinématographique.

À ce titre, ils précisent que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Modification du titre I^{er} de la CCNPC

L'avant dernier paragraphe de l'article 1^{er} du titre I^{er} de la CCNPC est modifié comme suit :

« Compte tenu de l'économie particulière des films de fiction de longue durée dont le budget prévisionnel ne dépasse pas 1 million d'euros de dépenses extérieures à la société de production (hors imprévus), conformément à la prise en compte de la singularité de ces films par La commission européenne les qualifiant de "difficiles et à petit budget", les partenaires sociaux conviennent que les grilles de salaires minima fixés aux annexes I, II, et III et III *bis* du titre II ne leur sont pas obligatoirement applicables. Un encadrement spécifique et décrit dans les titres ci-après est toutefois prévu pour ces films. »

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation sur les films cités ci-avant dits « difficiles et à petit budget » au plus tard dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur des présentes. L'objectif de cette négociation est d'examiner les possibilités d'évolution de leur encadrement spécifique et de leur régime salarial.

Article 3 | Modification du titre II de la CCNPC

Le préambule de l'article 1^{er} du titre II de la CCNPC est complété comme suit :

« Pour l'application de l'avant-dernier paragraphe de l'article 1^{er} du titre I^{er} de la présente convention collective, les partenaires sociaux conviennent que le régime spécifique suivant est nécessaire pour les films d'initiative française de fiction de longue durée dont le budget prévisionnel ne dépasse pas 1 million d'euros de dépenses extérieures à la société de production (hors imprévus) :

– la masse salariale effective brute des personnels techniques sous contrat de travail de droit français est au moins égale à 15 % des dépenses françaises du budget du film.

Le producteur précisera le calcul de ce ratio dans son dossier d'agrément.

– le producteur prévoit un intéressement aux recettes nettes d'exploitation consistant en l'attribution d'une participation aux recettes nettes producteur du film. Les conditions et les modalités de cet intéressement doivent être précisées aux contrats de travail des salariés. À partir de 10 mois à compter de la sortie du film et au plus tard dans un délai de 18 mois à compter de cette date, le producteur leur transmet une première reddition de comptes. »

Article 4 | Modification de l'annexe III du titre II de la CCNPC

L'annexe III du titre II « Techniciens de la production cinématographique » de la CCNPC est désormais rédigée comme suit :

(Voir page suivante.)

« Annexe III Intéressement aux recettes d'exploitation

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le recours à l'application de l'annexe III pour la production de films tels que fixés dans celle-ci est lié au choix du producteur. Le producteur peut choisir de ne pas y recourir.

Le recours aux dispositions de l'annexe III s'applique exclusivement à la production de films de long métrage agréés.

Il est rappelé que l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale de la production cinématographique s'applique dans les relations entre employeurs et salariés dans le cadre des films produits selon le dispositif prévu à l'annexe III, notamment les majorations prévues au chapitre VI du titre II (heures supplémentaires, travail de nuit, travail du dimanche, contrats courts, etc.). Par conséquent, la dérogation instaurée par la présente annexe concerne exclusivement les grilles de salaires minima applicables aux techniciens et au réalisateur.

Pour l'application de la présente annexe, les partenaires sociaux décident de la mise en place d'une commission paritaire.

Elle est présidée par un des représentants du collège employeurs.

Le fonctionnement de cette commission paritaire est régi par un règlement intérieur défini en annexe I du présent avenant.

Cette commission a pour charge d'examiner, préalablement aux demandes d'agrément fixées par le code du cinéma et de l'image animée, les demandes des entreprises de production qui souhaiteraient recourir à l'annexe III pour les productions de leurs films.

La commission fait parvenir au producteur et au CNC sa décision d'acceptation ou de refus.

Le producteur ne peut présenter valablement au CNC une demande d'agrément en passant outre cette décision conventionnelle.

Article 2 | *Critères*

L'intéressement aux recettes d'exploitation consiste en l'attribution d'une participation aux "recettes nettes producteur" d'un film qui remplit les six critères cumulatifs suivants :

1. Le budget

Pour les films de fiction, le budget prévisionnel ne dépasse pas 3,1 millions d'euros de dépenses extérieures à la société de production, étant précisé que ces budgets s'entendent hors imprévus et hors frais financiers.

Pour les films documentaires, le budget prévisionnel ne dépasse pas 0,6 million d'euros de dépenses extérieures à la société de production, étant précisé que ces budgets s'entendent hors imprévus et hors frais financiers.

2. Le ratio de 18 %

La masse salariale effective brute des personnels techniques sous contrat de travail de droit français est au moins égale à 18 % des dépenses françaises du budget prévisionnel du film.

3. Le ratio de 80 %

Pour les films de fiction, la masse salariale effective brute des personnels techniques (hors rémunération salariale du réalisateur) représente au moins 80 % d'un poste regroupant les rémunérations brutes des auteurs, producteurs et titulaires des rôles principaux (incluant les BNC), ainsi que les commissions d'agents afférentes telles

qu'elles sont prévues dans le budget prévisionnel du film hors imprévus et hors frais financiers.

Pour les films documentaires, la masse salariale effective brute des personnels techniques (rémunération salariale du réalisateur incluse) représente au moins 80 % d'un poste regroupant les rémunérations brutes des auteurs, producteurs et artistes interprètes (incluant les BNC), ainsi que les commissions d'agents telles qu'elles sont prévues dans le budget prévisionnel du film hors imprévus et hors frais financiers.

4. La réunion préalable de l'équipe

Dans le mois qui précède la présentation du dossier à la commission, le producteur s'engage à réunir le réalisateur et les techniciens engagés ou pressentis, et ce afin :

- de leur exposer explicitement l'état des financements du film, du devis prévisionnel et du plan de travail ;
- d'examiner la nécessité et les conditions de recours à l'annexe III en chiffrant la différence avec l'application de l'annexe I ;
- d'étudier, en concertation avec tous les techniciens présents, les alternatives organisationnelles et artistiques pour mener à des réductions de dépenses, de temps de travail, ou des augmentations salariales, notamment à travers la possibilité de relèvement du pourcentage de non mise en participation des salaires.

Les informations favorisant un réel échange lors de la réunion préalable seront transmises aux participants en amont de la réunion.

En fiction, cette réunion préalable réunit *a minima* : le réalisateur, le directeur de production, le premier assistant réalisateur et 8 techniciens dont 5 chefs de poste de différentes branches au sens de l'article 2 du titre II de la CCNPC.

En documentaire, elle réunit *a minima* (lorsque les postes sont pourvus) : le réalisateur, le directeur de production, le directeur de la photographie, le premier assistant réalisateur, le chef opérateur du son, le chef monteur image.

Elle donne lieu à une feuille d'émargement signée par chacun des participants qui est jointe au dossier de demande d'application de l'annexe III.

5. La localisation du tournage

L'annexe III s'applique pour la production de films agréés, majoritairement tournés en France, sauf raisons artistiques liées au scénario.

6. Le plafonnement obligatoire du salaire des artistes interprètes

Conformément à l'annexe III-1-C du titre III de la CCNPC, les salaires consentis aux artistes interprètes sont obligatoirement inférieurs ou égaux à 5 fois le salaire minimum prévu par l'annexe précitée.

Au vu du dossier transmis par le producteur, la commission vérifie que les six critères énumérés ci-dessus sont remplis.

L'examen de la commission porte exclusivement sur les six critères précités, sous réserve du contrôle renforcé prévu à l'article 3 pour les coproductions minoritaires françaises.

Ces critères devront être confirmés à l'agrément de production, étant précisé que la consommation des imprévus portant le budget au-delà de 3,1 millions d'euros devra donner lieu à un examen spécifique par la commission paritaire, qui confirmera ou non le bénéfice de l'annexe.

Article 3 | *Contrôle renforcé des coproductions minoritaires françaises*

Dans le cas des coproductions minoritaires [coproductions dont la part de financement français est relativement plus faible que la part d'un coproducteur étranger],

l'examen de la commission tient compte également d'éléments servant à apprécier l'équité de l'application de l'annexe III aux techniciens engagés sous contrat de travail de droit français. Ces éléments sont :

- la part de dépenses françaises dans le budget total du film ;
- le nombre de salariés engagés par le producteur français ;
- le nombre de chefs de poste engagés par le producteur français ;
- la part de masse salariale française dans la masse salariale totale du film (cotisations et contributions sociales comprises) ;
- le niveau des salaires des techniciens et artistes-interprètes engagés à l'étranger (cotisations et contributions sociales comprises) ;
- les pays coproducteurs et leurs parts de coproduction et de dépenses dans le budget total du film.

Ces informations doivent être transmises par la société de production à La commission paritaire dérogatoire en vue de l'examen préalable de la demande d'application de l'annexe III. Au vu de ces éléments, les membres de la commission en débattent.

La délivrance de la dérogation est acceptée si la moitié des membres présents ou représentés au sein de chaque collège de La commission y est favorable, ou à défaut si l'unanimité des membres présents ou représentés d'un des collèges y est favorable.

Tout refus de délivrance de la dérogation est motivé et transmis à la société de production.

La société de production peut, si elle le souhaite et après modification éventuelle de son dossier, redéposer une demande d'application de l'annexe III tenant compte du ou des motifs de refus de La commission.

Article 4 | *Clauses contractuelles obligatoires*

Les contrats de travail des techniciens doivent comprendre des clauses informatives sur les obligations spécifiques de l'employeur issues de l'application du régime de la présente annexe, notamment en ce qui concerne : l'obtention de la dérogation, l'organisation de la réunion préalable, la transmission annuelle des redditions de comptes, l'application des dispositions de la convention collective et les modalités de calcul, de répartition et de versement des intéressements. Des clauses types sont proposées en annexe III du présent avenant.

Article 5 | *Salaires d'application obligatoire pour les films agréés*

Les salaires minima hebdomadaires inférieurs à un socle de 850 € bruts de la grille des salaires de l'annexe I et de l'annexe II ne sont pas éligibles à l'annexe III.

Les salaires conventionnels de l'annexe III sont calculés en appliquant la formule suivante : socle de 850 € + (37 % [Salaire minimum hebdomadaire Annexe I – 850 €]).

La valeur de ce socle évolue proportionnellement aux réévaluations de salaires négociées par les partenaires sociaux de la branche de la production cinématographique dans le cadre des négociations semestrielles obligatoires ou de toute autre négociation.

Le producteur peut fixer un pourcentage supérieur à 37 % à condition qu'il soit appliqué de manière identique à tous les techniciens éligibles à l'annexe III. La formule de calcul des salaires de l'annexe III doit toujours s'appliquer de façon uniforme à l'ensemble des techniciens engagés sur le film.

Dans ce cas, le producteur transmet une note à la commission dans laquelle il précise le pourcentage appliqué.

Lorsque le nombre d'heures de travail garanties s'inscrit dans un décompte de durée de présence d'équivalence, le salaire minimum garanti est calculé en respectant les modalités suivantes :

1. Un taux horaire est calculé comme suit : salaire de référence garanti pour 39 heures de travail en application de l'annexe III du titre II / 40.
2. Ce taux horaire est multiplié par le nombre d'heures de travail garanti avec équivalences, avec application d'une majoration de 25 % de la 36^e à la 43^e heure, de 50 % de la 44^e à la 48^e heure et de 75 % à partir de la 49^e heure.

Les grilles de salaires minima applicables aux salariés relevant de la présente annexe III figurent en annexe du titre II de la CCNPC.

L'obtention de la dérogation permet l'application des salaires définis selon la présente annexe III à l'ensemble des techniciens engagés pour la production de l'œuvre cinématographique.

L'application des salaires de l'annexe III est de droit à compter de l'obtention de la dérogation préalablement à l'agrément des investissements.

Néanmoins, leur application dès le début de la période de préparation, lorsque celle-ci a déjà commencé au moment de la présentation du dossier de demande d'application de l'annexe III auprès de la commission paritaire dérogatoire, est conditionnée à la stipulation d'une clause le prévoyant dans le contrat de travail des techniciens (cf. clauses types en annexe III du présent accord). Si la dérogation n'est finalement pas obtenue ou pas demandée, une régularisation des salaires selon la grille des salaires de l'annexe I doit obligatoirement être opérée dans les plus brefs délais par la production.

Article 6 | Définition de l'intéressement

L'intéressement consiste à différer le paiement d'une partie du salaire avec une majoration compensatoire en raison de son caractère aléatoire.

L'intéressement aux recettes d'exploitation consiste en l'attribution d'une participation aux "recettes nettes producteur" d'un film.

Article 7 | Montant de l'intéressement

Le montant placé en intéressement est égal à deux fois la différence entre le montant hebdomadaire du salaire prévu par la grille des salaires de l'annexe I ou de l'annexe II du titre II de la CCNPC et le salaire perçu par le salarié dans le cadre de l'application de la présente annexe.

Article 8 | Répartition de l'intéressement

Le versement de cet intéressement intervient de la façon suivante :

Sur 100 % de toutes les recettes nettes – France et étranger – des producteurs délégués issues de l'exploitation du film (salles, diffusion à la télévision, vidéogrammes et tout autre support connu ou inconnu à ce jour), 50 % sont délégués au paiement du salaire producteur et des frais généraux dans la limite de 12 % du budget du film et 50 % au salaire différé des techniciens de la production cinématographique, cotisations et contributions sociales comprises, dans la limite du montant prévu à l'article 5 de la présente annexe.

La part des recettes nettes des producteurs délégués disponible et dévolue au paiement des salaires différés est répartie entre les salariés bénéficiaires de l'annexe III, après application d'un prorata tenant compte du montant de l'intéressement revenant à chacun.

Article 9 | *Transparence de l'intéressement*

Les partenaires sociaux rappellent que, conformément au code du cinéma et de l'image animée, le producteur doit transmettre le compte d'exploitation à toute personne physique ou morale avec laquelle il conclut un contrat lui conférant un intéressement aux recettes d'exploitation de l'œuvre. La transmission du compte d'exploitation aux différentes personnes intéressées relève de la responsabilité du producteur.

Pour la mise en œuvre de cette transmission, le producteur utilisera la plateforme de reddition de comptes spécifique à l'annexe III, accessible à tout technicien ou réalisateur ayant travaillé sur un film ayant bénéficié de la présente annexe.

Lors de la confirmation de dérogation, le producteur fournit l'attestation de création du compte du film sur cette plateforme. Il lui incombe d'y restituer annuellement les données relatives aux recettes d'exploitation de l'œuvre et leur répartition entre les techniciens potentiellement bénéficiaires d'intéressements.

On considère comme premier arrêté de comptes le 31 décembre de l'année de sortie du film.

Le producteur doit avoir validé sa reddition des comptes arrêtés au 31 décembre de l'année précédente sur la plateforme au plus tard le 30 juin de l'année en cours.

Cette restitution, chaque année au 30 juin de l'année suivant l'arrêté des comptes, conditionne la possibilité pour le producteur de demander ultérieurement le bénéfice de l'application de l'annexe III.

Article 10 | *Périodicité de versement*

Tout producteur ayant bénéficié des dispositions de l'annexe III au titre du présent avenant ou d'un précédent avenant l'ayant institué transmet aux salariés concernés une reddition de compte faisant état des recettes d'exploitation de l'œuvre, chaque année pendant cinq ans à compter de la sortie du film. À l'issue de ce délai, le producteur est libéré de son obligation de reddition de compte et de versement d'intéressements.

La restitution des RNPP sur la plateforme visée à l'article 9 vaut transmission de la reddition de comptes. La plateforme notifie les salariés lorsque les données relatives au RNPP du film sont complétées.

La première reddition de comptes doit être communiquée aux salariés à partir de 10 mois à compter de la sortie du film et au plus tard dans un délai de 18 mois à compter de celle-ci.

Chaque reddition de comptes est détaillée, précise les montants d'intéressements revenant aux salariés bénéficiaires et est dûment certifiée par le producteur.

Dès lors que le montant des intéressements bruts à régler à un salarié atteint 200 €, le versement des intéressements dus intervient dans les deux mois de la transmission de chaque reddition de comptes et fait l'objet de bulletins de paie.

Lorsque le montant des intéressements n'atteint pas ce seuil, la somme est reportée chaque année pendant une durée maximum de cinq ans, durée à l'issue de laquelle les intéressements sont en tout état de cause versés au salarié, quel qu'en soit leur montant.

Tout salarié peut toutefois faire la demande expresse de se voir régler par le producteur les intéressements qui lui sont dus annuellement, quel qu'en soit leur montant.

Article 11 | *Bilans de l'activité de la commission paritaire et de la plateforme de redditions de comptes*

La commission paritaire se réunira annuellement afin d'établir un bilan.

Les partenaires sociaux conviennent de tirer un bilan annuel du dispositif, afin qu'en moyenne annuelle seuls 20 % des films de long métrage agréés puissent appliquer le dispositif prévu à la présente annexe.

Il est entendu que le seuil de 20 % du nombre de films de long métrage agréés s'apprécie sur une durée de cinq années à dater de l'entrée en vigueur de l'annexe.

À l'issue d'un délai de 3 ans à compter de l'extension du présent accord, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les effets de l'application de l'annexe et de son règlement intérieur ainsi que ceux concernant les montants d'intéressements revenant aux techniciens, afin d'avoir un aperçu d'ensemble.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir pour établir un suivi de l'utilisation de la plateforme de redditions de comptes deux ans après la délivrance des premières confirmations de dérogation obtenues sous le régime du présent accord.

Article 12 | *Durée de validité de l'annexe III*

Le dispositif de l'annexe III "intéressement aux recettes d'exploitation" de la CCNPC est applicable pour une durée de cinq ans à compter du 11 avril 2025, sans clause de tacite reconduction.

Il est précisé que les règles applicables à la société de production lors de l'octroi de la dérogation et lors de la confirmation de la dérogation sont celles qui étaient en vigueur au moment du dépôt de la demande de dérogation.

Les partenaires sociaux se réunissent au cours de la quatrième année pour examiner l'opportunité de proroger ou de modifier cette dérogation.

Durant cette période, les partenaires sociaux étudieront avec les pouvoirs publics l'amélioration du financement des films entrant dans le cadre de l'annexe III et des films de fiction dont le budget prévisionnel ne dépasse pas un million d'euros de dépenses extérieures à la société de production.

Toute dénonciation du présent avenant vaut dénonciation du titre II "Personnels techniques" de la convention collective nationale de la production cinématographique.

La dénonciation du titre II "Personnels techniques" de la convention collective nationale de la production cinématographique vaut dénonciation du présent accord. »

Article 5 | *Règlement intérieur de la commission paritaire prévue à l'annexe III du titre II de la CCNPC*

Le règlement intérieur de la commission paritaire prévue à l'article 1^{er} de l'annexe III du titre II de la CCNPC figure en annexe I du présent avenant.

Article 6 | *Grilles de salaires de l'annexe III du titre II de la CCNPC*

Les grilles de salaires de l'annexe III du titre II figurent en annexe II du présent avenant.

Les valeurs mentionnées sont calculées conformément aux stipulations de l'article 4 de l'annexe III du titre II de la CCNPC.

Article 7 | *Dispositions finales*

Tous les articles correspondants de la CCNPC sont, en tant que de besoin, modifiés en conséquence.

Article 8 | *Entrée en vigueur et extension*

Par dérogation à l'article 32 du titre I^{er} de la convention collective nationale de la production cinématographique, il est convenu que le présent avenant s'applique à compter de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Toutefois, il s'applique à compter du 11 avril 2025 pour les entreprises adhérentes à l'une des organisations professionnelles d'employeurs signataires.

L'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2661-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 26 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Règlement intérieur de la commission paritaire prévue à l'article 1^{er} de l'annexe III du titre II de la CCNPC

Préambule

Vu les dispositions de l'annexe III – Intéressement aux recettes d'exploitation – du titre II de la convention collective nationale de la production cinématographique,

Les partenaires sociaux du champ de la convention collective nationale de la production cinématographique (CCNPC) instituent la commission paritaire (ci-après, la commission) visée à l'annexe III ainsi que ses modalités de fonctionnement et de validation des films cinématographiques pour lesquels les producteurs adressent une demande à la commission aux fins de leur permettre de bénéficier du dispositif de l'annexe III.

Article 1^{er} | Composition de la commission

La commission est composée paritairement de deux collèges : un collège représentant les organisations professionnelles représentatives d'employeurs, un collège représentant les organisations syndicales représentatives de salariés.

Chaque organisation représentative dispose d'un siège titulaire et d'un siège suppléant.

Chaque collège dispose du même nombre de voix, quel que soit le nombre d'organisations qui les composent.

En cas de nombre différent entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations représentatives de salariés, il sera appliqué un multiplicateur du nombre de voix afin de rétablir une égalité des voix entre les différentes organisations représentatives.

La commission est présidée par un représentant du collège employeur.

Le secrétariat de la commission est assuré par une organisation du collège employeurs.

Article 2 | Tenue des réunions

Le secrétariat de la commission adresse aux membres titulaires et suppléants une convocation aux réunions accompagnée des demandes de dérogation transmises par les sociétés de production.

Les suppléants peuvent assister aux côtés du titulaire aux réunions de la commission mais n'ont pas voix délibérative.

En cas d'indisponibilité du titulaire et du suppléant à participer à l'une des réunions, le titulaire peut donner un pouvoir à l'un des représentants issus de son collège. Il le transmet préalablement au secrétariat de la commission.

Le quorum est atteint dès lors que la moitié des membres de chacun des collèges est présente ou représentée.

Au cas où le quorum d'un des deux collèges ne serait pas atteint, le président convoquera une 2^e réunion qui ne sera pas soumise à l'obligation de quorum.

Les membres de La commission paritaire peuvent être convoqués par voie électronique et La commission paritaire peut également délibérer par voie électronique.

Examen préalable à la demande d'agrément des investissements

Les entreprises de production de films cinématographiques qui souhaitent pouvoir bénéficier du dispositif de l'annexe III doivent transmettre préalablement au dossier d'agrément des investissements et au tournage du film, une demande de dérogation au bénéfice de ladite Annexe aux membres de La commission susvisée.

La société de production informe le centre national du cinéma et de l'image animée de cette demande de dérogation.

Cette demande et ses annexes listées ci-dessous doivent être adressées par voie électronique à la commission. Elle comprend :

- le devis prévisionnel détaillé du film selon le modèle utilisé pour l'agrément des films de long métrage ;
- un formulaire faisant apparaître :
 - le montant de la masse salariale brute prévisionnelle – hors cotisations patronales – des personnels techniques sous contrat de travail de droit français, salaire du réalisateur inclus, calculé *a minima* sur la base des grilles de salaires des annexes III et III *bis*, postes^[1] 22 à 27 et les commissions d'agents afférentes au réalisateur et aux techniciens contenues dans le poste 29 ;
 - le montant de la masse salariale brute prévisionnelle – hors cotisations patronales – des personnels techniques, hors salaire brut du réalisateur, postes 23 à 27 et les commissions d'agents afférentes aux techniciens contenues dans le poste 29 ;
 - le montant des rémunérations brutes des auteurs, postes 11, 12, 13, 14 et les commissions d'agents afférentes aux auteurs contenues dans le poste 19 ;
 - le montant des rémunérations du ou des producteurs, poste 21 ;
- le montant des rémunérations des rôles principaux, poste 31 (bénéfices non commerciaux inclus) et le montant des commissions d'agents afférentes aux rôles principaux contenues dans le poste 39 ;
- et, pour les coproductions minoritaires françaises : la part de coproduction de chacun des producteurs, les parts de dépenses françaises et de dépenses étrangères dans le budget du film, la liste des emplois et le nombre de chefs de poste engagés par le producteur français, la liste des emplois et le nombre de chefs de poste engagés par le(s) producteur(s) étranger(s), la part de la masse salariale française dans la masse salariale totale du film (cotisations et contributions sociales comprises), le(s) pays coproducteur(s) du film.
- le synopsis du film ;
- l'attestation du producteur et la feuille d'émargement visée au 4 de l'article 2 de l'annexe III concernant la tenue de la réunion préalable de l'équipe, mentionnant notamment la date, les noms et fonctions des participants ;
- la fiche « artistes-interprètes » du film.

Cette demande doit remplir les six critères fixés à l'article 2 de l'annexe III.

L'examen de La commission porte exclusivement sur ces six critères, sauf dans le cas des coproductions minoritaires où La commission examine l'ensemble des éléments spécifiques à ces films listés à l'article 3 de l'annexe III.

Le choix du producteur de recourir au dispositif de l'annexe III s'impose à l'ensemble des salariés de l'équipe.

[1] Ces postes correspondent aux lignes figurant sur la fiche « devis » de la demande d'agrément type du CNC.

Au vu de l'ensemble des informations transmises par le producteur, sauf décision contraire de La commission paritaire motivée par le non-respect d'un des critères visés au présent article et communiquée préalablement à La commission d'agrément des investissements dont l'ordre du jour comprend le film concerné, la dérogation sera accordée.

Dans le cas des coproductions minoritaires, la délivrance de la dérogation est acceptée si la moitié des membres présents ou représentés au sein de chaque collège de La commission y est favorable, ou à défaut si l'unanimité des membres présents ou représentés d'un des collèges y est favorable.

Examen préalable à la demande d'agrément de production

Préalablement à l'agrément de production, le producteur devra demander la confirmation de sa dérogation au bénéfice de l'annexe III auprès de La commission paritaire. Il informe le centre national du cinéma et de l'image animée de cette demande.

Cette demande et les annexes listées ci-dessous sont transmises par voie électronique au secrétariat. Elle comprend :

- le coût définitif du film tel que communiqué pour l'agrément de production des films de long métrage ;
- un formulaire faisant apparaître :
 - le montant de la masse salariale brute définitive – hors cotisations patronales – des personnels techniques sous contrat de travail de droit français, salaire du réalisateur inclus, postes^[1] 22 à 27 et les commissions d'agents afférentes aux réalisateur et techniciens contenues dans le poste 29 ;
 - le montant de la masse salariale brute définitive -hors cotisations patronales- des personnels techniques, hors salaire brut du réalisateur technicien, postes 23 à 27 et les commissions d'agents afférentes aux techniciens contenues dans le poste 29 ;
 - le montant des rémunérations brutes des auteurs, postes 11, 12, 13, 14 et les commissions d'agents afférentes aux auteurs contenues dans le poste 19 ;
 - le montant des rémunérations du ou des producteurs, poste 21 ;
 - le montant des rémunérations des rôles principaux, poste 31 (Bénéfices non-commerciaux inclus) et le montant des commissions d'agents afférentes aux rôles principaux et contenues dans le poste 39 ;
 - et, pour les coproductions minoritaires françaises : la part de coproduction de chacun des producteurs, les parts de dépenses françaises et de dépenses étrangères dans le budget du film, la liste des emplois et le nombre de chefs de poste engagés par le producteur français, la liste des emplois et le nombre de chefs de poste engagés par le(s) producteur(s) étranger(s), la part de la masse salariale française dans la masse salariale totale du film (cotisations et contributions sociales comprises), le(s) pays coproducteur(s) du film ;
- la liste nominative des personnels techniques ayant participé à la réalisation du film ainsi que leurs titres de fonctions, en faisant apparaître le nombre de semaines travaillées, le montant brut de la rémunération versée à chacun des techniciens et le montant de l'intéressement qui découle du montant brut du salaire perçu ;
- l'attestation du producteur concernant le plafonnement des cachets des comédiens.

La commission vérifie que les critères fixés à l'article 2 de l'annexe III sont remplis par le producteur afin de confirmer la décision d'acceptation que celle-ci avait donnée lors de l'agrément des investissements. L'examen de La commission porte exclusivement sur ces six critères,

[1] Ces postes correspondent aux lignes figurant sur la fiche « devis » de la demande d'agrément type du CNC.

sauf dans le cas des coproductions minoritaires où La commission examine l'ensemble des éléments spécifiques à ces films listés à l'article 3 de l'annexe III.

Au vu de l'ensemble des éléments transmis et sauf décision contraire de La commission paritaire motivée par le non-respect de l'un des critères requis, la dérogation est confirmée.

Dans le cas des coproductions minoritaires, la délivrance de la dérogation est acceptée si la moitié des membres présents ou représentés au sein de chaque collège de La commission y est favorable, ou à défaut si l'unanimité des membres présents ou représentés d'un des collèges y est favorable.

Si au moins un tiers des organisations présentes ou représentées le demandent et le motivent par le non-respect de l'un des critères requis, La commission se prononce sur la confirmation de la dérogation. Dans ce cas, la décision de confirmation de La commission est prise à la majorité des voix exprimées.

En cas d'égalité des voix, La commission ajourne le dossier et auditionne le producteur lors d'une commission ultérieure afin de recueillir des précisions et informations complémentaires.

À l'issue de cette deuxième réunion de La commission, sauf décision contraire de La commission paritaire motivée par le non-respect de l'un des critères requis, la dérogation est accordée.

Si au moins un tiers des organisations présentes ou représentées le demandent et le motivent par le non-respect de l'un des critères requis, La commission se prononce sur la confirmation de la dérogation. Dans ce cas, la décision de confirmation de La commission est prise à la majorité des voix exprimées.

Dans le cas où la dérogation n'est pas accordée, il est demandé au producteur de procéder aux régularisations nécessaires pour remplir effectivement l'ensemble des critères fixés par l'article 2 de l'annexe III pour des motifs et à l'issue d'un délai que la commission détermine.

À défaut de régularisation dans le délai précité, le producteur devra régulariser la situation salariale des personnels concernés en conformité avec la convention collective.

En cas de non-respect avéré des obligations du producteur conditionnant l'obtention de la dérogation, la société de production devra rétablir la situation pour se mettre en conformité avec les dispositions conventionnelles. En outre, La commission peut décider d'interdire le dépôt d'un nouveau dossier de demande d'application de l'annexe III à la société de production pendant une durée qu'elle définit en fonction de la gravité des manquements constatés, et au maximum pendant deux ans à compter de la date de la demande de confirmation. Cette faculté n'exclut toutefois pas, par ailleurs, le refus de délivrance de la dérogation pour le film concerné par les manquements.

Article 4 | *Suivi de l'activité de la commission*

La commission paritaire se réunit annuellement afin de faire un état du nombre de films ayant bénéficié de l'annexe III, conformément aux stipulations de l'article 9 de ladite annexe.

L'assiette du calcul prévu au titre de l'article 9 de l'annexe III du titre II repose sur le bilan annuel de l'année N-1, établi par le centre national du cinéma et de l'image animée. Sauf disposition transitoire, l'année d'exercice de la commission est une année civile du 1^{er} janvier au 31 décembre.

La commission informe les organisations de salariés et les organisations de producteurs dès lors que le nombre de films ayant bénéficié du dispositif de l'annexe III du titre II atteint les deux tiers du plafond fixé par l'annexe, afin que celles-ci débattent des modalités éventuelles d'application du plafond à envisager pour ne pas perturber les projets de films envisagés.

Article 5 | *Entrée en vigueur*

Le présent règlement intérieur fait partie intégrante de l'annexe III. Il est conclu en application des dispositions propres à ladite annexe pour une durée déterminée de cinq ans.

Il entre en vigueur au même moment que l'annexe III, soit à compter du 11 avril 2025.

Il sera déposé auprès de la direction générale du travail par la partie la plus diligente.

Annexe II Grilles des salaires minima garantis en application de l'annexe III du titre II de la convention collective nationale de la production cinématographique

L'obtention de la dérogation permet l'application des salaires définis selon l'annexe III à l'ensemble des techniciens engagés pour la production de l'œuvre cinématographique.

L'application des salaires définis selon l'annexe III durant la période de préparation antérieure à l'obtention de la dérogation est conditionnée à la stipulation d'une clause le prévoyant dans le contrat de travail des techniciens. Si la dérogation n'est pas obtenue ou demandée, une régularisation des salaires versés selon la grille de salaires définie en annexe I du titre II est opérée dans les plus brefs délais par la production.

Article 1^{er} | Grille des salaires minima garantis sur une base de 39 heures et montant des indemnités repas et casse-croûte

(Applicable sur dossier examiné par La commission paritaire prévue à l'annexe III du titre II de la CCNPC)

Les salaires minima sont garantis sur une base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base plus 4 heures majorées de 25 %.

Au-delà de 850 €, le montant du salaire minimum garanti est égal à 850 € augmenté de 37 % de la différence entre le salaire de référence et les 850 €.

Fonctions	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
1 ^{er} assistant à la distribution des rôles cinéma	1 082,91 €	793,16 €	1 479,49 €
1 ^{er} assistant costume cinéma	1 052,63 €	690,05 €	1 397,66 €
1 ^{er} assistant décorateur cinéma	1 066,59 €	737,59 €	1 435,39 €
1 ^{er} assistant monteur cinéma	950,54 €	342,39 €	1 121,74 €
1 ^{er} assistant opérateur cinéma	1 040,39 €	648,35 €	1 364,56 €
1 ^{er} assistant opérateur du son cinéma	1 008,46 €	539,61 €	1 278,27 €
1 ^{er} assistant réalisateur cinéma	1 082,91 €	793,16 €	1 479,49 €
2 ^e assistant réalisateur cinéma	931,54 €	277,67 €	1 070,37 €
2 ^e assistant décorateur cinéma	1 020,50 €	580,63 €	1 310,82 €
2 ^e assistant monteur cinéma	559,32 €	-	559,32 €
2 ^e assistant opérateur cinéma	931,54 €	277,67 €	1 070,37 €
2 ^e assistant opérateur du son cinéma	890,61 €	138,31 €	959,77 €
3 ^e assistant décorateur cinéma	534,74 €	-	534,74 €
Accessoiriste de décor cinéma	1 006,42 €	532,68 €	1 272,76 €
Accessoiriste de plateau cinéma	1 006,42 €	532,68 €	1 272,76 €
Administrateur adjoint comptable cinéma	931,54 €	277,67 €	1 070,37 €
Administrateur de production cinéma	1 040,39 €	648,35 €	1 364,56 €

Fonctions	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
Animatronicien cinéma	1 006,42 €	532,68 €	1 272,76 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	534,74 €	-	534,74 €
Assistant bruiteur	1 031,31 €	617,44 €	1 340,03 €
Assistant comptable de production cinéma	534,74 €	-	534,74 €
Assistant maquilleur cinéma	929,07 €	269,28 €	1 063,71 €
Assistant mixeur cinéma	1 031,31 €	617,44 €	1 340,03 €
Assistant monteur son	950,54 €	342,39 €	1 121,74 €
Assistant scripte cinéma	534,74 €	-	534,74 €
Assistant effets physiques cinéma	1 008,46 €	539,61 €	1 278,27 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	534,74 €	-	534,74 €
Auxiliaire de régie cinéma	534,74 €	-	534,74 €
Bruiteur	1 316,37 €	1 588,17 €	2 110,45 €
Cadreur cinéma	1 182,20 €	1 131,26 €	1 747,82 €
Cadreur spécialisé cinéma	1 249,62 €	1 360,87 €	1 930,06 €
Chargé de la figuration cinéma	931,54 €	277,67 €	1 070,37 €
Chef coiffeur cinéma	1 020,50 €	580,63 €	1 310,82 €
Chef constructeur cinéma	1 091,35 €	821,88 €	1 502,29 €
Chef costumier cinéma	1 249,62 €	1 360,87 €	1 930,06 €
Chef d'atelier costumes cinéma	1 020,50 €	580,63 €	1 310,82 €
Chef décorateur cinéma	1 542,51 €	2 358,26 €	2 721,64 €
Chef électricien de construction cinéma	1 003,78 €	523,69 €	1 265,63 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	983,93 €	456,10 €	1 211,99 €
Chef machiniste de construction cinéma	1 003,78 €	523,69 €	1 265,63 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	983,93 €	456,10 €	1 211,99 €
Chef maquilleur cinéma	1 024,35 €	593,72 €	1 321,21 €
Chef menuisier de décor cinéma	1 024,65 €	594,76 €	1 322,03 €
Chef monteur cinéma	1 213,73 €	1 238,65 €	1 833,05 €
Chef monteur son cinéma	1 148,31 €	1 015,88 €	1 656,25 €
Chef opérateur du son cinéma	1 249,62 €	1 360,87 €	1 930,06 €
Chef peintre de décor cinéma	1 007,67 €	536,94 €	1 276,14 €
Chef sculpteur de décor cinéma	1 024,74 €	595,07 €	1 322,28 €
Chef serrurier de décor cinéma	1 024,65 €	594,76 €	1 322,03 €
Chef staffeur de décor cinéma	1 024,65 €	594,76 €	1 322,03 €
Chef tapissier cinéma	1 020,50 €	580,63 €	1 310,82 €
Coiffeur cinéma	929,07 €	269,28 €	1 063,71 €
Conducteur de groupe cinéma	937,87 €	299,22 €	1 087,48 €

Fonctions	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
Conseiller technique à la réalisation cinéma	1 182,20 €	1 131,26 €	1 747,82 €
Coordinateur de post production cinéma	1 109,48 €	883,65 €	1 551,31 €
Costumier cinéma	929,07 €	269,28 €	1 063,71 €
Couturier cinéma	929,07 €	269,28 €	1 063,71 €
Créateur de costumes cinéma	1 529,36 €	2 313,51 €	2 686,12 €
Directeur de la photographie cinéma	1 556,00 €	2 404,22 €	2 758,11 €
Directeur de production cinéma	1 542,51 €	2 358,26 €	2 721,64 €
Électricien de construction de cinéma	921,86 €	244,70 €	1 044,21 €
Électricien de prise de vues cinéma	908,85 €	200,40 €	1 009,05 €
Ensemblier cinéma	1 066,59 €	737,59 €	1 435,39 €
Ensemblier décorateur cinéma	1 249,62 €	1 360,87 €	1 930,06 €
Habilleur cinéma	873,26 €	79,20 €	912,86 €
Illustrateur de décors cinéma	1 020,50 €	580,63 €	1 310,82 €
Infographiste de décors cinéma	1 020,50 €	580,63 €	1 310,82 €
Machiniste de construction cinéma	921,86 €	244,70 €	1 044,21 €
Machiniste de prise de vues cinéma	908,85 €	200,40 €	1 009,05 €
Maçon de décor cinéma	920,73 €	240,86 €	1 041,16 €
Maquettiste de décor cinéma	987,32 €	467,64 €	1 221,14 €
Menuisier de décor cinéma	938,74 €	302,21 €	1 089,85 €
Toupilleur de décor cinéma	987,32 €	467,64 €	1 221,14 €
Menuisier de décor cinéma	938,74 €	302,21 €	1 089,85 €
Mixeur cinéma	1 316,37 €	1 588,17 €	2 110,45 €
Peintre d'art de décor cinéma	1 020,50 €	580,63 €	1 310,82 €
Peintre de décor cinéma	939,11 €	303,44 €	1 090,83 €
Peintre en lettres de décor cinéma	959,32 €	372,28 €	1 145,46 €
Peintre faux bois et patine décor cinéma	959,32 €	372,28 €	1 145,46 €
Photographe de plateau cinéma	1 006,42 €	532,68 €	1 272,76 €
Régisseur adjoint cinéma	931,54 €	277,67 €	1 070,37 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	1 020,50 €	580,63 €	1 310,82 €
Régisseur général cinéma	1 082,91 €	793,16 €	1 479,49 €
Répétiteur cinéma	931,54 €	277,67 €	1 070,37 €
Responsable des enfants cinéma	931,54 €	277,67 €	1 070,37 €
Scripte cinéma	1 020,50 €	580,63 €	1 310,82 €
Sculpteur de décor cinéma	998,33 €	505,13 €	1 250,90 €
Secrétaire de production cinéma	890,61 €	138,31 €	959,77 €
Serrurier de décor cinéma	959,32 €	372,28 €	1 145,46 €

Fonctions	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
Sous-chef menuisier de décor cinéma	985,67 €	462,02 €	1 216,69 €
Sous-chef peintre de décor cinéma	954,06 €	354,37 €	1 131,24 €
Sous-chef staffeur de décor cinéma	985,67 €	462,02 €	1 216,69 €
Sous-chef électricien de décor cinéma	950,17 €	341,12 €	1 120,73 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	931,28 €	276,79 €	1 069,67 €
Sous-chef machiniste de décor cinéma	950,17 €	341,12 €	1 120,73 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	931,28 €	276,79 €	1 069,67 €
Staffeur de décor cinéma	959,32 €	372,28 €	1 145,46 €
Superviseur d'effets physiques cinéma	1 249,62 €	1 360,87 €	1 930,06 €
Tapissier de décor cinéma	873,26 €	79,20 €	912,86 €
Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma	1 040,39 €	648,35 €	1 364,56 €
Technicien réalisateur 2 ^e équipe cinéma	1 556,00 €	2 404,22 €	2 758,11 €
Technicien retour image cinéma	534,74 €	-	534,74 €
Teinturier patineur costumes cinéma	929,07 €	269,28 €	1 063,71 €

Montant de l'indemnité repas : 18,56 €.

Montant de l'indemnité casse-croûte : 7,54 €.

Article 2 | Grille des salaires minima garantis pour les durées hebdomadaires de travail comprenant des durées d'équivalence

(Applicable sur dossier examiné par La commission paritaire prévue à l'annexe III du titre II de la CCNPC)

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions ci-après fixées, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base d'une semaine de travail en 5 jours et sur la base d'une semaine de travail en 6 jours, ainsi que défini ci-après :

Salaires minima garantis correspondant aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37, chapitre VI et ne sont pas exclusifs de l'application des autres majorations spécifiques fixées dans le présent accord.

Il est à noter que les grilles de salaires relatives aux durées hebdomadaires de travail comprenant des durées d'équivalence ne sont pas obligatoirement applicables.

Rappel : Dans la CCNPC, les grilles de salaires minima garantis pour les durées hebdomadaires de travail comprenant des durées d'équivalence prévues à l'article 30 du titre II de la CCNPC ne sont pas obligatoirement applicables. En cas de recours à la grille des salaires minima garantis sur une base de 39 heures, les heures supplémentaires éventuelles sont rémunérées conformément aux majorations prévues à l'article 37 du titre II de la CCNPC.

Fonctions	Hebdomadaire sur 5 jours				
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
1 ^{er} assistant costume cinéma	43	46	1 184,21 €	776,31 €	1 572,37 €
1 ^{er} assistant opérateur cinéma	43	46	1 170,44 €	729,39 €	1 535,13 €
1 ^{er} assistant opérateur du son cinéma	42	45	1 103,00 €	590,20 €	1 398,10 €
1 ^{er} assistant réalisateur cinéma	43	46	1 218,27 €	892,30 €	1 664,43 €
2 ^e assistant opérateur cinéma	43	46	1 047,98 €	312,38 €	1 204,17 €
2 ^e assistant opérateur du son cinéma	42	45	974,11 €	151,28 €	1 049,75 €
2 ^e assistant réalisateur cinéma	43	46	1 047,98 €	312,38 €	1 204,17 €
3 ^e assistant décorateur cinéma	42	45	584,87 €	-	584,87 €
Accessoiriste de décor cinéma	42	45	1 100,77 €	582,62 €	1 392,09 €
Accessoiriste de plateau cinéma	43	46	1 132,23 €	599,27 €	1 431,86 €
Administrateur de production cinéma	43	46	1 170,44 €	729,39 €	1 535,13 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	43	46	601,58 €	-	601,58 €
Assistant maquilleur cinéma	43	46	1 045,21 €	302,94 €	1 196,68 €
Assistant scripte cinéma	42	45	584,87 €	-	584,87 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	43	46	601,58 €	-	601,58 €
Auxiliaire de régie cinéma	43	46	601,58 €	-	601,58 €
Cadreur cinéma	42	45	1 293,03 €	1 237,31 €	1 911,68 €
Chargé de la figuration cinéma	43	46	1 047,98 €	312,38 €	1 204,17 €
Chef coiffeur cinéma	43	46	1 148,06 €	653,21 €	1 474,67 €
Chef costumier cinéma	43	46	1 405,82 €	1 530,98 €	2 171,31 €
Chef décorateur cinéma	42	46	1 687,12 €	2 579,35 €	2 976,79 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 217,62 €	564,43 €	1 499,83 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 217,62 €	564,43 €	1 499,83 €
Chef maquilleur cinéma	43	46	1 152,39 €	667,94 €	1 486,36 €
Chef opérateur du son cinéma	42	45	1 366,77 €	1 488,45 €	2 111,00 €
Coiffeur cinéma	43	46	1 045,21 €	302,94 €	1 196,68 €
Conducteur de groupe cinéma	46	47	1 160,61 €	370,28 €	1 345,75 €
Costumier cinéma	43	46	1 045,21 €	302,94 €	1 196,68 €
Directeur de la photographie cinéma	42	46	1 701,88 €	2 629,62 €	3 016,69 €
Directeur de production cinéma	42	46	1 687,12 €	2 579,35 €	2 976,79 €

Fonctions	Hebdomadaire sur 5 jours				
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
Électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 124,70 €	247,99 €	1 248,70 €
Ensemblier cinéma	42	45	1 166,59 €	806,74 €	1 569,95 €
Ensemblier décorateur cinéma	42	45	1 366,77 €	1 488,45 €	2 111,00 €
Habilleur cinéma	43	46	982,41 €	89,10 €	1 026,96 €
Machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 124,70 €	247,99 €	1 248,70 €
Régisseur adjoint cinéma	43	46	1 047,98 €	312,38 €	1 204,17 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	42	45	1 116,17 €	635,06 €	1 433,71 €
Régisseur général cinéma	43	46	1 218,27 €	892,30 €	1 664,43 €
Scripte cinéma	42	45	1 116,17 €	635,06 €	1 433,71 €
Secrétaire de production cinéma	43	46	1 001,94 €	155,60 €	1 079,74 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 152,46 €	342,52 €	1 323,72 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 152,46 €	342,52 €	1 323,72 €
Technicien retour image cinéma	43	46	601,58 €	-	601,58 €

Fonctions	Hebdomadaire sur 6 jours				
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
1 ^{er} assistant costume cinéma	52	56	1 565,79 €	1 026,45 €	2 079,02 €
1 ^{er} assistant opérateur cinéma	52	56	1 547,58 €	964,41 €	2 029,78 €
1 ^{er} assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 455,96 €	779,07 €	1 845,50 €
1 ^{er} assistant réalisateur cinéma	52	56	1 610,83 €	1 179,82 €	2 200,74 €
2 ^e assistant opérateur cinéma	52	56	1 385,66 €	413,03 €	1 592,18 €
2 ^e assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 285,83 €	199,69 €	1 385,67 €
2 ^e assistant réalisateur cinéma	52	56	1 385,66 €	413,03 €	1 592,18 €
3 ^e assistant décorateur cinéma	51	55	772,03 €	-	772,03 €
Accessoiriste de décor cinéma	51	55	1 453,02 €	769,06 €	1 837,55 €
Accessoiriste de plateau cinéma	52	56	1 497,05 €	792,37 €	1 893,24 €
Administrateur de production cinéma	52	56	1 547,58 €	964,41 €	2 029,78 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	52	56	795,42 €	-	795,42 €

Fonctions	Hebdomadaire sur 6 jours				
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
Assistant maquilleur cinéma	52	56	1 382,00 €	400,55 €	1 582,28 €
Assistant scripte cinéma	51	55	772,03 €	-	772,03 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	52	56	795,42 €	-	795,42 €
Auxiliaire de régie cinéma	52	56	795,42 €	-	795,42 €
Cadreur cinéma	51	55	1 706,79 €	1 633,25 €	2 523,42 €
Chargé de la figuration cinéma	52	56	1 385,66 €	413,03 €	1 592,18 €
Chef coiffeur cinéma	52	56	1 518,00 €	863,68 €	1 949,84 €
Chef costumier cinéma	52	56	1 858,81 €	2 024,30 €	2 870,96 €
Chef décorateur cinéma	51	56	2 226,99 €	3 404,74 €	3 929,36 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 635,79 €	758,27 €	2 014,93 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 635,79 €	758,27 €	2 014,93 €
Chef maquilleur cinéma	52	56	1 523,72 €	883,16 €	1 965,30 €
Chef opérateur du son cinéma	51	55	1 804,14 €	1 964,76 €	2 786,52 €
Coiffeur cinéma	52	56	1 382,00 €	400,55 €	1 582,28 €
Conducteur de groupe cinéma	56	57	1 559,20 €	497,45 €	1 807,93 €
Costumier cinéma	52	56	1 382,00 €	400,55 €	1 582,28 €
Directeur de la photographie cinéma	51	56	2 246,48 €	3 471,10 €	3 982,03 €
Directeur de production cinéma	51	56	2 226,99 €	3 404,74 €	3 929,36 €
Électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 510,96 €	333,16 €	1 677,54 €
Ensemblier cinéma	51	55	1 539,89 €	1 064,89 €	2 072,34 €
Ensemblier décorateur cinéma	51	55	1 804,14 €	1 964,76 €	2 786,52 €
Habilleur cinéma	52	56	1 298,97 €	117,81 €	1 357,87 €
Machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 510,96 €	333,16 €	1 677,54 €
Régisseur adjoint cinéma	52	56	1 385,66 €	413,03 €	1 592,18 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	51	55	1 473,35 €	838,28 €	1 892,49 €
Régisseur général cinéma	52	56	1 610,83 €	1 179,82 €	2 200,74 €
Scripte cinéma	51	55	1 473,35 €	838,28 €	1 892,49 €
Secrétaire de production cinéma	52	56	1 324,79 €	205,73 €	1 427,66 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 548,25 €	460,16 €	1 778,33 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 548,25 €	460,16 €	1 778,33 €

Fonctions	Hebdomadaire sur 6 jours				
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
Technicien retour image cinéma	52	56	795,42 €	-	795,42 €

Article 3 | *Salaire minimum garanti des réalisateurs cinéma*

Le dispositif prévu à l'article 52 du chapitre X du titre II fixant un tarif mensuel abattu pour les réalisateurs cinéma ne peut en aucun cas s'appliquer pour les films bénéficiant de la présente annexe.

Salaire minimum hebdomadaire : 1 651,15 €.

Montant intéressement : 2 728,24 €.

Annexe III Exemples de clauses à faire figurer dans les contrats de travail des techniciens engagés sous le régime de l'annexe III du titre II de la convention collective de la production cinématographique

Clause annexe III/lorsque la demande de dérogation a été obtenue lors de la signature du contrat

Compte tenu du budget et des conditions de production prévisionnelles du film visé à l'article (à compléter) du présent contrat, la société a fait une demande d'application de l'annexe III du titre II de la convention collective de la production cinématographique.

Cette demande de dérogation a été obtenue le (à compléter) auprès de la commission paritaire dérogatoire visée à l'article 1^{er} de l'avenant à la convention collective du (à compléter).

L'application de l'annexe III implique pour la production :

- l'organisation d'une réunion préalable avec les salariés engagés ou pressentis pour leur exposer l'état des financements du film, du devis prévisionnel et du plan de travail, examiner la nécessité et les conditions de recours à l'annexe III et étudier les alternatives organisationnelles et artistiques (point 4 de l'article 2 de l'annexe III) ;
- la transmission annuelle de redditions de comptes précisant les recettes nettes part producteur (RNPP) générées par le film et la part revenant au versement des intéressements des techniciens, ce pendant une durée de cinq ans.

Il est rappelé que l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale de la production cinématographique s'applique dans les relations entre employeurs et salariés dans le cadre des films produits selon le dispositif prévu à l'annexe III, notamment les majorations prévues au chapitre VI du titre II (heures supplémentaires, travail de nuit, travail du dimanche, contrats courts, etc.).

Clause annexe III/lorsque la demande de dérogation n'a pas encore été obtenue lors de la signature du contrat

Compte tenu du budget et des conditions de production prévisionnelles du film visé à l'article (à compléter) du présent contrat, la société fera une demande d'application de l'annexe III du titre II de la convention collective de la production cinématographique.

Cette demande de dérogation devra avoir été obtenue auprès de la commission paritaire dérogatoire visée à l'article 1^{er} de l'avenant à la convention collective du (à compléter) avant le début du tournage.

Aussi les conditions de rémunération prévues à l'article (à compléter) du présent contrat sont établies sous réserve de la délivrance de cette dérogation.

L'application de l'annexe III implique pour la production :

- l'organisation d'une réunion préalable avec les salariés engagés ou pressentis pour leur exposer l'état des financements du film, du devis prévisionnel et du plan de travail, examiner la nécessité et les conditions de recours à l'annexe III et étudier les alternatives organisationnelles et artistiques (point 4 de l'article 2 de l'annexe III) ;
- la transmission annuelle de redditions de comptes précisant les recettes nettes part producteur (RNPP) générées par le film et la part revenant au versement des intéressements des techniciens, ce pendant une durée de cinq ans.

Il est rappelé que l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale de la production cinématographique s'applique dans les relations entre employeurs et salariés dans le cadre des films produits selon le dispositif prévu à l'annexe III, notamment les majorations prévues au chapitre VI du titre II (heures supplémentaires, travail de nuit, travail du dimanche, contrats courts, etc.).

Clause Intéressements annexe III

Conformément à l'avenant du 26 mars 2025, dans le cadre de l'application de l'annexe III du titre II de la convention collective, le salarié pourra percevoir un montant d'intéressement aux recettes d'exploitation du film correspondant à une participation aux recettes nettes part producteur du film.

Le montant de l'intéressement versé au salarié sera au plus égal à deux fois la différence entre le montant du salaire minimum de l'annexe I ou II du titre II de la convention collective prévu pour la fonction occupée par le salarié et le montant du salaire de l'annexe III ou 3 *bis* du titre II appliqué au salarié, heures majorées comprises.

Cette rémunération complémentaire et aléatoire sera versée au salarié si les recettes nettes part producteur du film sont positives.

En application des articles 4 à 8 de l'annexe III du titre II de la convention collective, les modalités de versement de l'intéressement sont les suivantes : sur 100 % de toutes les recettes nettes – France et étranger – des producteurs délégués issues de l'exploitation du film (salles, diffusion à la télévision, vidéogrammes et tout autre support connu ou inconnu à ce jour) : 50 % sont délégués au paiement du salaire producteur et des frais généraux ; 50 % sont délégués au paiement des intéressements dévolus aux techniciens (cotisations et contributions sociales comprises).

La part des recettes nettes des producteurs délégués disponible et dévolue au paiement des intéressements sera répartie entre les salariés bénéficiaires, après application d'un prorata tenant compte du montant de l'intéressement revenant à chacun.

Le versement des intéressements dus au salarié interviendra lorsque leur montant atteindra 200 euros bruts. Lorsque le montant des intéressements n'atteint pas ce seuil, la somme est reportée chaque année pendant une durée maximum de cinq ans, durée à l'issue de laquelle les intéressements sont en tout état de cause versés au salarié, quel qu'en soit leur montant. Le salarié peut toutefois faire la demande expresse de se voir régler par le producteur les intéressements qui lui sont dus annuellement, quel qu'en soit leur montant.

La transmission des redditions de compte par le producteur sera effectuée chaque année pendant cinq ans sur la plateforme dédiée (à compléter) sur laquelle le salarié peut consulter à tout moment les éléments relatifs aux RNPP du film.

Afin de procéder aux éventuels versements de rémunération différée, le salarié est tenu de transmettre tout changement de coordonnées bancaires à l'employeur.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

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

Accord du 11 février 2025

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} mars 2025
(Alpes-Maritimes)

NOR : ASET2550454M

IDCC : 3248

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

UIMM Côte d'Azur,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective sur le département des Alpes-Maritimes, notamment en matière de rémunération.

À ce titre, les partenaires sociaux se sont réunis le 13 décembre 2024 et le 11 février 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord se substitue à l'accord du 11 juillet 2024.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Côte d'Azur & Corse, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : le département des Alpes-Maritimes.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à cinq euros et six centimes d'euros (5,06 €).

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} mars 2025.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Côte d'Azur & Corse.

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord 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 8 | Formalités de publicité et de dépôt

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

travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nice.

Fait à Nice, le 11 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des primes d'ancienneté base 35 heures

À compter du 1^{er} mars 2025.

Département des Alpes-Maritimes.

Valeur de point : 5,06 €.

Prime d'ancienneté base 35 heures/semaine														
Groupe	Classe	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	22,01 €	29,35 €	36,69 €	44,02 €	51,36 €	58,70 €	66,03 €	73,37 €	80,71 €	88,04 €	95,38 €	102,72 €	110,06 €
	2	24,29 €	32,38 €	40,48 €	48,58 €	56,67 €	64,77 €	72,86 €	80,96 €	89,06 €	97,15 €	105,25 €	113,34 €	121,44 €
B	3	26,57 €	35,42 €	44,28 €	53,13 €	61,99 €	70,84 €	79,70 €	88,55 €	97,41 €	106,26 €	115,12 €	123,97 €	132,83 €
	4	29,60 €	39,47 €	49,34 €	59,20 €	69,07 €	78,94 €	88,80 €	98,67 €	108,54 €	118,40 €	128,27 €	138,14 €	148,01 €
C	5	33,40 €	44,53 €	55,66 €	66,79 €	77,92 €	89,06 €	100,19 €	111,32 €	122,45 €	133,58 €	144,72 €	155,85 €	166,98 €
	6	37,19 €	49,59 €	61,99 €	74,38 €	86,78 €	99,18 €	111,57 €	123,97 €	136,37 €	148,76 €	161,16 €	173,56 €	185,96 €
D	7	39,47 €	52,62 €	65,78 €	78,94 €	92,09 €	105,25 €	118,40 €	131,56 €	144,72 €	157,87 €	171,03 €	184,18 €	197,34 €
	8	44,02 €	58,70 €	73,37 €	88,04 €	102,72 €	117,39 €	132,07 €	146,74 €	161,41 €	176,09 €	190,76 €	205,44 €	220,11 €
E	9	50,09 €	66,79 €	83,49 €	100,19 €	116,89 €	133,58 €	150,28 €	166,98 €	183,68 €	200,38 €	217,07 €	233,77 €	250,47 €
	10	57,68 €	76,91 €	96,14 €	115,37 €	134,60 €	153,82 €	173,05 €	192,28 €	211,51 €	230,74 €	249,96 €	269,19 €	288,42 €

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

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

Accord du 7 mars 2025

relatif à la valeur du point
(Valenciennes et Cambrai)

NOR : ASET2550467M

IDCC : 3248

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

UIMM Grand Hainaut,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO Valenciennes-Cambrai ;

CFE-CGC Valenciennes-Cambrai ;

CFDT Valenciennes-Cambrai,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 7 mars 2025 pour partager une analyse de la situation économique et sociale et négocier la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté, pour les salariés des groupes d'emplois A à E conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Les partenaires réunis en séance ont fait le constat d'un écart important de la valeur du point dans les arrondissements de Valenciennes et Cambrai avec la moyenne nationale. Après différents échanges et discussions, il a été décidé de réduire cet écart et de se projeter sur plusieurs années en ayant pour ambition d'atteindre une valeur de 5 euros d'ici quatre ans.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Valenciennois et du Cambrésis, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Valeur du point

À compter du 1^{er} mars 2025, la valeur du point servant à déterminer le montant de la prime d'ancienneté est fixée à 4,60 euros.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 | Entreprises de moins de cinquante salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord 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 5 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Valenciennes, le 7 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Avenant du 10 mars 2025

à l'accord du 19 avril 2022
relatif à la mise en place d'une indemnité de repas de jour
(Seine-et-Marne)

NOR : ASET2550478M

IDCC : 3248

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

GIM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SMIDEF ;

USM FO 77,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux ont partagé une analyse économique et sociale en vue de leur permettre de négocier la valeur du point d'ancienneté et le montant de l'indemnité de repas de jour prévu à l'article 3 de l'accord autonome du 19 avril 2022.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le montant de l'indemnité de repas de jour prévu à l'article 3 de l'accord autonome du 19 avril 2022 est porté à 8 € à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 2

Conformément à l'application de l'article 142 de la convention collective nationale du 7 février 2022 la valeur du point d'ancienneté doit faire l'objet d'au moins une négociation annuelle au niveau des territoires.

(Voir page suivante.)

Il est créé un article 3 *bis* à l'accord autonome du 19 avril 2022 :

« **Valeur du point d'ancienneté**

La valeur du point pour le calcul de prime d'ancienneté est portée à 5,24 € au 1^{er} janvier 2025. En vertu de l'article 142 précité, le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail. »

Article 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

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 5

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

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 10 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

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

Avenant du 10 mars 2025

à l'accord du 19 avril 2022
relatif à la mise en place d'une indemnité de repas de jour
(région parisienne)

NOR : ASET2550471M

IDCC : 3248

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

GIM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO métallurgie région parisienne ;

SMIDEF,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux ont partagé une analyse économique et sociale en vue de leur permettre de négocier la valeur du point d'ancienneté et le montant de l'indemnité de repas de jour prévu à l'article 3 de l'accord autonome du 19 avril 2022.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le montant de l'indemnité de repas de jour prévu à l'article 3 de l'accord autonome du 19 avril 2022 est porté à 8 € à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 2

Conformément à l'application de l'article 142 de la convention collective nationale du 7 février 2022 la valeur du point d'ancienneté doit faire l'objet d'au moins une négociation annuelle au niveau des territoires.

(Voir page suivante.)

Il est créé un article 3 *bis* à l'accord autonome du 19 avril 2022 :

« Valeur du point d'ancienneté

La valeur du point pour le calcul de prime d'ancienneté est portée à 5,24 € au 1^{er} janvier 2025. En vertu de l'article 142 précité, le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail. »

Article 3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

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 5

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

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 10 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 28 mars 2025

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Côte-d'Or)

NOR : ASET2550447M

IDCC : 3248

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

UIMM Côte-d'Or,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la situation économique actuelle, certaines entreprises, relevant de la métallurgie dans le département de la Côte-d'Or, sont impactées par une baisse d'activité durable ayant pour conséquence une diminution de la charge de travail des salariés.

Dans l'attente d'une reprise, ces entreprises ont la possibilité d'engager des parcours de formation permettant le maintien dans l'emploi qui nécessite un engagement financier.

Un accord relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie du département de la Côte-d'Or avait été signé le 14 avril 2023 et était entré en vigueur le 22 juillet 2023 pour une durée de 2 ans entre l'UIMM et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT, FO et l'UNSA. Lors de cette nouvelle négociation, les parties constatent que la situation continue à se dégrader à l'heure actuelle.

Ainsi, elles conviennent, à la suite des réunions du 28 février et 24 mars 2025 au sein de la CPTN « Côte-d'Or », de conclure un nouvel accord permettant aux entreprises de continuer à bénéficier de financements dans le cadre de mesures urgentes, et par conséquent de mettre fin de manière anticipée, à la date du 2 mai 2025, à l'accord relatif à des mesures urgentes en

faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie du département de la Côte-d'Or conclu le 14 avril 2023.

Le nouvel accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Il a vocation par ailleurs à venir nourrir la concertation et le dialogue entre les partenaires sociaux sur l'emploi régional dans les industries de la métallurgie en Bourgogne-Franche-Comté dans le cadre de la CPREFP, commission régionale de l'emploi et de la formation professionnelle des industries de la métallurgie régionale.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de Côte-d'Or confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles qui ont une incidence sur leur trésorerie. Une attention particulière sera portée sur les entreprises sous-traitantes qui représentent une majorité du tissu industriel du département.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la métallurgie régionale, en l'espèce dans le périmètre territorial de Côte-d'Or ;
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences, des qualifications et savoir faire des salariés ;
- anticiper au mieux la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer au mieux à l'intégration et/ou au développement des nouvelles technologies telles que le numérique, le digital, la robotisation... ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés. Une attention particulière sera donnée à la mobilisation, autant que faire se peut, de formations certifiantes de branche tels que les CQPM, les blocs de compétences, les CCPM et CCPI.

Réalisation du diagnostic préalable

Le diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les entreprises de la métallurgie de Côte-d'Or a été partagé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord.

Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

- la métallurgie de la Côte-d'Or se caractérise essentiellement par un réseau d'entreprises multi secteurs d'activités ;
- elle représente 45 % des effectifs salariés de l'industrie avec ses 11 988 salariés (9 318 hommes, 2 670 femmes) ;
- ce sont 334 entreprises et 440 établissements en Côte-d'Or (sources : Insee – observatoire paritaire de la métallurgie) répartis sur 5 grands secteurs ;
- la majorité des entreprises des entreprises de la métallurgie de Côte-d'Or sont des PME/TPE ;
- 1 648 projets de recrutements avec un nombre important dans les domaines électrique, électronique et numérique (mise à jour 03/07/2024 – source observatoire paritaire de la métallurgie) ;
- le taux de chômage en Côte-d'Or est de 5,9 % au troisième trimestre 2024. La France est à 7,4 % pour la même période (sources Insee) ;

- les entreprises relèvent d’activités fortement impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main-d’œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution ;
- la métallurgie de Côte-d’Or se caractérise par une population vieillissante avec plus d’un tiers des salariés relevant de la tranche d’âge des plus de 50 ans ;
- un déficit de main-d’œuvre est constaté sur les différents secteurs et sur les différents types d’emplois aussi bien dans les domaines techniques et en évolution que dans les domaines plus transverses ;
- de plus, l’évolution des organisations nécessite de mettre à jour les compétences en management pour accompagner les changements.

1. Éléments conjoncturels

L’état des lieux effectué lors des contacts/enquêtes entreprises complété par l’enquête de conjoncture de la Banque de France en Bourgogne Franche-Comté et les constats effectués dans le cadre de la mise en œuvre du précédent accord mesures urgentes 2023/2025 font ressortir les éléments suivants :

- la production est en net retrait, consécutivement à l’atonie actuelle de la demande du secteur automobile ;
- les carnets de commandes sont en baisse pour 30 % des entreprises ayant bénéficié des mesures d’urgence
- les flux continuent de se restreindre ;
- bien que les stocks aient diminué, ils restent encore élevés ;
- les négociations tarifaires sont tendues, les clients réclament des baisses ;
- le recours à l’activité partielle pour 12 % des entreprises ayant bénéficié des mesures d’urgence avec des impacts sur le chiffre d’affaires et sur la trésorerie pour 55 % des entreprises ;
- la métallurgie de Côte-d’Or est ainsi, malgré une anticipation, particulièrement impactée par cette conjoncture avec des cas avérés : fermeture de VALTI sur le bassin de Haute Côte-d’Or, réorganisation industrielle pour le secteur automobile avec JTEKT, ses sous-traitants et OVAKO ;
- par ailleurs, la métallurgie de Côte-d’Or est également confrontée à un besoin de main-d’œuvre avec déficit de candidats, notamment lié à une pyramide des âges vieillissante et l’évolution de certains métiers ou activité orientés vers les nouvelles technologies.

Ces situations conjoncturelles rendent ainsi indispensable la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour sécuriser les emplois et anticiper les évolutions, avec la mobilisation de fonds et des efforts financiers importants qui viendront s’ajouter aux augmentations des différents coûts du fait du contexte économique mondial.

L’accès à des financements permettra alors la mise en œuvre de ces plans de développement de compétences sans trop impacter leur budget et leur trésorerie indispensable à leur pérennité.

2. Évolution des métiers

En complément des situations conjoncturelles précitées, les entreprises de la métallurgie de Côte-d’Or, pour rester compétitives sur le marché, doivent également suivre les évolutions technologiques telles que la robotisation qui nécessitent un accompagnement des salariés dans l’acquisition et le développement de nouvelles compétences.

En effet, un certain nombre d'entreprises de Côte-d'Or mettent en place des solutions robotiques qui imposent une mise à niveau de salariés sur des nouvelles techniques et moyens de production pointus.

Par ailleurs, l'arrivée de l'intelligence artificielle doit être prise en compte dans les organisations et les modalités de travail avec nécessité de former les salariés sur ces évolutions.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Côte-d'Or, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord s'applique indistinctement à l'ensemble des salariés (hors salariés en contrat d'alternance) sans discrimination d'aucune sorte, des entreprises, établissements visés ci-dessus.

Article 2 | Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- accompagner les entreprises à la mise en place de formations permettant le maintien dans l'emploi des salariés et notamment les plus fragiles ;
- accompagner les entreprises à former des personnes en reconversion, ou des débutants qui devront acquérir des process industriels et le savoir-faire ;
- favoriser la préservation et la transmission du savoir-faire ;
- sécuriser l'employabilité, maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés, notamment au travers des formations qualifiantes et certifiantes, telles que les certifications de branche ou dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience ;
- anticiper les évolutions de procédés et des organisations, accompagner les salariés dans leur appropriation des outils et méthodes de travail ;
- permettre l'adaptation des salariés aux évolutions de leurs fonctions ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;
- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en leur permettant de qualifier les nouvelles personnes recrutées pour faire face aux défis de pertes de compétences dus essentiellement aux départs à la retraite, et en mobilisant les seniors pour la sauvegarde des compétences.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux nouvelles méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits.
- permettre aux salariés d'accéder, le cas échéant, aux certifications requises (CQPM, blocs de compétences, CCPM, CCPI...) ;

- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise et leur poste de travail ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- anticiper les risques de pénuries de main-d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.

2. Éligibilité au dispositif

Les entreprises concernées relèvent des différents secteurs de la métallurgie, reflets des activités diversifiées des entreprises de Côte-d'Or.

Priorité sera donnée aux entreprises de moins de 250 salariés avec possibilité d'ouverture aux plus de 250 salariés pour des entreprises relevant d'activités fortement impactées par la conjoncture ou par la pénurie de main-d'œuvre liée aux départs en retraite prochains et aux métiers en tension ou en évolution.

Les entreprises de plus de 500 salariés ne seront financées que sur des formations certifiantes, diplômantes ou validant des acquis de l'expérience.

L'attestation « Mesures d'urgence » signée par l'entreprise permet de valider ces critères d'éligibilité.

Une attention particulière sera portée sur les publics suivants :

- salariés les moins qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ou nouveaux marchés ;
- les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;
- les salariés identifiés pour une transition ou une mobilité interne de leur parcours professionnel en lien avec la stratégie entreprise ;
- les seniors dans la mise à jour de leurs compétences et l'accompagnement à la fin de carrière ;
- les salariés qui s'engagent dans une démarche de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les thèmes de formation identifiés sont les suivants :

- techniques métiers industriels et maintenance (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie, contrôle non destructif...) ;
- management, RH, stratégie, accompagnement au changement ;
- organisation industrielle (Lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologies de transformation industrielle (automatisme, robotisation, fabrication additive...) ;
- certifications métiers (qualifications soudage, CQPM/I, CCPM, CCPI, blocs de compétences...) ;
- compétences transverses (informatique, bureautique, commercial, achats, qualité, langues...).

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du

8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type AREFE, ADEC.

Article 3 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 2 mai 2025 pour une durée déterminée de 2 ans, conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, soit jusqu'au 2 mai 2027.

Article 4 | Disposition de coordination

L'accord du 14 avril 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie du département de la Côte-d'Or est abrogé à la date de l'entrée en vigueur du présent accord, soit le 2 mai 2025.

Article 5 | Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Le suivi de l'accord sera réalisé dans le cadre des réunions CPTN lors des réunions de la sous-commission ETES, organisées trois 3 fois par an.

Des réunions complémentaires pourront être organisées si nécessaire.

L'UIMM Côte-d'Or s'engage à réaliser une enquête qualitative auprès des entreprises bénéficiaires en complément des statistiques quantitatives de l'OPCO.

Article 6 | Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Côte-d'Or aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 7 | Dispositions spécifiques pour les 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 accord 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 8 | Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un 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.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Dijon.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Fait à Dijon, le 28 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 31 mars 2025

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Saône-et-Loire)

NOR : ASET2550477M

IDCC : 3248

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

UIMM Saône-et-Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC métallurgie ;

FO métallurgie ;

FGMM CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte en perpétuelle évolution, les parties, au présent accord, affichent l'ambition de créer un cadre favorable qui permettrait aux entreprises industrielles, devant faire face à une situation économique dégradée, qu'elles soient ou non en situation d'activité partielle, de disposer des compétences dont elles ont ou auront besoin pour améliorer leur compétitivité. Ce cadre favorable doit également permettre aux salariés de maintenir et développer leurs compétences et leurs qualifications, et de sécuriser leur employabilité, notamment par l'accès à des parcours de formations qualifiants et/ou certifiants.

À travers cet accord, les parties signataires réaffirment la volonté de la branche sur le territoire de la Saône-et-Loire, de se mobiliser activement pour la préservation de l'emploi dans l'industrie. Elles démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 modifié relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de Saône et Loire confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises sous-traitantes qui représentent une majorité du tissu industriel du département.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la Métallurgie régionale et plus précisément de la Saône-et-Loire ;
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences, des qualifications et savoir-faire des salariés notamment pendant les périodes de baisse d'activité ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés, présents dans toutes les CSP (catégories sociales professionnelles) ;
- anticiper au mieux la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer au mieux à l'intégration et/ou au développement des nouvelles technologies telles que le numérique, le digital, la robotisation, l'IA... ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier en tant que de besoin leur activité dans d'autres secteurs industriels de la branche.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie de Saône-et-Loire a été partagé conjointement entre les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

- la métallurgie de Saône-et-Loire représente 17 300 salariés répartis dans plus de 500 établissements. Les entreprises sont implantées sur 6 bassins d'emploi espacés de plus de 50 km les uns des autres, et présentant une ruralité importante (Autunois, Chalon-sur-Saône, Le Creusot Montceau, Mâconnais, Louhannais, Charolais). Bien que le territoire de la Saône-et-Loire se caractérise par une forte représentativité de TPE/PME (plus de la moitié des entreprises ont un effectif inférieur à 10 salariés), l'implantation de grands groupes est aussi une caractéristique forte du territoire ;
- 1 556 projets de recrutements en 2024 (mise à jour 03/07/24 – source observatoire paritaire de la métallurgie), ce qui est assez stable par rapport à 2023 (1 532 projets en 2023) ;
- le taux de chômage en Saône-et-Loire est de 6,7 % au troisième trimestre 2024. La France est à 7,3 % pour la même période (sources Insee) ;
- le secteur industriel est le second employeur avec 25 % des emplois en Saône-et-Loire ;
- le volume de déclarations préalables à l'embauche est en baisse de 5,5 % : 2 841 déclarations préalables à l'embauche (DPAE) hors intérim ont été déposées par les entreprises du secteur de la métallurgie ;
- les emplois intérimaires sont en baisse de 14,6 % en un an.

1. Éléments conjoncturels

Les éléments de conjoncture partagés sont issus de sources nationales, régionales et départementales : Banque de France, BPI, UIMM, France travail, OPCO2I... et font ressortir les éléments suivants :

- le recul des chiffres d'affaires de toutes les TPE PME en France accompagné d'un repli de leurs investissements ;
- les carnets de commandes s'érodent dans tous les secteurs à l'exception de l'aéronautique ;

- l’emploi privé a cessé d’augmenter et devrait désormais diminuer notamment au vu de la forte montée du nombre de salariés entrés à France travail après un licenciement pour motif économique ;
- les difficultés d’approvisionnement se maintiennent autour de 10 % alors que les stocks sont toujours jugés élevés ;
- l’évolution des prix de vente reste modérée en dépit d’un contexte de légère hausse des prix des matières premières ;
- les prix des deux postes alimentation et énergie qui avaient contribué à l’emballement de l’inflation sont désormais stabilisés ;
- en Bourgogne Franche-Comté, même si les stocks affichent une légère diminution, les trésoreries continuent de se détériorer. Parallèlement, les prix des matières premières connaissent une légère hausse, tandis que ceux des produits finis enregistrent un recul modéré ;
- en Saône-et-Loire, l’enquête de conjoncture réalisée au premier semestre 2024 par l’UIMM 71 montre que les entreprises interrogées ont déclaré être principalement impactées par des problématiques de recrutement et des coûts liés à l’énergie. Depuis la crise sanitaire, les entreprises de Saône-et-Loire, et principalement les TPE/PME affichent une réelle fragilité économique. L’enquête de conjoncture montre que la majorité des entreprises interrogées n’a pas une activité pleine (pour 80 % d’entre elles leur taux d’activité est en dessous des 100 %), par contre la visibilité du carnet de commande leur semble correct (51 % d’entre elles ont une faible visibilité sur leur carnet de commande). Un tiers des entreprises constatent une dégradation de leur trésorerie, 9 % ont recours à l’activité partielle. Concernant les recrutements, 34 % des entreprises ont recruté sur le premier semestre 2024, mais pour la majorité des répondants c’est bien les difficultés de recrutement qui sont mis en avant.
- 62 % des entreprises de Saône-et-Loire ayant bénéficié des mesures urgentes ont des difficultés économiques (trésorerie, résultats négatifs, baisse du chiffre d’affaires, impact de l’inflation) ; 19 % sont en activité partielle ; 11 % constatent une baisse de leur carnet de commande impactant l’activité de production de l’entreprise ; et 8 % déclarent une pénurie de main-d’œuvre ayant un fort impact sur leur activité (report de production, retard de livraisons, refus de commandes...) ;
- 2025 s’est engagée avec une baisse d’activité en Saône-et-Loire, tous secteurs confondus :
 - la sidérurgie, première impactée, souffre et certains grands groupes se réorganisent ;
 - l’aéronautique stagne, peu de recrutements ;
 - le ferroviaire a toujours une vision à long terme, mais parvient difficilement à gérer son développement (d’un point de vue financier et compétences) ;
 - le nucléaire reste particulièrement dynamique à travers son grand donneur d’ordres local. Les PME commencent à sentir positivement ce développement et tentent de compenser la perte d’activité dans certains secteurs en augmentant leur chiffre d’affaires nucléaire. La problématique des compétences reste réelle et l’attractivité des PME est au cœur de leur devenir. Pour maintenir et fidéliser leurs salariés, ou pour parvenir à en recruter, les dirigeants doivent redoubler d’efforts et proposer des plans de carrières attractifs ;
- malgré les incertitudes, l’industrie métallurgique en Saône-et-Loire fait face à un défi majeur en matière de recrutement. De nombreux départs à la retraite créent un besoin urgent de renouvellement des effectifs, et certains métiers souffrent d’un manque chronique de candidats.
- les entreprises métallurgiques doivent impérativement investir dans l’amélioration de leurs processus de production et dans la montée en compétences de leurs salariés. L’adoption des nouvelles technologies, telles que l’automatisation, la digitalisation et l’intelligence arti-

ficielle, représente une opportunité de modernisation, mais nécessite des investissements conséquents en formation et en accompagnement du personnel.

Ces situations conjoncturelles rendent ainsi indispensable la mise en place de plans de développement des compétences structurés pour sécuriser les emplois et anticiper les évolutions, avec la mobilisation de fonds et des efforts financiers importants qui viendront s'ajouter aux augmentations des différents coûts du fait du contexte économique mondial.

2. Évolution des métiers

Les études permettent de constater que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples ; davantage d'autonomie ; utilité de maîtriser plusieurs technologies ; adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ; renforcement de la relation client ; intégration de la robotique industrielle et de l'intelligence artificielle ; intégration d'outils numériques et digitaux, réalité augmentée et objets connectés... Toutes ces évolutions et difficultés vont nécessiter un accompagnement des services supports et notamment les ressources humaines avec des besoins développés sur la partie gestion de projet RH, management RH, gestion des compétences et des parcours professionnels en lien avec la stratégie entreprise.

En Saône-et-Loire, en 2024 les quatre métiers les plus recherchés par les entreprises sont l'usinage, le montage assemblage mécanique, la maintenance et le soudage, mais on constate un déficit de profils inscrits à France travail sur ces métiers. Les entreprises ont donc du mal à trouver des compétences disponibles. De ce fait, la concurrence entre les entreprises pour attirer des profils est rude et souvent inégale entre PME et grands groupes. Les TPE/PME voient souvent leurs compétences internes partir au profit des grands groupes.

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN de Saône-et-Loire », et dont l'activité relève de l'ensemble des secteurs de la métallurgie.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés en contrat CDD et CDI (à l'exception des contrats en alternance), sans discrimination d'aucune sorte, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 | *Mesures urgentes en faveur de l'emploi*

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- accompagner les entreprises à former des personnes en reconversion, ou des débutants qui devront acquérir des process industriels et le savoir-faire ;
- favoriser la préservation et la transmission du savoir-faire ;
- sécuriser l'employabilité, maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés, notamment au travers des formations qualifiantes et certifiantes, telles que les certifications de branche ou dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience ;
- anticiper les évolutions de procédés et des organisations, accompagner les salariés dans leur appropriation des outils et méthodes de travail ;
- permettre l'adaptation des salariés aux évolutions de leur fonction ;

- sécuriser les emplois en place en augmentant les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et l'évolution technologique, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétence importante ;
- préparer l'entrée sur de nouveaux marchés d'avenir à des PME durement impactées par les différentes crises ;
- accompagner les recrutements de personnes éloignées de l'emploi et de l'industrie, en les qualifiant pour faire face aux défis de pertes de compétences dues essentiellement au départ à la retraite.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- permettre aux salariés de s'adapter aux nouvelles méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies ;
- compléter la formation des nouveaux arrivés afin d'acquérir la spécificité du métier dans l'entreprise ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- anticiper les risques de pénuries de main-d'œuvre par la formation sur les métiers en tension ;
- former les salariés en lien avec les évolutions organisationnelles de l'entreprise et de leur poste de travail.

Les plans de développement des compétences permettront de :

- mettre en place des parcours de formation permettant d'accompagner les salariés dans l'évolution de leur métier, ainsi que l'adaptation au changement ;
- soutenir les entreprises dans la mise en place de plans de formation et de compétences indispensables pour accompagner les départs en retraite et le transfert de compétences associé auprès des jeunes générations ;
- mobiliser les salariés seniors autour de ce transfert de compétences ;
- aider les entreprises à s'adapter aux changements organisationnels liés aux évolutions technologiques ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branche et de pouvoir évoluer au sein de l'entreprise.

Les établissements éligibles sont :

- ceux ressortissants de la métallurgie de Saône-et-Loire, avec une priorité aux établissements de moins de 250 salariés ;
- ceux de plus de 250 salariés, lorsqu'ils relèvent d'activités impactées par la conjoncture, ou lorsque la pénurie de compétences est particulièrement sensible, et qu'elle fragilise l'équilibre même de l'établissement (métiers en tension) ;
- ceux de plus de 500 salariés ne seront financés que sur des formations certifiantes, diplômantes ou validant des acquis de l'expérience.

L'attestation « mesures d'urgence » signée par les entreprises ou établissements permet de valider ces critères d'éligibilité.

Les publics cibles :

- les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés dont les compétences ne sont plus en adéquation avec l'arrivée de nouveaux métiers ou de nouvelles technologies ;
- les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;
- les salariés dont l'évolution passe par une mobilité interne ;
- les seniors dans la mise à jour de leurs compétences et l'accompagnement à la fin de carrière.

Les thématiques des formations sont les suivantes :

Thèmes formation

1. Techniques métiers industriels et maintenance (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie, CND...).
2. Management, RH, stratégie, accompagnement au changement.
3. Organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...).
4. Nouvelles technologies de transformation industrielle (automatisme, robotisation, fabrication additive...).
5. Certifications métiers (qualification soudage, CQPM, CCPM, CCPI, blocs de compétences...).
6. Compétences transverses (informatique, bureautique, commercial, achats, qualité, langues...).

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie modifié.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Autres financements mobilisables

D'autres financements pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type AREFE, ADEC.

Article 3 | *Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension*

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entrera en vigueur le 11 juillet 2025.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 | *Rendez-vous des parties et suivi de l'accord*

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord. L'accord sera suivi à l'occasion de chaque ETES organisé au moins deux fois par an.

Des réunions complémentaires pourront être organisées si nécessaire.

L'UIMM s'engage à réaliser une enquête qualitative auprès des entreprises bénéficiaires en complément des statistiques quantitatives de l'OPCO.

Article 5 | *Révision de l'accord*

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Saône-et-Loire aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 | *Dispositions spécifiques pour les 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 accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 | *Publicité de l'accord*

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un 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.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chalon-sur-Saône.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifié sur l'information et sur le droit conventionnel applicable.

Fait à Chalon-sur-Saône, le 31 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

IDCC : 3249 | **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION**
(6 juillet 2022)

Accord du 18 février 2025

relatif aux salaires minimaux conventionnels des cadres
à compter du 1^{er} janvier 2025

NOR : ASET2550479M

IDCC : 3249

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

UNICEM ;

FIB ;

UP'CHAUX,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

CFE-CGC BTP ;

CDFT,

d'autre part,

Préambule

Se référant à la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction du 6 juillet 2022, et plus particulièrement à ses articles 1.1, 16.6 et 30.1 ;

Se référant à l'arrêté ministériel de fusion des champs conventionnels entre la branche des industries de carrières et matériaux de construction et celle de l'industrie des tuiles et briques du 3 juillet 2024 ;

Étant toutefois souligné que la fédération des tuiles et briques (FFTB) s'est déclarée non concernée par les dispositions du présent accord qui ne porte que sur la grille des salaires minimaux garantis des cadres de la branche des Industries de carrières et matériaux de construction, la FFTB négociant par ailleurs sa propre grille de salaires minimaux conventionnels des cadres,

Les partenaires sociaux réunis au sein de la CPPNI le 18 février 2025, ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant des activités mentionnées à l'article 1.1 de la convention collective étendue du 6 juillet 2022 (voir liste des activités en annexe).

Article 2

Les rémunérations minimales annuelles garanties des salariés relevant des entreprises visées à l'article 1^{er} ci-dessus, sont fixées aux valeurs figurant à l'article 4 du présent accord, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 3

Il est rappelé que l'obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 4 ci-après.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération annuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;
- de la rémunération des heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées ;
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N-1.

Article 4

Les salaires minimaux annuels garantis des cadres, à compter du 1^{er} janvier 2025, sont les suivants :

Niveau	Échelon	Valeurs annuelles (€)	Revalorisation par rapport à la grille 2024
8	1	32 186 €	1,5 %
	2	40 103 €	1,5 %
	3	42 544 €	1,5 %
9	1	47 441 €	1,5 %
	2	54 957 €	1,5 %
10	1	63 575 €	1,5 %
	2	69 700 €	1,5 %

Article 5

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1^{er}. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises des secteurs d'activités professionnels, le présent accord concerne toutes les entreprises, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME.

Article 6

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeur ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier.

Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Article 7

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail, en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de la notification de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Paris, le 18 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Codes d'activité figurant à l'article 1.1 de la CCN – IDCC 3249

Extraction de pierres ornementales et de construction, de calcaire industriel, de gypse, de craie – À l'exception de l'extraction d'ardoise

Dans cette rubrique, toutes les activités sont visées.

Cette activité relève du code NAF 0811Z.

Champ non visé : carrières exploitées directement et personnellement par les entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciment et leur appartenant pour l'alimentation de celles de leurs usines comprises sous la NAF 2351Z, ces sociétés relevant de la convention collective de l'industrie de la fabrication des ciments.

Exploitation de gravières et sablières – À l'exception de l'extraction d'argiles, de terres réfractaires et de kaolin

Dans cette rubrique, toutes les activités sont visées.

Cette activité relève du code NAF 0812Z.

Extraction des minéraux chimiques et d'engrais minéraux

Dans cette rubrique n'est visée que l'extraction de terres colorantes (ocres, oxydes naturels, terres serpentines...).

Cette activité relève du code NAF 0891Z.

Autres activités extractives non classées ailleurs

Dans cette rubrique n'est visée que l'extraction de matières abrasives naturelles.

Cette activité relève du code NAF 0899Z.

Fabrication de plâtres – Fabrication de chaux

Dans cette rubrique toutes les activités sont visées.

Cette activité relève du code NAF 2352Z.

Champ non visé : sites exploités directement et personnellement par les entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciment référencée sous la NAF 2351Z, ces sociétés relevant de la convention collective de l'industrie de la fabrication des ciments, ainsi que les entreprises appliquant la convention collective de l'industrie de la fabrication des ciments.

Fabrication d'éléments et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction

Dans cette rubrique, toutes les activités sont visées.

Cette activité relève du code NAF 2361Z.

Fabrication d'éléments en plâtre pour la construction

Dans cette rubrique, toutes les activités sont visées.

Cette activité relève du code NAF 2362Z.

Champ non visé : sites exploités directement et personnellement par les entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciment référencée sous la NAF 2351Z, ces sociétés relevant de la convention collective de l'industrie de la fabrication des ciments.

Fabrication de béton prêt à l'emploi

Dans cette rubrique toutes les activités sont visées.

Cette activité relève du code NAF 2363Z.

Fabrication d'ouvrages en fibres-ciments

Dans cette rubrique n'est visée que la fabrication d'ouvrages en amiante ciment, en cellulose ciment ou similaires.

Cette activité relève du code NAF 2365Z.

Fabrication d'autres ouvrages en béton, en ciment ou en plâtre

Dans cette rubrique, toutes les activités sont visées.

Cette activité relève du code NAF 2369Z.

Taille, façonnage et finissage de pierres

Dans cette rubrique, n'est visée que l'activité de production de matériaux en pierre et autres matériaux naturels.

Cette activité relève du code NAF 2370Z.

Fabrication de produits abrasifs

Dans cette rubrique, n'est visée que l'activité de production de meules et pierres à aiguiser en matières abrasives naturelles.

Cette activité relève du code NAF 2391Z.

Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques non classés ailleurs

Dans cette rubrique n'est visée que l'activité de fabrication de matières minérales isolantes (laines de roche et de laitier, vermiculite).

Cette activité relève du code NAF 2399Z.

Activités des sièges sociaux d'entreprises

Dans cette rubrique ne sont visés que les sièges sociaux ou administratifs des entreprises qui sont liées par le champ d'application de la convention collective des industries de carrières et matériaux de construction.

Cette activité relève du code NAF : 7010Z.

Services funéraires

Dans cette rubrique n'est visée que l'activité de fourniture, de pose et de gravure de dalles funéraires (marbrerie funéraire).

Cette activité relève du code NAF 2370Z.

Enseignement secondaire technique ou professionnel

Relèvent du champ d'application de la convention collective des industries de carrières et matériaux de construction, les organismes d'enseignement secondaire technique ou professionnel dépendant de la ou des fédérations patronales soumises à ladite convention collective.

Cette activité relève du code NAF 8532Z.

Formation continue d'adultes

Relèvent du champ d'application de la convention collective des industries de carrières et matériaux de construction, les organismes de formation professionnelle continue d'adultes dépendant de la ou des fédérations patronales soumises à ladite convention collective.

Cette activité relève du code NAF 8559A.

Activités des organisations professionnelles

Relèvent du champ d'application de la convention collective des industries de carrières et matériaux de construction, les syndicats de branche dépendant de la ou des fédérations patronales soumises à ladite convention collective.

Cette activité relève du code 9412Z.

Convention collective nationale

IDCC : 3249 | **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION**
(6 juillet 2022)

Accord du 13 mars 2025
relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM
(Île-de-France)

NOR : ASET2550463M

IDCC : 3249

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

UNICEM Île-de-France ;

UP'CHAUX,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

CFE-CGC BTP SICMA ;

CFDT construction et bois,

d'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 6 juillet 2022,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 13 mars 2025 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Île-de-France relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée du 6 juillet 2022. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques visées l'article 1.1 de ladite convention à l'exception toutefois des entreprises relevant de l'activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction (code 2361Z).

En effet, et en application de l'accord collectif national d'harmonisation des salaires minimaux garantis du 11 avril 2024 étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, les entreprises exerçant une activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction restent soumises aux seules dispositions de cet accord, et notamment les dispositions figurant à l'article 3 dudit accord qui prévoit que les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2025 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales visées par l'accord, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1^{er} juillet 2027.

Le présent accord s'applique aux entreprises précitées, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME, l'objectif étant de pouvoir maintenir l'équité entre les entreprises desdits secteurs.

Article 2 | *Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Paris (75), Seine-et-Marne (77), Yvelines (78), Essonne (91), Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93), Val-de-Marne (94) et Val-d'Oise (95).

Article 3 | *Rémunération mensuelle minimale garantie*

Les rémunérations mensuelles minimales garanties applicables aux ouvriers et aux ETAM, soit les salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7 de la grille des classifications professionnelles sont fixées selon les montants suivants :

Niveau	Échelon	Valeurs mensuelles (€)	% d'augmentation
1	1	1 819	1,5 %
	2	1 840	1,5 %
2	1	1 850	1,5 %
	2	1 879	1,5 %
	3	1 932	1,5 %
3	1	1 944	1,5 %
	2	1 975	1,5 %
	3	2 034	1,5 %
4	1	2 043	1,5 %
	2	2 078	1,5 %
	3	2 151	1,5 %
5	1	2 160	1,5 %
	2	2 224	1,5 %
	3	2 379	1,5 %
6	1	2 420	1,5 %
	2	2 514	1,5 %
	3	2 714	1,5 %
7	1	2 779	1,5 %
	2	2 938	1,5 %
	3	3 200	1,5 %

Article 4 | Détermination de la rémunération conventionnelle minimale

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 de la convention collective nationale précitée, la rémunération fixée ci-dessus est établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

La rémunération conventionnelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues dans l'entreprise ainsi que celles prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

En cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux rémunérations minimales garanties telles que fixées à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au Smic, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 6 | Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 7 | Dépôt et notification

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil de prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec accusé de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Clichy, le 13 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3249 | **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION**
(6 juillet 2022)

Accord du 14 mars 2025

relatif aux les salaires minimaux des ouvriers et ETAM
(Normandie)

NOR : ASET2550464M

IDCC : 3249

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

UNICEM Normandie ;

UP'CHAUX,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

CFE-CGC BTP SICMA ;

CFDT construction et bois,

d'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 6 juillet 2022,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 14 mars 2025 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Normandie relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée du 6 juillet 2022. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques visées l'article 1.1 de ladite convention à l'exception toutefois des entreprises relevant de l'activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction (code 2361Z).

En effet, et en application de l'accord collectif national d'harmonisation des salaires minimaux garantis du 11 avril 2024 étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, les entreprises exerçant une activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction restent soumises aux seules dispositions de cet accord, et notamment les dispositions figurant à l'article 3 dudit accord qui prévoit que les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2025 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales visées par l'accord, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1^{er} juillet 2027.

Le présent accord s'applique aux entreprises précitées, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME, l'objectif étant de pouvoir maintenir l'équité entre les entreprises desdits secteurs.

Article 2 | *Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Calvados (14), Eure (27), Manche (50), Orne (61) et Seine-Maritime (76).

Article 3 | *Rémunération mensuelle minimale garantie*

Les rémunérations mensuelles minimales garanties applicables aux ouvriers et aux ETAM, soit les salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7 de la grille des classifications professionnelles sont fixées selon les montants suivants :

Niveau	Échelon	Valeurs mensuelles (€)	% d'augmentation
1	1	1 819	1,5 %
	2	1 825	1,5 %
2	1	1 829	1,5 %
	2	1 851	1,5 %
	3	1 903	1,5 %
3	1	1 905	1,5 %
	2	1 920	1,5 %
	3	1 979	1,5 %
4	1	1 996	1,5 %
	2	2 029	1,5 %
	3	2 101	1,5 %
5	1	2 108	1,5 %
	2	2 174	1,5 %
	3	2 323	1,5 %
6	1	2 327	1,5 %
	2	2 448	1,5 %
	3	2 645	1,5 %
7	1	2 663	1,5 %
	2	2 860	1,5 %
	3	3 117	1,5 %

Article 4 | Détermination de la rémunération conventionnelle minimale

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 de la convention collective nationale précitée, la rémunération fixée ci-dessus est établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

La rémunération conventionnelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues dans l'entreprise ainsi que celles prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

En cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux rémunérations minimales garanties telles que fixées à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au Smic, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 6 | Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 7 | Dépôt et notification

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil de prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec accusé de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Mont-Saint-Aignan, le 14 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

IDCC : **3249** | **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION**
(6 juillet 2022)

Accord du 14 mars 2025

relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2550465M

IDCC : 3249

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

UNICEM Nouvelle-Aquitaine ;

UP'CHAUX,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

CFEC-GC BTP SICMA ;

BATIMAT TP CFTC ;

CFDT construction et bois,

d'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 6 juillet 2022,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 11 février 2025, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Nouvelle-Aquitaine relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée du 6 juillet 2022. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques visées l'article 1.1 de ladite convention à l'exception toutefois des entreprises relevant de l'activité de fabrication d'éléments et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction (code 2361Z).

En effet, et en application de l'accord collectif national d'harmonisation des salaires minimaux garantis du 11 avril 2024 étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, les entreprises exerçant une activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction restent soumises aux seules dispositions de cet accord, et notamment les dispositions figurant à l'article 3 dudit accord qui prévoit que les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2025 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales visées par l'accord, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1^{er} juillet 2027.

Le présent accord s'applique aux entreprises précitées, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME, l'objectif étant de pouvoir maintenir l'équité entre les entreprises desdits secteurs.

Article 2 | *Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants :

- 16 – Charente ;
- 17 – Charente-Maritime ;
- 19 – Corrèze ;
- 23 – Creuse ;
- 24 – Dordogne ;
- 33 – Gironde ;
- 40 – Landes ;
- 47 – Lot-et-Garonne ;
- 64 – Pyrénées-Atlantiques ;
- 79 – Deux-Sèvres ;
- 86 – Vienne ;
- 87 – Haute-Vienne.

Article 3 | *Rémunération mensuelle minimale garantie*

Les rémunérations mensuelles minimales garanties applicables aux ouvriers et aux ETAM, soit les salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7 de la grille des classifications professionnelles, sont revalorisées de 1,5 % (y compris le niveau 1 échelon 1) et sont ainsi fixées :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Valeurs mensuelles
1	1	1 817,87
	2	1 828,02
2	1	1 842,23
	2	1 863,54
	3	1 913,28
3	1	1 926,47
	2	1 956,92
	3	2 005,64

Niveau	Échelon	Valeurs mensuelles
4	1	2 023,91
	2	2 056,39
	3	2 121,35
5	1	2 136,58
	2	2 200,52
	3	2 346,68
6	1	2 396,42
	2	2 489,80
	3	2 674,53
7	1	2 742,53
	2	2 905,95
	3	3 162,74

Article 4 | Détermination de la rémunération conventionnelle minimale

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 de la convention collective nationale précitée, la rémunération fixée ci-dessus est établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

La rémunération conventionnelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues dans l'entreprise ainsi que celles prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

En cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux rémunérations minimales garanties telles que fixées à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au Smic, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 6 | Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L.2261-3 à L.2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés, non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 7 | Dépôt et notification

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil de prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec accusé de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Bordeaux, le 14 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

IDCC : 3249 | **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION**
(6 juillet 2022)

Accord du 27 mars 2025

relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2550458M

IDCC : 3249

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

**UNICEM Centre-Val de Loire ;
UP'CHAUX,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FG FO construction ;
CFE-CGC BTP SICMA ;
CFDT construction bois,**

d'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 6 juillet 2022 (IDCC 3249),
il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du jeudi 27 mars 2025, l'ensemble des partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Centre-Val de Loire relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée du 6 juillet 2022. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques visées l'article 1.1 de ladite convention à l'exception toutefois des entreprises relevant de l'activité de fabrication d'éléments et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction (code 2361Z).

En effet, et en application de l'accord collectif national d'harmonisation des salaires minimaux garantis du 11 avril 2024 étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, les entreprises exerçant une activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction restent soumises aux seules dispositions de cet accord, et notamment les dispositions figurant à l'article 3 dudit accord qui prévoit que les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2025 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales visées par l'accord, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1^{er} juillet 2027.

Le présent accord s'applique aux entreprises précitées, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME, l'objectif étant de pouvoir maintenir l'équité entre les entreprises desdits secteurs.

Article 2 | *Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Cher (18), Eure-et-Loir (28), Indre (36), Indre-et-Loire (37), Loir-et-Cher (41) et Loiret (45).

Article 3 | *Rémunération mensuelle minimale garantie*

Les rémunérations mensuelles minimales garanties applicables aux ouvriers et aux ETAM, soit les salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7 de la grille des classifications professionnelles sont fixées selon les montants suivants revalorisés à + 1,5 % sur l'ensemble des coefficients de la grille à l'exception du niveau 1 échelon 1 au niveau du Smic et tous niveaux arrondis à l'euro supérieur :

Niveau	Échelon	Valeurs mensuelles (€)	Pourcentage
1	1	1 802	+ 0,61
	2	1 850	+ 1,5
2	1	1 854	+ 1,5
	2	1 879	+ 1,5
	3	1 934	+ 1,5
3	1	1 942	+ 1,5
	2	1 970	+ 1,5
	3	2 027	+ 1,5
4	1	2 037	+ 1,5
	2	2 069	+ 1,5
	3	2 140	+ 1,5
5	1	2 147	+ 1,5
	2	2 211	+ 1,5
	3	2 359	+ 1,5
6	1	2 397	+ 1,5
	2	2 488	+ 1,5
	3	2 680	+ 1,5
7	1	2 732	+ 1,5
	2	2 983	+ 1,5
	3	3 144	+ 1,5

Article 4 | Détermination de la rémunération conventionnelle minimale

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 de la convention collective nationale précitée, la rémunération fixée ci-dessus est établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

La rémunération conventionnelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues dans l'entreprise ainsi que celles prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

En cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux rémunérations minimales garanties telles que fixées à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au Smic, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord (ou avenant). Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 6 | Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 7 | Dépôt et notification

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil de prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec accusé de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Fleury-les-Aubrais, le 27 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

Avenant n° 2 du 26 février 2025

à l'accord du 26 septembre 2016
relatif à la carrière des salariés

NOR : ASET2550416M

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

UNSA ;

SNE CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les modalités relatives à la carrière des salariés ont été fixées par l'accord collectif national sur la carrière des salariés du 25 juin 2004. Il a fait l'objet d'un avenant signé le 26 septembre 2016 dans le cadre de l'évolution apportée au texte conventionnel sur le système de classification à la même date.

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires de la branche Caisse d'épargne pour l'année 2025, les parties signataires ont décidé de faire évoluer les minima d'augmentation en cas de changement de classification avec et sans changement d'emploi. Le présent avenant a pour objet de réviser l'article 6.

Article 1^{er} | Modification de l'article 6 « Promotion »

L'article 6 de l'accord collectif national sur la carrière des salariés du 25 juin 2004, déjà modifié par l'avenant n° 1 à l'accord collectif national sur la carrière des salariés du 26 septembre 2016, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Tout salarié promu au sein de son entreprise à un niveau de classification supérieur bénéficie d'une évolution salariale individuelle.

■ Pour les salariés dont la promotion s'accompagne d'un changement d'emploi, le montant de cette évolution salariale individuelle minimale est au moins égale à 75 % du différentiel entre le salaire annuel minimal de branche du niveau de classi-

fication qu'occupait le salarié avant sa promotion et celui de son nouveau niveau de classification.

Compte tenu de la création de nouveaux niveaux de classifications, ce montant ne pourra être inférieur à :

- 1 223,60 euros brut par an pour le passage du niveau B vers le niveau C ;
- 1 223,60 euros brut par an pour le passage du niveau C vers le niveau D ;
- 760,90 euros brut par an pour le passage du niveau D vers le niveau E ;
- 760,90 euros brut par an pour le passage du niveau E vers le niveau F.

■ Pour les salariés dont la promotion ne s'accompagne pas d'un changement d'emploi, le montant de cette évolution salariale individuelle minimale est au moins égale à 50 % du différentiel entre le salaire annuel minimal de branche du niveau de classification qu'occupait le salarié avant sa promotion et celui de son nouveau niveau de classification.

Le montant de l'évolution est proraté pour les salariés à temps partiel. »

Article 2 | Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 3 | Dépôt et publicité de l'avenant

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé par BPCE en double exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

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

Fait à Paris, le 26 février 2025.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250170-000425

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
