

Accord du 2 avril 2026 relatif au plan d'épargne interentreprises facultatif

NOR : ASET2650507M

IDCC : 1938

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

FIA ;

CNADEV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

CFE-CGC Agro ;

CFDT Agri Agro,

d'autre part,

conviennent ce qui suit :

Le présent accord portant création d'un PEI facultatif, a pour objet le développement de l'épargne salariale des entreprises relevant du champ d'application de la CCN des industries de la transformation des volailles.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de permettre aux salariés de l'entreprise de se constituer, avec l'aide de celle-ci, une épargne investie dans un portefeuille collectif de valeurs mobilières.

En outre, le présent accord vaut également dispense de conclusion d'accord de participation volontaire conformément à l'article L. 3333-5 du code du travail pour les entreprises de moins de cinquante salariés, non soumises au régime obligatoire de la participation. Ainsi, les entreprises, relevant du champ d'application professionnel et géographique du présent accord, qui se soumettent volontairement à la participation, sont dispensées de conclure un accord de participation dans leur entreprise. Elles doivent alors se conformer aux dispositions du présent accord et plus particulièrement aux dispositions de l'article 11 ci-dessous.

Le présent accord constitue le règlement de plan d'épargne interentreprises.

Sont annexés au présent accord :

– la liste des instruments de placement et les critères de choix des FCPE ;

- le document unilatéral d’adhésion type ;
- les documents d’informations clés (DIC) des FCPE.

Article 2 | Champ d’application

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant du champ d’application de la CCN des industries de la transformation des volailles.

Article 3 | Caractère facultatif de l’adhésion au dispositif

L’ensemble des entreprises visées à l’article 2 peuvent adhérer, si elles le souhaitent, à l’accord facultatif de branche.

Dans les entreprises d’au moins 50 salariés, cette adhésion doit être formalisée par accord, dans les conditions prévues à l’article L. 3333-2 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cette adhésion pourra être formalisée, au choix de l’employeur :

- soit, par accord conclu dans les conditions prévues à l’article L. 3333-2 précité ;
- soit, conformément à l’article L. 3333-7-1 du code du travail au moyen du document unilatéral d’adhésion type proposé en annexe.

Lorsque l’adhésion à l’accord est unilatérale, l’employeur devra sélectionner, sur le document unilatéral d’adhésion, les options retenues s’agissant, notamment, des éventuelles modalités d’abondement qui lui sont proposées.

L’accord ou le document unilatéral d’adhésion type devra être déposé auprès de l’autorité administrative compétente.

Les exonérations de cotisations seront réputées acquises dès le dépôt du document d’adhésion à l’accord agréé ou de l’accord d’adhésion à l’accord agréé et pour toute la durée de l’accord.

Dans tous les cas, les entreprises demeurent libres d’accéder au PEE ou PEI de leur choix en dehors du cadre du présent accord. De même, les PEE ou PEI existants dans les entreprises à la date de prise d’effet du PEI initial ne sont pas remis en cause. Toutefois, ces entreprises ont la possibilité de se soumettre au présent accord de branche après dénonciation de leur dispositif.

Article 4 | Titulaires

Peuvent effectuer des versements sur le présent PEI :

- tout salarié qui justifie d’une durée minimale d’ancienneté de 3 mois dans l’entreprise à la date de son premier versement. L’ancienneté requise prend en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de l’année au titre de laquelle les versements sont effectués dans le plan et des douze mois qui la précèdent ;
- dans les entreprises dont l’effectif habituel comprend au moins 1 et moins de 250 salariés, 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 du chef d’entreprise ou le partenaire « pacsé » s’il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l’article L. 121-4 du code de commerce, peuvent participer dans les mêmes conditions que les salariés au PEI ;
- peuvent également participer dans les mêmes conditions au PEI les salariés d’un groupement d’employeurs mis à disposition de l’entreprise.

Les retraités peuvent continuer à effectuer des versements sur leur PEI, à condition d’avoir effectué au moins un versement avant leur départ à la retraite et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs. Ces versements sont effectués dans les mêmes

conditions que pour les salariés mais ne bénéficient pas de l'abondement de l'entreprise, ni à la prise en charge des frais visés à l'article 8.1 du présent accord.

Les anciens salariés, autres que les retraités, peuvent rester adhérents au PEI sans pouvoir continuer à effectuer des versements sur celui-ci, à l'exception du versement de l'intéressement ou de la participation afférents à la période d'activité précédant leur départ. Ils ne peuvent pas prétendre au bénéfice de l'abondement de l'employeur sur ce versement, ni de la prise en charge des frais visés à l'article 8.1 du présent accord.

Les titulaires du présent accord au titre de la participation volontaire sont visés à l'article 11.1 du présent règlement.

Article 5 | Adhésion des bénéficiaires

L'entreprise, qui souhaite adhérer à l'accord, le fait par signature des conditions particulières valant bulletin d'adhésion remis par l'organisme gestionnaire des fonds et qui précise les modalités de gestion du contrat. Cette adhésion emporte acceptation pleine et entière du présent accord. Elle est notifiée également au teneur de compte.

Sous réserve de l'adhésion de l'entreprise au présent accord, le premier versement du titulaire (visé à l'article 4) au PEI entraîne de fait son adhésion au plan.

Article 6 | Intervenants au plan^[1]

Article 6.1 | Gestion des fonds

L'organisme gestionnaire des fonds, ci-après dénommé « la société de gestion », est chargé de constituer les portefeuilles collectifs et de vérifier la performance des fonds, agit pour le compte des porteurs de parts qui sont copropriétaires des FCPE et les représente à l'égard des tiers pour tous les actes intéressant leurs droits et obligations.

La gestion des fonds est assurée par :

AGRICA Épargne, société par actions simplifiée, au capital de 3 000 000 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 449 912 369, dont le siège social est 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08, agréée par l'autorité des marchés financiers sous le numéro d'agrément AMF GP 04 005, gère des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) cités au présent PEI.

AGRICA Épargne distribue des FCPE cités au présent PERECOI et gérés par Amundi asset management, société anonyme, au capital de 596 262 615 €, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 437 574 452, dont le siège social est 91-93, boulevard Pasteur, 75015 Paris, société de gestion agréée par l'autorité des marchés financiers sous le numéro d'agrément GP 04000036.

Article 6.2 | Teneur de compte conservateur de parts

Le teneur de compte conservateur de parts est Amundi ESR (filiale d'Amundi), société anonyme, au capital de 24 000 000 €, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 433 221 074, dont le siège social est 91-93, boulevard Pasteur, 75015 Paris et dont l'adresse postale est 26956 Valence cedex 9, entreprise d'investissement de droit français, agréée par l'autorité de contrôle prudentiel, mandataire non exclusif en opérations de banque et en services de paiement et mandataire d'intermédiaire d'assurance, immatriculée à l'ORIAS sous le numéro 16006295, ci-après dénommé « le teneur de compte ».

[1] Tout changement de dénomination sociale des intervenants au plan s'appliquera de plein droit.

Le teneur de compte tient un compte individuel pour chaque porteur de parts, est l'interlocuteur de ce dernier pour toute question relative à son compte et l'informe dans les conditions indiquées à l'article 18 du présent accord.

Article 6.3 | Dépositaire

Le dépositaire des FCPE est CACEIS Bank, société anonyme au capital de 1 280 677 691,03 € immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 692 024 722, dont le siège social est 89-91, rue Gabriel Péri, 92120 Montrouge, ci-après dénommé « le dépositaire ».

Article 6.4 | Teneur de registre

La fonction de teneur de registre est déléguée à Amundi tenue de comptes.

Ce registre comporte pour chaque porteur de parts un compte administratif retraçant les sommes affectées au PEI et la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir.

Les porteurs de parts sont informés de la vie de ce compte dans les conditions prévues à l'article 17 du présent accord.

Article 7 | Ressources du plan

Le PEI peut recevoir :

- les versements volontaires facultatifs des salariés ;
- la totalité ou une partie des primes d'intéressement ou du supplément d'intéressement ;
- la totalité ou une partie des droits à participation ou du supplément de participation ;
- la totalité ou partie des sommes correspondant à la valeur monétaire des droits accumulés dans le compte épargne-temps (CET) ;
- les sommes provenant de l'abondement de l'entreprise, si celle-ci le souhaite ;
- la totalité ou une partie de la ou des prime(s) de partage de la valeur perçue ;
- la prime de partage de la valorisation de l'entreprise.

Le PEI peut également recevoir :

- les sommes provenant d'un transfert individuel des avoirs détenus par un titulaire dans un PEE, un PEG ou un PEI, qu'il y ait rupture ou non du contrat de travail et que ce transfert intervienne au cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité ;
- les sommes déjà investies en compte courant bloqué ou en FCPE provenant de la participation, qu'il y ait rupture ou non du contrat de travail. Ce transfert peut intervenir pendant la période d'indisponibilité ou sans délai à l'issue de cette période ;
- les sommes provenant d'un transfert collectif des avoirs détenus dans un PEE, un PEG ou un PEI ;
- et plus généralement, toutes les sommes admises par la législation et la réglementation.

Concernant les sommes transférées, les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul du délai d'indisponibilité restant à courir sur le présent PEI. Les sommes ainsi transférées ne donnent pas lieu à l'abondement de l'employeur et ne sont pas comprises dans le plafond maximum annuel des versements du titulaire.

Article 8.1 | Frais de tenue de registre et de tenue de compte-conservation de parts

Les frais de tenue de registre et de tenue de compte-conservation de parts sont pris en charge par l'entreprise dans les conditions visées au bulletin d'adhésion.

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise, les frais de tenue de compte individuel sont à leur charge à compter de l'exercice suivant leur départ de l'entreprise, et ce tant que ces derniers conservent des avoirs dans le PEI. Ces frais sont prélevés annuellement par rachat de parts sur les comptes des participants concernés.

En cas de liquidation d'une entreprise adhérente au présent plan, les frais de tenue de compte individuel dus postérieurement à la liquidation sont à la charge du titulaire.

Article 8.2 | Commission de souscription (droit d'entrée) dans les FCPE et autres frais

Les droits d'entrée dans les FCPE sont à la charge des porteurs de parts.

Ces derniers en sont informés préalablement par des moyens appropriés.

Les entreprises qui décident de prendre à leur charge les droits d'entrée dans les FCPE devront mentionner ce choix à la société de gestion/ou distributeur et au teneur de compte et en informer leurs salariés.

Article 8.3 | Frais de fonctionnement, de gestion des fonds et autres frais indirects

Les frais de fonctionnement et de gestion du fonds (frais de gestion financière, de gestion administrative et comptable, de conservation, de conseil de surveillance, etc.), ainsi que les frais indirects sont prélevés sur les actifs des FCPE et sont donc supportés par les titulaires.

Article 8.4 | Abondement de l'entreprise

Les entreprises, qui le souhaitent, ont la faculté de compléter les versements des titulaires par un abondement dans le respect des règles légales et réglementaires en vigueur (notamment respect du caractère collectif).

L'abondement peut être simple (uniforme) ou dégressif à proportion que les versements des bénéficiaires augmentent.

Concernant l'abondement simple :

- le taux d'abondement doit être compris entre 5 % et le taux maximum légal mentionné à l'article L. 3332-11 du code du travail (soit un maximum de 300 %), et ce par multiple de 5 % ;
- le plafond d'abondement, dans la limite du plafond maximum légal mentionné à l'article R. 3332-8 du code du travail (soit un maximum de 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale), doit être exprimé :
 - soit en euros avec un montant minimum de 100 €, par multiple de 100 € ;
 - soit en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale avec un minimum de 1 %, par multiple de 1 %.

Concernant l'abondement dégressif :

- l'entreprise fixe au maximum 3 taux d'abondements, qui varient de façon dégressive par palier à proportion que les versements des bénéficiaires augmentent ;
- le montant des versements des bénéficiaires correspondant à chaque palier ou leur montant total sont plafonnés de sorte que l'abondement de ces versements, quel que soit le taux retenu, ne puisse pas dépasser le plafond réglementaire de 8 % mentionné ci-après ;

- le montant des versements des bénéficiaires correspondant à chaque palier est défini par l'employeur, par multiple de 100 €, avec un montant minimal de 100 € ;
- chaque taux d'abondement doit être compris entre 5 % et le taux maximum légal mentionné à l'article L. 3332-11 du code du travail (soit un maximum de 300 %), par multiple de 5 %, et être inférieur au taux applicable au palier précédent ;
- le plafond d'abondement, dans la limite du plafond maximum légal mentionné à l'article R. 3332-8 du code du travail (soit un maximum de 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale), doit être exprimé en euros, par multiple de 100 €, avec un montant minimum de 100 €.

Les entreprises choisissent, le cas échéant, selon l'origine des versements (versements volontaires facultatifs, sommes issues de l'intéressement, de la participation, sommes provenant du compte épargne-temps, prime(s) de partage de la valeur) le(s) niveau(x) d'abondement(s) applicable(s) aux versements, dans les fourchettes et selon les paliers ci-dessus.

Les entreprises devront mentionner leur choix à la société de gestion/ou distributeur et au teneur de compte et ce, par l'intermédiaire des conditions particulières valant bulletin d'adhésion de l'entreprise.

L'abondement doit être affecté au PEI concomitamment aux versements des titulaires, ou, au plus tard, à la fin de chaque exercice et en tout état de cause avant le départ du titulaire de l'entreprise.

En l'absence de modifications, les modalités d'abondement choisies par l'entreprise, sont applicables sur une année civile et par tacite reconduction. Néanmoins, les modalités d'abondement retenues pourront faire l'objet d'une modification qui devra intervenir préalablement aux premiers versements de l'année civile.

Il est précisé que toute modification devra être portée à la connaissance des titulaires du PEI par tout moyen approprié (affichage sur les emplacements réservés à la communication au personnel ou, information individuelle) préalablement à tout versement.

En cas de modification des conditions d'abondement la formule choisie doit être portée à la connaissance de la société de gestion et du teneur de compte.

En tout état de cause, l'entreprise s'engage à respecter le principe de non-substitution de l'abondement à un 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 l'adhésion ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Les anciens salariés qui affecteront au plan d'épargne l'intéressement ou la participation perçus au titre de leur dernière période d'activité, ne bénéficieront en aucun cas de l'abondement tel qu'il est défini dans le présent article. De même, cet abondement ne pourra en aucun cas porter sur les sommes disponibles et/ou indisponibles issues d'un transfert conformément à l'article 7.

Article 9 | Régime fiscal et social

L'abondement n'a pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ni le caractère d'éléments de salaire pour l'application de la législation du travail.

Pour le titulaire, l'abondement est exonéré de charges sociales mais supporte la CSG et la CRDS et n'est pas soumis à l'impôt sur le revenu.

Pour l'entreprise, l'abondement est déductible du bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu selon le cas, est exonéré de charges sociales et taxes sur les salaires mais supporte la cotisation dite « forfait social », si elle est due.

Il est précisé que pour ouvrir droits aux exonérations fiscales et sociales, l'abondement ne peut être supérieur par année civile et par titulaire au triple de la contribution de celui-ci et au plafond prévu par les articles L. 3332-11 et R. 3332-8 du code du travail.

Les plus-values constatées lors de la délivrance des parts des FCPE supportent la CSG et la CRDS et, le cas échéant, des prélèvements et contributions obligatoires fixés par la réglementation sociale et fiscale.

Toute modification des contributions fiscales et sociales suite à une évolution législative ou réglementaire s'appliquera de plein droit au présent accord.

Article 10 | Modalité d'alimentation du plan épargne interentreprises

Les versements au PEI seront investis par FCPE du montant minimum indiqué dans chacun des documents d'informations clés (DIC) des FCPE, lesquels sont annexés au présent accord. Sur les bases des ressources du plan visées à l'article 7 du présent accord, il est précisé les modalités d'alimentation suivantes :

Article 10.1 | Versements volontaires des titulaires

Le PEI reçoit les versements volontaires des titulaires qui ne pourront excéder, par année civile, le quart de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au titre de l'année du versement. Cette limite inclut les versements volontaires des titulaires, l'affectation des droits issus du compte épargne-temps, ainsi que les sommes issues des primes de partage de la valeur et de la valorisation de l'entreprise.

Le montant total annuel des sommes versées par le chef d'entreprise ne peut excéder le quart de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente. Dans le cas d'une personne morale, le montant total annuel des sommes versées par le président, les directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ne peut excéder le quart des rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise et dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et des salaires.

Les versements annuels du conjoint ou du partenaire « pacsé » du chef d'entreprise ayant le statut du conjoint collaborateur ou de conjoint associé ainsi que les versements des salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, ne pourra excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le montant total annuel des sommes versées par les retraités ne peut excéder le quart de leur pension retraite.

Pour apprécier les plafonds indiqués, doivent être pris en considération tous les plans d'épargne salariale auxquels le titulaire participe.

Les versements pourront être effectués sur le PEI à tout moment, soit de façon programmée par prélèvement et selon une périodicité (mensuelle, trimestrielle ou semestrielle) définie par les bénéficiaires, soit de façon exceptionnelle, par chèque ou par prélèvement.

Ces derniers transmettent leur bulletin de versement directement au teneur de compte, qui se charge, le cas échéant, du calcul de l'abondement. Chaque versement doit préciser l'affectation désirée.

Article 10.2 | L'intéressement ou le cas échéant le supplément d'intéressement (uniquement si un dispositif d'intéressement est en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement)

Lorsqu'un accord d'intéressement a été mis en place dans l'entreprise et que des primes d'intéressement sont versées au titre de cet accord, le titulaire peut décider de verser tout ou

partie de sa prime d'intéressement sur le PEI. Dans ce cas, le titulaire doit en faire la demande dans les 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué ; l'accord d'intéressement, précise la date à laquelle le titulaire est présumé avoir été informé.

Ces sommes ne sont pas prises en compte dans le plafond du quart de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié.

À défaut de choix exprimé par le titulaire dans les délais impartis, les sommes lui revenant seront affectées au PEI et seront investies dans le fonds commun de placement d'entreprise désigné dans l'accord d'intéressement applicable. À défaut d'indication, les sommes seront investies dans le fonds commun de placement d'entreprise « Amundi 3 mois ESR-H ».

Les sommes ainsi versées au plan sont exonérées de l'impôt sur le revenu.

Article 10.3 | Les sommes provenant du compte épargne-temps (CET) (uniquement si un CET est en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement)

Si l'accord du CET le permet, le titulaire peut affecter au PEI la totalité ou une partie de ses droits accumulés sur le CET. Il le fait selon les modalités retenues par l'entreprise. Les sommes ainsi transférées sont comprises dans le plafond maximum annuel des versements.

Le cas échéant, le teneur de compte calcule l'abondement pour le compte de l'entreprise.

Article 10.4 | La participation obligatoire ou volontaire ou le cas échéant le supplément de participation (uniquement si un dispositif de participation est en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement)

Lorsque le titulaire décide d'affecter sa participation relevant d'un accord obligatoire ou d'un dispositif volontaire, en totalité ou en partie, dans le PEI, il doit en faire la demande dans les 15 jours suivant la remise du bulletin d'option établi par l'entreprise l'informant du montant qui lui est attribué et dont il peut demander en tout ou partie le versement. Le versement au PEI s'effectue, selon les modalités précisées dans les dispositifs et accords applicables dans l'entreprise.

Ces sommes pourront être affectées automatiquement au présent PEI, à défaut de choix du bénéficiaire lors de la répartition de la réserve spéciale de participation.

Ces sommes ne sont pas prises en compte dans le plafond du quart de la rémunération annuelle brute prévu dans le présent article.

Les sommes ainsi versées au plan sont exonérées de l'impôt sur le revenu.

Article 10.5 | La prime de partage de la valeur

Conformément à l'article 9 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant sur la transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, le titulaire peut décider d'affecter dans le PEI tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la ou des prime(s) de partage de la valeur versée(s) dans les conditions prévues par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant sur les mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

Lorsqu'il le décide, les sommes issues de la ou des prime(s) de partage de la valeur doivent être affectées à la réalisation du PEI dans un délai réglementairement prévu. Lorsqu'elles sont affectées à la réalisation du PEI, ces sommes bénéficient d'exonérations d'impôt sur le revenu.

Ces sommes ainsi affectées sont comprises dans le plafond maximum annuel des versements.

Ces sommes peuvent faire l'objet d'un abondement.

Article 10.6 | La prime de partage de la valorisation de l'entreprise

Conformément à l'article 10 de la loi n° 2023-1107, du 29 novembre 2023 portant sur la transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise, le titulaire peut décider d'affecter dans le PEI tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la prime de partage de la valorisation de l'entreprise.

Lorsqu'il le décide, les sommes issues de la ou des prime(s) de partage de la valorisation de l'entreprise doivent être affectées à la réalisation du PEI dans un délai réglementairement prévu. Lorsqu'elles sont affectées à la réalisation du PEI, ces sommes bénéficient d'exonérations d'impôt sur le revenu dans une limite de 5 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur.

Ces sommes ainsi affectées sont comprises dans le plafond maximum annuel des versements.

Article 11 | Participation volontaire. Bénéficiaires. Calcul. Répartition. Versement. Affectation. Informations

Sont concernées par les dispositions suivantes, les entreprises dont l'effectif n'atteint pas 50 salariés et qui dans le cadre de la mise en place du PEI décident, sur option, de s'assujettir volontairement au régime de la participation.

Ainsi, en application de l'article L. 3333-5 du code du travail, l'accord peut dispenser de la conclusion d'un accord de participation volontaire les entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas assujetties au régime obligatoire de la participation et qui souhaitent volontairement se doter d'un dispositif de participation.

Dans ces entreprises, l'assujettissement volontaire à la participation sera formalisé de la même manière que le PEI, au choix de l'employeur :

- soit, par accord ;
- soit, au moyen du document unilatéral d'adhésion type proposé en annexe. Dans ce cas, l'employeur indiquera expressément son choix d'assujettissement sur le document unilatéral d'adhésion type.

Article 11.1 | Titulaires

Tout salarié qui justifie d'une durée minimale d'ancienneté de 3 mois dans l'entreprise. L'ancienneté requise prend en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de l'exercice au titre duquel les versements sont effectués dans le plan et des douze mois qui le précèdent.

Pour le bénéfice de la participation volontaire, le présent accord s'applique également pour les entreprises de moins de 50 salariés, aux 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 du chef d'entreprise ou le partenaire « pacsé » s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce.

Article 11.2 | Calcul des droits

Dans les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation, le régime de droit commun ouvre droit à une participation calculée à partir du bénéfice net de l'entreprise, en fonction d'une formule dite « légale » qui résulte des dispositions de l'article L. 3324-1 du code du travail.

En ce sens, le montant global des droits des titulaires, constituant la réserve spéciale de participation (RSP), est calculé selon la formule légale suivante :

$$\text{Réserve spéciale de participation} = 1 / 2 (B - 5 \% C) \times (S / VA)$$

B : représente le bénéfice net de l'entreprise, tel que visé à l'article L. 3324-1 du code du travail.

C : représente les capitaux propres de l'entreprise tels que définis par l'article D. 3324-4 du code du travail.

S : représente les salaires versés au cours de l'exercice considéré. Il s'agit des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

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

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

Article 11.3 | Répartition des droits

La répartition des droits à participation entre les salariés titulaires visés à l'article 11.1 de l'accord est calculée, au choix de l'entreprise, de manière :

■ Soit uniforme :

La réserve spéciale de participation est divisée entre tous les salariés titulaires visés à l'article 11.1 de l'accord sans tenir compte du salaire ou du temps de présence.

■ Soit proportionnelle au salaire :

La réserve spéciale de participation est répartie entre les salariés titulaires visés à l'article 11.1 de l'accord, proportionnellement au salaire perçu par chaque salarié au cours de l'exercice de référence, étant entendu que les salaires pris en compte sont les salaires bruts déterminés selon les règles énoncées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Le salaire servant de base de calcul à la répartition n'est pris en compte, pour chaque titulaire, que dans la limite d'une somme égale à trois fois le plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de sécurité sociale.

Les congés de maternité, paternité, d'adoption, d'accueil de l'enfant, de deuil, ainsi que les absences provoquées par un accident du travail – à l'exclusion des accidents de trajet – ou une maladie professionnelle, ainsi que les heures chômées au titre d'une période d'activité exercée à temps partiel ou à temps partiel de longue durée et les périodes de mise en quarantaine liées à l'existence d'un état d'urgence sanitaire déclaré sont assimilés à des périodes de présence. La réserve spéciale de participation est calculée pour ces périodes sur le salaire qui aurait été versé si le salarié avait travaillé.

Pour le dirigeant et son conjoint ou partenaire pacsé ayant le statut de collaborateur ou d'associé (art. 11.1 de l'accord), la réserve spéciale de participation est attribuée au prorata de leur rémunération annuelle ou revenu professionnel imposable de l'année précédente, dans la

limite du salaire le plus élevé de l'entreprise et sans dépasser trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

■ Soit proportionnelle à la durée de présence au cours de l'exercice :

La réserve spéciale de participation est répartie directement entre les salariés titulaires visés à l'article 11.1 de l'accord en fonction de leur durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice. Il s'agit du travail effectif.

Le ratio nombre de jours travaillés du collaborateur / nombre jours travaillés par l'ensemble des collaborateurs bénéficiaires sera appliqué à ce montant pour déterminer la part revenant à chacun.

Aux périodes de travail effectif s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congrés payés, exercice de mandat de représentation du personnel).

Sont également assimilées à des périodes de présence :

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

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 ;

3° Les périodes de mise en quarantaine au sens du 2° du I de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique.

4° Les heures chômées du fait de l'activité partielle, conformément à l'article R. 5122-11 du code du travail.

Soit en utilisant conjointement, au sein du document unilatéral ou de l'accord, ces différents modes de répartition de la façon suivante :

■ Option 1 :

- 1/3 seront répartis de manière uniforme entre les salariés ;
- 1/3 seront répartis proportionnellement aux salaires ;
- 1/3 seront répartis proportionnellement à la durée de présence.

■ Option 2 :

- 50 % seront répartis proportionnellement aux salaires ;
- 50 % seront répartis proportionnellement à la durée de présence.

Article 11.4 | Plafonnement des droits individuels

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un titulaire ne peut, pour un même exercice, excéder un plafond réglementaire individuel, lequel est fixé par l'article D. 3324-12 du code du travail (soit trois quarts du plafond annuel moyen de la sécurité sociale).

Les sommes excédentaires qui résulteront, éventuellement, de l'application du plafond des droits individuels, seront immédiatement réparties entre les salariés n'atteignant pas ce plafond ; ce dernier ne pourra en tout état de cause, être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Si, au terme de cette redistribution demeurait un reliquat, celui-ci restera dans la réserve spéciale de participation pour être réparti au cours des exercices ultérieurs, conformément à l'article L. 3324-7 du code de travail.

Lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, les plafonds prévus aux articles D. 3324-10 et D. 3324-12 du code du travail sont calculés à due proportion de la durée de présence.

Article 11.5 | Versement des droits

Dès que les éléments de répartition sont connus, chaque titulaire est notamment informé du montant des droits à participation qui lui sont attribués. À cet effet, une notification distincte du bulletin de paie est adressée à chaque titulaire dans les conditions prévues à l'article 11.7 du présent accord.

Un avis d'option est également adressé à chaque titulaire pour lui permettre de demander, en tout ou partie, le versement immédiat de sa quote-part de participation et/ou son affectation au PEI et/ou au PERECOI de branche.

En l'absence de réponse du titulaire dans le délai légal imparti, les sommes correspondantes sont indisponibles et investies par défaut dans les conditions prévues ci-après.

Quel que soit le choix du salarié dans l'utilisation de ses droits à participation (blocage/disponibilité immédiate), l'entreprise réalise le versement des sommes avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, l'entreprise complètera le versement des sommes 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.

Les intérêts sont versés en même temps que le principal et utilisés (blocage/disponibilité immédiate) dans les mêmes conditions.

Les sommes affectées au PEI/PERECOI sont exonérées d'impôt sur le revenu. Les revenus provenant des sommes attribuées au titre de la participation et recevant la même affectation sont exonérés dans les mêmes conditions.

Le cas échéant, le teneur de compte calcule le montant de l'abondement et le transmet pour paiement à l'entreprise.

Article 11.6 | Règles de disponibilité des droits

Versement immédiat des droits

Chaque titulaire peut demander, en tout ou partie, le versement immédiat de ses droits à participation, à condition que cette demande soit formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Le titulaire est présumé avoir été informé le jour de la remise contre signature du bulletin d'option ou, en cas d'envoi, au terme d'un délai de 7 jours à compter de la date d'édition figurant sur le bulletin d'option.

Gestion des droits indisponibles

Chaque titulaire peut demander, en tout ou partie, l'investissement de ses droits à participation dans le PEI ou dans le PERECOI de branche, lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise.

Affectation au PEI de branche

Les droits affectés au PEI ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans.

Toutefois, dans des cas liés à la situation ou au projet du titulaire, ces droits peuvent être exceptionnellement débloqués de manière anticipée conformément aux cas de déblocage anticipé prévus par le PEI.

En l'absence de réponse du titulaire dans les délais impartis, la participation est susceptible d'être affectée au PEI, soit pour moitié (s'il existe un PERECO dans l'entreprise), soit en totalité. La participation sera alors affectée par défaut au FCPE monétaire du PEI.

En outre, l'entreprise peut payer directement les salariés si les sommes leur revenant n'atteignent pas le montant de 80 euros fixé par un arrêté ministériel (art. L. 3324-11 du code du travail).

Affectation au PERECOI de branche

En cas d'affectation des sommes dans le PERECOI – lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise – les droits constitués sont bloqués jusqu'au départ à la retraite, sauf les cas de déblocage anticipé prévus dans le PERECOI.

À défaut de réponse du titulaire des droits à participation sur l'affectation des sommes dans les délais prévus, le montant de la participation versée sera obligatoirement affecté, conformément à l'article L. 3324-12 du code du travail, pour une première moitié à la gestion pilotée selon l'allocation du « profil de gestion équilibre » du PERECOI et pour l'autre moitié au FCPE monétaire du PEI.

Lorsqu'un versement correspondant à des sommes issues de la participation est affecté au PERECOI dans les conditions prévues à l'article L. 3324-12 du code du travail, le titulaire peut, par dérogation à l'article L. 224-4, 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 11.7 | *Information des titulaires*

Information collective

Indépendamment de la publicité prévue pour le présent accord, l'employeur doit présenter, dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, un rapport au CSE, s'il existe, ou, le cas échéant, à la commission dédiée.

Ce rapport comporte notamment :

- les éléments servant de base de calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ;
- des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsque le CSE, s'il existe, est appelé à siéger pour examiner ce rapport, les questions ainsi examinées doivent faire l'objet de réunions distinctes ou d'une mention spéciale à son ordre du jour. Le CSE peut se faire assister par un expert-comptable dans les conditions prévues aux articles L. 2325-35 et suivants du code du travail.

Lorsqu'il n'existe pas de CSE, le rapport relatif à l'accord de participation est adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise.

Information individuelle

En outre, l'information individuelle de chaque titulaire est assurée comme suit :

(i) L'employeur est tenu de remettre à chaque titulaire, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale, présentant les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise.

(ii) Toute répartition donne lieu à la remise, à chaque titulaire, d'une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués au titulaire ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à partir de laquelle lesdits droits seront négociables ou exigibles, à défaut de versement immédiat ;
- le montant du précompte effectué au titre de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- les cas dans lesquels les droits attribués au titulaire peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au PEE ou PERECO des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12.

Cette fiche comporte en annexe une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues à l'accord de participation.

La remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique, avec l'accord du titulaire concerné.

Ces fiches et notes seront adressées aux titulaires qui auront quitté l'entreprise avant la mise en place du présent accord ou lorsque le calcul et la répartition de la réserve spéciale de participation interviendra après un tel départ.

Dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, chaque titulaire est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation.

Cas du départ du titulaire

Si l'accord de participation a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou que le calcul et la répartition de la réserve spéciale de participation interviennent après un tel départ, la fiche et la note doivent également leur être adressées pour les informer de leurs droits.

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

- de lui remettre un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise ; cet état récapitulatif, inséré dans le livret d'épargne salariale, lui indique notamment si les frais de tenue de compte-conservation seront pris en charge par l'entreprise ou par prélèvements sur ses avoirs ;
- de lui demander l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis de mise en paiement des dividendes et d'échéance des intérêts, des titres remboursables et des avoirs devenus disponibles, et, le cas échéant, le compte sur lequel les sommes correspondantes devront lui être versées ;
- d'informer le titulaire qu'au cas où il changerait d'adresse, il lui appartiendrait d'en aviser l'entreprise ou l'organisme gestionnaire, en temps utile.

Article 12 | Investissement des sommes recueillies par le PEI

Les sommes recueillies par le PEI sont employées à l'acquisition de parts et fractions de parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) dans lesquels les titulaires pourront choisir d'affecter leur épargne :

- FCPE AGRICA Épargne obligataire A ;
- FCPE AGRICA Épargne obligations vertes A^[1] ;
- FCPE AGRICA Épargne défensif A ;
- FCPE AGRICA Épargne équilibré A ;
- FCPE AGRICA Épargne dynamique A ;
- FCPE AGRICA Épargne actions responsables A.

Ces FCPE sont gérés par AGRICA Épargne :

- FCPE AMUNDI 3 mois ESR H ;
- FCPE AMUNDI label Équilibre solidaire ESR.

Ces FCPE sont gérés par Amundi.

Sont annexés au présent règlement, les critères de choix des FCPE ainsi que les documents d'informations clés (DIC) des FCPE, lesquels précisent notamment l'orientation de placement, la politique de gestion ainsi que les droits et obligations des porteurs de parts.

Tout changement de nom des FCPE s'appliquera de plein droit au PEI.

Article 13 | Modification de l'affectation des avoirs (arbitrage)

Les porteurs de parts ont la faculté d'effectuer à tout moment et individuellement des arbitrages de tout ou partie de leurs avoirs entre les FCPE proposés.

L'arbitrage ainsi réalisé est sans effet sur la durée d'indisponibilité restant à courir et ne donne lieu ni à la perception de commission de souscription, ni à abondement.

Article 14 | Délai d'indisponibilité des avoirs et cas de déblocages anticipés

Article 14.1 | Délai d'indisponibilité

Les parts inscrites au compte des titulaires ne deviennent disponibles qu'au terme d'une période de blocage de cinq ans. Pour l'appréciation de ce délai, les périodes d'indisponibilité déjà courues des sommes transférées seront prises en compte.

La période de blocage débutera à compter du premier jour du 6^e mois de l'année au cours de laquelle le versement est effectué.

Article 14.2 | Déblocages anticipés

Les titulaires peuvent obtenir le déblocage de leurs avoirs avant l'expiration du délai ci-dessus, sans remettre en cause les avantages fiscaux attachés au PEI lors de la survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 3324-22 du code du travail.

À titre indicatif, ces cas sont, à ce jour :

- 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 ;

[1] Ce FCPE est nourricier du FCP Sienna obligations vertes qui bénéficie du label Greenfin, un des labels éligibles selon la loi partage de la valeur.

3° Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;

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, dans les conditions prévues au 3° *bis* de l'article D. 3324-22, du code du travail ;

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 ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

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, 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 mentionnés 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. 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 ;

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 utilisant exclusivement l'électricité et/ou l'hydrogène ou d'un vélo électrique.

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

La demande du salarié de liquidation anticipée est présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales, surendettement et activité de proche aidant. Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment.

En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander le déblocage des sommes dans les 6 mois du décès. Passé ce délai, les ayants droit seront soumis au régime fiscal des plus-values de cession de valeurs mobilières.

Toute demande de rachat occasionnée par un des cas de déblocage anticipé doit être accompagnée des pièces justificatives. Les avoirs pouvant être débloqués seront attribués au titulaire sous forme d'un versement unique.

Article 15 | Retraits des avoirs (rachat de parts)

Les avoirs devenus disponibles du fait de l'expiration de la période d'indisponibilité ou les avoirs dont l'attribution a été demandée par le titulaire suite à la survenance d'un cas de déblocage anticipé, sont délivrés en capital, en totalité ou en partie. Les avoirs peuvent être maintenus dans le PEI et continuer à bénéficier des exonérations fiscales visées à l'article 9 du présent accord.

Le retrait des avoirs entraîne une demande de rachat de parts de FCPE qui doit être transmise au teneur de compte.

Article 16 | Transfert individuel et collectif des avoirs

Lorsqu'un titulaire quitte l'entreprise et est embauché dans une autre entreprise qui dispose également d'un PEE, d'un PEG, d'un PEI et éventuellement d'un PERECO, PERECOG ou PERECOI, ce dernier peut demander le transfert de ses avoirs vers le ou les plan(s) qu'il a choisi(s).

Pour ce faire, le salarié communique à l'entreprise qu'il quitte, les avoirs qu'il souhaite transférer, le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'établissement teneur de compte conservateur de parts.

Le teneur de compte ou/et registre se charge alors d'effectuer le transfert.

Le transfert individuel des avoirs vers un autre plan d'épargne est sans effet sur la durée d'indisponibilité restant à courir. Les avoirs qui sont transférés sur un PERECO ou PERECOI seront indisponibles jusqu'au départ à la retraite.

Ce transfert est à la charge du porteur de parts.

Les transferts collectifs peuvent également s'effectuer.

Article 17 | Capitalisation des revenus des FCPE

Les revenus des FCPE souscrits à travers le PEI sont automatiquement capitalisés. Il en va de même des avoirs fiscaux et des crédits d'impôts, attachés aux valeurs mobilières détenues par les fonds communs de placement qui feront l'objet d'une demande de remboursement à l'administration fiscale. Les sommes provenant de cette restitution seront elles-mêmes réemployées. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs du fonds et, par conséquent, de la valeur de la part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par le gestionnaire de portefeuille.

Article 18 | Information des porteurs de parts

Article 18.1 | Information collective

En cas d'adhésion de l'entreprise au PEI de branche, l'accord et ses avenants conclus ultérieurement seront mis à disposition de l'ensemble des titulaires, par voie dématérialisée via l'intranet et/ou par voie d'affichage. Les titulaires seront aussi informés des conditions de versement, des caractéristiques des diverses formes de placement ainsi que des règles de modification des choix de placement.

Tout salarié titulaire ou potentiellement titulaire peut obtenir le texte de l'accord et de ses avenants auprès du service du personnel de l'entreprise.

Article 18.2 | Information individuelle

Tout titulaire, lors de son entrée dans l'entreprise, reçoit un livret d'épargne salariale, établi sur tout support durable, présentant le PEI et l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale existant dans l'entreprise. Les informations spécifiques au PEI seront annexées à ce livret.

Le teneur de compte adresse un relevé de compte une fois par an à chaque porteur de parts. Chaque opération donne lieu à un avis d'opération. Lorsque la réglementation le permet, les opérations à caractère répétitif et systématique donnent lieu à un avis d'opération semestriel.

Article 18.3 | Information des porteurs de parts ayant quitté l'entreprise

Tout titulaire quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale et dans le cadre des plans d'épargne retraite d'entreprise mentionnés à l'article L. 224-9 du code monétaire et financier.

Cet état distingue les actifs disponibles, en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert.

L'état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

Cet état récapitulatif informe le titulaire des modalités de prise en charge des frais de tenue de compte.

Le numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques est la référence pour la tenue du livret du titulaire. Il peut figurer sur les relevés de comptes individuels et l'état récapitulatif.

Les références de l'ensemble des établissements habilités pour les activités de conservation ou d'administration d'instruments financiers en application de l'article L. 542-1 du code monétaire et financier, gérant des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées par le titulaire dans le cadre d'un dispositif d'épargne salariale figurent sur chaque relevé de compte individuel et chaque état récapitulatif.

Le salarié quittant l'entreprise doit préciser l'adresse à laquelle devront être envoyées les informations et les sommes qui lui sont dues.

En cas de changement d'adresse, il appartient au titulaire d'en informer l'entreprise en temps utile.

Lorsqu'un titulaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 19 | Conseil de surveillance

Chaque FCPE est doté d'un conseil de surveillance conformément à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier. La composition, le fonctionnement et les pouvoirs du conseil de surveillance sont précisés par les règlements de chaque FCPE.

Le conseil de surveillance de chaque FCPE se réunit obligatoirement une fois par an pour l'examen du rapport annuel sur les opérations des FCPE, les résultats obtenus, la situation financière avec décompte des frais de gestion et inventaire détaillé de l'actif net.

Le rapport annuel des FCPE ou le cas échéant, le rapport simplifié est mis à la disposition de chaque porteur de parts sur le site internet dédié à l'épargne salariale ou est adressé par la société de gestion à tout porteur de parts qui en fait la demande.

Article 20 | Comité paritaire de suivi

Un comité paritaire de suivi est mis en place ayant pour objet d'assurer annuellement le suivi du présent accord. Ce comité paritaire de suivi est composé d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord et d'autant de représentants de l'organisation patronale signataire.

Article 21 | Date d'effet et modification de l'accord

1. Date d'effet et demande d'extension

Le présent accord et ses annexes, s'appliquent pour une durée indéterminée à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément.

Les parties conviennent d'en demander l'extension. La demande sera effectuée à l'initiative de la partie signataire la plus diligente.

2. Modification de l'accord

L'accord pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être modifié par avenant établi selon la même procédure que sa conclusion. L'avenant devra faire l'objet d'un dépôt selon les mêmes modalités que l'accord initial.

Le dispositif mis en place par le présent accord sera également régi, pour tout ce qui n'y serait pas prévu, par les textes légaux et réglementaires en vigueur ou futur, qui s'appliqueront automatiquement de plein droit, sans qu'une modification de l'accord par avenant soit nécessaire.

La société de gestion informera le comité paritaire de suivi par écrit. Le texte sera réputé applicable dans un délai d'un mois suivant l'information. Les partenaires sociaux pourront s'opposer à cette application automatique par l'adoption d'un avenant de modifications de l'accord.

3. Dénonciation de l'accord

L'accord pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être dénoncé avec un préavis de 3 mois. S'il n'a pas été remplacé par un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les entreprises adhérentes en accord avec leurs salariés organiseront le transfert des avoirs acquis vers un autre plan épargne interentreprises.

Article 22 | Litiges

Les litiges afférents à l'application du présent accord seront résolus à l'amiable dans le cadre du comité paritaire de suivi, avant d'avoir recours aux juridictions compétentes.

Article 23 | Dépôt

Le présent accord et ses annexes seront déposés selon les modalités et respect des délais fixés par la réglementation.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Paris, le 2 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe Critères de choix des FCPE ainsi que les documents d'informations clés (DIC) des FCPE

La gamme de FCPE proposée par AGRICA Épargne dans l'accord PEI offre un choix de niveau de risque étendu avec le souci de diversification et de gestion dans la durée.

FCPE AGRICA Épargne obligataire-A : 100 % produits de taux. L'objectif est de valoriser votre épargne en visant la performance des marchés obligataires tout en acceptant les risques liés à ces marchés.

FCPE AGRICA Épargne obligations vertes-A : 100 % obligations. Pour valoriser votre épargne tout en participant au financement de l'économie verte, de la transition énergétique et écologique. Cet investissement est soumis aux fluctuations du marché obligataire.

FCPE AGRICA Épargne défensif-A : 80 % de produits de taux, 20 % d'actions. L'objectif est de sécuriser les capitaux investis en recherchant des revenus élevés avec un risque minimum grâce à des placements obligataires. Toutefois, afin de profiter de la durée des placements, une petite partie des capitaux sera investie sur les marchés actions ou obligations convertibles.

FCPE AGRICA Épargne équilibré-A : 50 % de produits de taux, 50 % d'actions. L'objectif est de répartir le portefeuille à 50/50 entre des placements sur les produits de taux et les autres produits. Le risque d'un tel portefeuille et sa sensibilité aux résultats des marchés boursiers deviennent significatifs même si la politique de gestion mise en œuvre s'attache à limiter ce risque.

FCPE AGRICA Épargne dynamique-A : 25 % de produits de taux, 75 % d'actions. L'objectif est d'offrir une gestion dynamique du portefeuille, exposé à hauteur de 75 % aux marchés actions. Le risque est élevé mais maîtrisé grâce à une diversification importante.

FCPE AGRICA Épargne actions responsables-A : 100 % d'actions. Pour obtenir une performance financière dans la durée en prenant en compte les critères ESG (Environnement, social et gouvernance), en répondant de façon concrète aux objectifs de développement durable tout en privilégiant les thèmes de la santé et de l'environnement. Cet investissement est soumis aux fluctuations du marché actions.

Afin de compléter sa gamme, AGRICA Épargne met à disposition 2 FCPE complémentaires gérés par Amundi.

FCPE Amundi 3 mois ESR-H : 100 % monétaire. L'objectif de gestion du fonds est de réaliser une performance supérieure à celle de son indice de référence l'EONIA capitalisé. Durée de placement minimum recommandée : 3 mois.

FCPE Amundi label équilibre solidaire ESR-F : 30/60 % de produits de taux, 40/70 % actions dont 5 à 10 % en titres solidaires. L'objectif est d'investir à long terme de façon équilibrée dans des produits de taux et d'actions de la zone euro qui satisfont à des critères environnementaux, sociétaux et de gouvernance (ESG) et dans des projets favorisant l'emploi et l'insertion sociale. Durée de placement minimum recommandée : 5 ans et plus.

La valeur et les revenus d'un investissement sont susceptibles de varier à la hausse comme à la baisse. Les fonds n'offrent aucune garantie de performance. En outre, les performances passées ne sont ni une assurance, ni un indicateur fiable des rendements futurs.

Les DIC des FCPE sont disponibles sur www.agricaepargne.com ou sur demande auprès des sociétés de gestion à savoir :

AGRICA Épargne, société par actions simplifiée, au capital de 3 000 000 €, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 449 912 369, dont le siège social est 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08, agréée par l'autorité des marchés financiers sous le numéro d'agrément AMF GP 04005.

Amundi Asset Management, société anonyme, au capital de 596 262 615 €, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 437 574 452, dont le siège social est 91-93, boulevard Pasteur, 75015 Paris, société de gestion agréée par l'autorité des marchés financiers sous le numéro d'agrément GP 04000036.

* Les modifications affectant les caractéristiques des FCPE à la suite de fusions, des décisions des conseils de surveillance ou à de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires s'appliquent de plein droit au présent règlement.

Annexe Document unilatéral PEI type

Document unilatéral d'adhésion au plan d'épargne interentreprises proposé par l'accord du pour les entreprises relevant de la CCN des industries de la transformation des volailles.

Raison sociale :

Adresse :

N° SIRET Effectif au sens des articles L. 1111-1 et suivants du code du travail.

Libellé de la convention collective de branche : CCN des industries de la transformation des volailles.

IDCC :

Décide ce qui suit :

Préambule

Par accord du (ci-après l'« accord »), les entreprises relevant de la CCN des industries de la transformation des volailles ont souhaité développer et encourager l'épargne salariale au sein de la branche en mettant en place un plan d'épargne interentreprises facultatif (ci-après « PEI »).

Le présent document unilatéral d'adhésion type au PEI facultatif de branche (ci-après le « document ») répond aux exigences de l'article L. 3333-7-1 du code du travail en permettant à la société (ci-après « l'entreprise ») d'adhérer unilatéralement au PEI facultatif de branche.

Ce document indique les différents choix laissés à l'employeur par l'accord de branche. L'employeur le complète donc pour indiquer les choix qu'il a retenus en cochant la ou les case(s) appropriée(s) à l'article 1.

Dans les entreprises dotées d'un comité social et économique, l'application de la présente décision sera précédée de son information. Dans tous les cas, les salariés en seront informés par tout moyen.

Le présent document est indissociable de l'accord de branche, dont il ne constitue qu'une modalité d'application. Les salariés sont donc invités à en prendre connaissance et à s'y rapporter en cas d'interrogation.

Il est rappelé que seules les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés (au sens des articles L. 1111-1 et suivants du code du travail) peuvent utiliser ce document unilatéral.

Article 1^{er} | Choix laissés à l'employeur

1.1. Commissions de souscription (droits d'entrée) dans les FCPE

Indication pour l'employeur : cocher une des deux cases.

Les droits d'entrée dans les FCPE sont à la charge :

- ☐ des porteurs de parts.
- ☐ de l'entreprise.

1.2. Abondement de l'entreprise

Indication pour l'employeur :

- si aucun abondement n'est prévu, seule la première case doit être cochée ;
- si un abondement est prévu, il convient de cocher la deuxième case, de sélectionner la ou les sommes versées auxquelles l'abondement est applicable, de cocher l'une des deux modalités d'abondement (simple ou dégressif) et, éventuellement, une modalité d'abondement spécifique pour une catégorie spécifique de sommes versées.

☐ L'entreprise ne versera pas d'abondement.

☐ L'entreprise complètera les versements des salariés par un abondement dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'abondement est applicable aux :

- ☐ Versements volontaires.
- ☐ Sommes issues de l'intéressement.
- ☐ Sommes provenant de la participation.
- ☐ Sommes provenant du compte épargne-temps.
- ☐ Sommes provenant de la prime de partage de la valeur (PPV).

■ Concernant l'abondement simple :

- le taux d'abondement doit être compris entre 5 % et le taux maximum légal mentionné à l'article L. 3332-11 du code du travail (soit un maximum de 300 %), et ce par multiple de 5 % ;
- le plafond d'abondement, dans la limite du plafond maximum légal mentionné à l'article R. 3332-8 du code du travail (soit un maximum de 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale), doit être exprimé :
 - soit en euros avec un montant minimum de 100 €, par multiple de 100 € ;
 - soit en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale avec un minimum de 1 %, par multiple de 1 %.

■ Concernant l'abondement dégressif :

- l'entreprise fixe au maximum 3 taux d'abondements, qui varient de façon dégressive par palier à proportion que les versements des bénéficiaires augmentent ;
- le montant des versements des bénéficiaires correspondant à chaque palier ou leur montant total sont plafonnés de sorte que l'abondement de ces versements, quel que soit le taux retenu, ne puisse pas dépasser le plafond réglementaire de 8 % mentionné ci-après ;
- le montant des versements des bénéficiaires correspondant à chaque palier est défini par l'employeur, par multiple de 100 €, avec un montant minimal de 100 € ;
- chaque taux d'abondement doit être compris entre 5 % et le taux maximum légal mentionné à l'article L. 3332-11 du code du travail (soit un maximum de 300 %), par multiple de 5 %, et être inférieur au taux applicable au palier précédent ;
- le plafond d'abondement, dans la limite du plafond maximum légal mentionné à l'article R. 3332-8 du code du travail (soit un maximum de 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale), doit être exprimé en euros, par multiple de 100 €, avec un montant minimum de 100 €.

L'abondement sera organisé comme suit :

- ☐ Abondement simple selon la règle suivante : |_|_|_| % des sommes brutes versées avec un plafond d'abondement de |_|_|_| € ou % du PASS ;
- ☐ Abondement dégressif selon la règle suivante :
 - |_|_|_| % des sommes brutes versées jusqu'à |_|_|_| € ;

- puis |_|_|_| % des sommes brutes versées jusqu'à |_|_|_| € ;
 - puis |_|_|_| % des sommes brutes versées jusqu'à |_|_|_| €.
- Avec un plafond d'abondement de |_|_|_|_| € par an.

☐ Une politique d'abondement distincte est retenue pour les sommes issues et ce, selon les modalités suivantes :

- ☐ Abondement simple selon la règle suivante : |_|_|_| % des sommes brutes versées avec un plafond d'abondement de |_|_|_| € ou % du PASS ;
- ☐ Abondement dégressif selon la règle suivante :
 - |_|_|_| % des sommes brutes versées jusqu'à |_|_|_| € ;
 - puis |_|_|_| % des sommes brutes versées jusqu'à |_|_|_| € ;
 - puis |_|_|_| % des sommes brutes versées jusqu'à |_|_|_| €.

Avec un plafond d'abondement de |_|_|_|_| € par an.

Les modalités d'abondement choisies par l'entreprise sont applicables sur une année civile et par tacite reconduction. Néanmoins, les modalités d'abondement retenues pourront faire l'objet d'une modification qui devra intervenir préalablement aux premiers versements de l'année civile et selon la procédure de dénonciation prévue à l'article 2.2.

1.3. Participation volontaire

Indication pour l'employeur : cocher une des deux cases.

- ☐ L'entreprise ne souhaite pas se doter d'un dispositif de participation volontaire.
- ☐ L'entreprise souhaite se doter d'un dispositif de participation volontaire.

Si l'entreprise souhaite se doter d'un dispositif de participation volontaire, la répartition des droits à participation entre les salariés titulaires visés à l'article 11.1 de l'accord est calculée, selon les modalités suivantes :

- ☐ Répartition uniforme.
- ☐ Répartition proportionnelle au salaire.
- ☐ Répartition proportionnelle à la durée de présence.

Le document unilatéral peut également retenir conjointement ces différents modes de répartition :

- ☐ Option 1 :
 - 1/3 seront répartis de manière uniforme entre les salariés ;
 - 1/3 seront répartis proportionnellement aux salaires ;
 - 1/3 seront répartis proportionnellement à la durée de présence.
- ☐ Option 2 :
 - 50 % seront répartis proportionnellement aux salaires ;
 - 50 % seront répartis proportionnellement à la durée de présence.

Article 2 | Dispositions finales

2.1. Durée et date d'effet

Le document formalise l'adhésion de l'entreprise au PEI facultatif de branche pour une durée indéterminée.

Toutefois, le document étant une simple déclinaison de l'accord de branche qu'il formalise au sein de l'entreprise, toute dénonciation de l'accord de branche devra entraîner la dénonciation du présent document d'adhésion dans les conditions prévues à l'article 2.2.

Le document prendra effet à compter de son dépôt auprès des services déconcentrés du ministère du travail via le site internet <https://accords-depot.travail.gouv.fr/accueil>.

2.2. Modification et dénonciation

Le présent document pourra être dénoncé à l'initiative de l'entreprise conformément aux règles régissant la dénonciation des engagements unilatéraux de l'employeur.

S'il n'est pas remplacé par un nouveau document ou un nouvel accord dans l'année qui suit sa dénonciation, l'entreprise en accord avec les salariés organisera le transfert des avoirs acquis vers un autre plan d'épargne salariale. Ce transfert des avoirs vers un autre plan d'épargne est sans effet sur la durée d'indisponibilité des sommes restant à courir.

En cas de modification de l'accord de branche, celles-ci prendront effet :

- immédiatement si l'entreprise a réalisé les formalités de dépôt ultérieurement à l'entrée en vigueur de la modification ;
- à l'issue de l'exercice en cours pour les entreprises dont l'adhésion est antérieure à l'entrée en vigueur de la modification.

Les modifications de l'accord de branche réalisées selon la procédure de l'accord de branche prévoyant une dispense d'avenant s'appliqueront automatiquement de plein droit au présent document.

2.3. Litiges

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation, les litiges afférents à l'application du présent document feront l'objet d'une tentative de résolution amiable.

2.4. Dépôt

Le présent document sera déposé selon les modalités prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur (à ce jour, l'article L. 3332-6-1, alinéa 4 du code du travail).

Pour l'entreprise :

[...]

Annexe DIC des FCPE

Les DIC des FCPE sont disponibles sur www.agricaepargne.com.