ACCORD INTERBRANCHE DU 23 JANVIER 2018 PORTANT AMELIORATION DU DISPOSITIF D'ÉPARGNE SALARIALE

Entre:

- L'Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADEPALE) pour les entreprises dont l'activité ressortit d'une ou des activités visées en annexe II;
- L'Alliance 7 et ses syndicats ;
- L'Alliance 7 pour le comité français du café
- Les entreprises des Glaces et Surgelés
- L'association des Entreprises des Glaces
- La Chambre Syndicale française de la Levure
- FEDALIM pour le compte :
 - o de la Fédération des Industries Condimentaires de France (FICF)
 - o du Syndicat de la Chicorée de France (SCF)
 - du Syndicat du Thé Et des Plantes à Infusion (STEPI)
 - o du Syndicat National des Fabricants de Bouillons et Potages (SNFBP)
 - o du Syndicat National des transformateurs de Poivres, Epices, aromates et vanille (SNPE)
- La Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) pour les entreprises dont l'activité ressortit d'une ou des activités visées en annexe II,

D'une part,

Et

- La Fédération Générale Agroalimentaire CFDT;
- La Fédération Nationale Agro-Alimentaire CFE-CGC AGRO ;
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services connexes FO;
- La Fédération Commerce, Services et Force de Vente CFTC;
- La Fédération Nationale Agro-alimentaire et Forestière CGT;

D'autre part.

Préambule

En application de la loi n°2001-152 du 19 février 2001, il a été conclu le 5 février 2003 un accord visant à promouvoir l'épargne salariale au sein des secteurs d'activité ADEPALE, ALLIANCE 7 et FICT. A ce titre, il a été décidé de proposer aux entreprises relevant de ces secteurs, la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) et d'un plan partenarial d'épargne salariale volontaire interentreprises (PPESVI).

Pour tenir compte des évolutions législatives liées aux lois n°2003-775 du 21 août 2003 et 2005-842 du 26 juillet 2005 sur l'épargne salariale, les parties ont modifié le 12 Octobre 2005 cet accord en aménageant les stipulations relatives au PEI. Le PPESVI ayant été supprimé, il a été mis fin à ce dispositif.

Page 1 sur 41

F M ELL EP

Pour tenir compte des nouvelles évolutions, notamment issues de la Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et des évolutions dans la gamme des supports de placement prévus par le PEI, les parties ont décidé par le présent accord :

d'aménager les stipulations du PEI.

- d'intégrer la possibilité de constituer une épargne retraite par l'institution d'un Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif Interentreprises (PERCOI),
- de mettre à la disposition des entreprises qui le souhaitent un accord-type d'intéressement des salariés à la marche de l'entreprise en les associant aux résultats ou aux performances de l'entreprise,
- de mettre à la disposition des entreprises qui le souhaitent, un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Plus généralement, les parties expriment leur volonté de :

 favoriser l'épargne salariale à moyen et long terme et réduire les inégalités entre les salariés des petites entreprises et ceux des grandes entreprises en donnant un accès facilité à des fonds communs de placement d'entreprise choisis par les branches professionnelles;

- développer l'offre de gestion financière éligible en intégrant une dimension de gestion socialement

responsable (ISR: Investissement Socialement Responsable);

 permettre aux entreprises qui ne sont pas tenues légalement de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, de pouvoir accéder à la participation.

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

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

Il a été convenu ce qui suit :

TITRE I

DISPOSITIONS COMMUNES

Article 1.1 Objet

Le présent accord a pour objet :

• La mise en œuvre de l'intéressement sur des principes définis par les partenaires sociaux des branches professionnelles concernées dont les modalités sont fixées au Titre II ;

La mise en œuvre de la participation dont les modalités sont fixées au Titre III;

- Le nouveau règlement du PEI mis en place par accord du 05 février 2003 et modifié par accord du 12 octobre 2005 dont les modalités sont fixées au Titre IV;
- La création d'un Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif Interentreprises (PERCOI) dont les modalités sont fixées au Titre V.

Article 1.2 Champ d'application professionnel

Le présent accord et ses annexes s'appliquent à l'ensemble des entreprises dont l'activité est mentionnée à l'article 1er :

de la convention collective nationale des industries de produits alimentaires élaborés (IDCC 1396);

de la convention collective des 5 branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012 (IDCC 3109)

- de la convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586).

Page 2 sur 41

INT PR
SPB

Article 1.3 Bénéficiaires

Pour être bénéficiaires de l'intéressement, de la participation, du PEI et du PERCOI, les salariés des entreprises relevant du champ d'application du présent accord doivent justifier d'une ancienneté de trois (3) mois dans l'entreprise concernée.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail effectués au cours de la période de calcul et des douze (12) mois qui la précèdent.

L'ancienneté est appréciée :

à la fin de la période de calcul pour l'intéressement et la participation,

• à la date du premier versement pour le PEI et le PERCOI.

Tous les salariés des entreprises visées peuvent adhérer aux PEI et/ou PERCOI prévus par le présent accord par l'intermédiaire de leur entreprise si celle-ci y a adhéré.

Sont également bénéficiaires du PEI et du PERCOI :

 a) les anciens salariés pour autant qu'avant leur départ, ils aient effectué au moins un versement et n'aient pas retiré la totalité de leurs avoirs s'ils sont retraités ou préretraités des entreprises relevant du présent accord. Ils ne peuvent, en revanche, bénéficier d'éventuels versements complémentaires effectués par l'entreprise.

b) les chefs d'entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés ;

c) les mandataires sociaux (présidents-directeurs généraux, gérants ou membres du directoire) ;

d) le nouveau salarié d'une entreprise couverte par le présent accord, dès qu'il aura acquis l'ancienneté nécessaire pour bénéficier du présent accord, pourra demander le transfert de l'intégralité de ses avoirs du PEE/PERCO de son ancien employeur, ou du PEI/PERCOI de la branche à laquelle il appartenait, vers le PEI/PERCOI mis en place par le présent accord;

e) tout salarié d'un groupement d'employeurs dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition, dans les conditions prévues par la législation;

a) Départ de l'entreprise

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

Dans ce cas, n'étant plus salarié de l'entreprise, ces versements ne peuvent être abondés par son ex-employeur et les frais de gestion du PEI et/ou PERCOI sont entièrement à sa charge. Il pourra demander le transfert de l'intégralité de ses avoirs dans le plan d'épargne salariale de son nouvel employeur, ou du PEI ou PERCOI s'il devait quitter le périmètre des branches professionnelles signataires.

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

b) Départ en retraite ou préretraite :

Les anciens salariés qui ont quitté l'entreprise pour partir en retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements dans le PEI et/ou PERCOI (art L.3332-2 CT, 2ème alinéa),

Page 3 sur 41

B MA PEP RR H P SK JPB dès lors que des versements ont déjà été effectués dans ce PEI et/ou PERCOI, avant le départ, et que leur compte n'a pas été clôturé (c'est à dire, que des sommes y demeurent toujours au moment du départ en retraite ou préretraite). Dans ce cas de figure, n'étant plus salariés de l'entreprise, ces versements ne peuvent être abondés par leur ex-employeur et les frais de gestion du PEI et/ou PERCOI sont à leur charge exclusive.

Article 1.4 Information du personnel

Article 1.4.1 - Information collective

Le présent accord et ses annexes devront faire l'objet d'une information par tout moyen au sein des entreprises, permettant aux bénéficiaires définis à l'article 1.3 de prendre connaissance de l'existence de chaque dispositif.

Article 1.4.2 - Information individuelle

L'entreprise qui décide d'adhérer au PEI et/ou PERCOI (article 1.7 ci-après) remet à chaque salarié une note concernant l'existence et le contenu du présent accord.

Chaque épargnant recevra, à la suite de tout versement effectué sur son compte, une fiche établie par l'organisme gestionnaire comportant le détail des sommes versées, la date à laquelle les sommes investies deviendront disponibles et le relevé récapitulatif des sommes déjà investies. A compter de son 45^{ème} anniversaire, l'épargnant recevra également une information sur l'option de gestion pilotée du PERCOI avec son relevé de compte individuel annuel.

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

Article 1.4.3 - Conseils de surveillance des FCPE

Les modalités de fonctionnement des Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) ainsi que les responsabilités de chacun des intervenants figurent dans le règlement de chaque FCPE. Le règlement prévoit également l'institution d'un conseil de surveillance chargé notamment de l'examen de la gestion financière, administrative et comptable du FCPE.

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

Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel. Il décide des fusions, scissions ou liquidations et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.

L'organisation des conseils de surveillance est assurée par AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS.

Article 1.5 Livret d'épargne salariale

Le livret d'épargne salariale comporte un état récapitulatif relatif à :

- o l'information sur les dispositifs d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise ;
- l'identification du bénéficiaire ;
- o l'indication des modalités d'affectation par défaut au PERCOI des sommes attribuées au titre de la participation ;

Page 4 sur 41

B AB YAR RE PRAR RE

- la description des avoirs acquis individuels ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plan d'épargne dans lesquels il a effectué des versements avec mention des dates auxquelles ces avoirs seront disponibles;
- le cas échéant, une attestation indiquant la nature et le montant des droits liés à la réserve spéciale de participation ainsi que la date à laquelle seront répartis les droits éventuels du salarié au titre de l'exercice en cours;
- o l'identité et l'adresse du teneur de registre retraçant les sommes affectées aux plans d'épargne auprès desquels le bénéficiaire a un compte ;
- o la possibilité de transférer les sommes investies lors d'un départ de l'entreprise.

L'état récapitulatif informe également le salarié que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge par prélèvements sur ses avoirs.

Tout salarié quittant l'entreprise doit recevoir de l'organisme gestionnaire, un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées. Cet état distingue les actifs disponibles en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert et en précisant les échéances auxquelles ces actifs seront disponibles ainsi que tout élément utile au transfert éventuel vers un autre plan.

Article 1.6

Etablissements gestionnaires- Registre d'épargne salariale

La société de gestion des FCPE est AG2R LA MONDIALE GESTION D'ACTIFS dont le siège social est sis au 151-155, rue de Bercy 75012 PARIS, et le dépositaire est CACEIS BANK, dont le siège social est sis au 1/3 Place Valhubert 75013 PARIS.

Le teneur de compte conservateur est PRADO EPARGNE, dont le siège social est sis au 485 avenue du Prado 13412 Marseille Cedex 20. PRADO EPARGNE se substitue au précédent teneur de compte (AMUNDI TC). PRADO ÉPARGNE sera également en charge par délégation des entreprises adhérentes de la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées au PEI et au PERCOI.

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

PRADO EPARGNE établit un relevé des parts appartenant à chaque adhérent et lui en adresse une copie au moins une fois par an en indiquant l'état de leurs comptes.

Dans le cadre du PERCOI, l'assureur en charge de la liquidation de la rente est ARIAL CNP ASSURANCE, dont le siège social est sis au 32 avenue Émile Zola - Mons- en-Baroeul - 59896 Lille Cedex.

Article 1.7 Adhésion

Article 1.7.1 – Adhésion des entreprises

L'entreprise qui souhaite adhérer au PEI et/ou PERCOI du présent accord:

- transmet au teneur de compte conservateur, PRADO EPARGNE, un bulletin d'adhésion ;
- informe par courrier la DIRECCTE de son adhésion ;
- informe les représentants du personnel, s'ils existent, ainsi que l'ensemble du personnel.

Article 1.7.2 - Adhésion des bénéficiaires

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

Page 5 sur 41

Phot RR PR

Article 1.8 Entrée en vigueur, durée et dépôt de l'accord

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

Le présent accord et ses annexes seront déposés à la Direction Générale du travail (DGT - services centraux du ministre chargé du travail) du siège des fédérations patronales signataires ainsi qu'au greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Article 1.9 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail, et être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9.

L'accord du 12 octobre 2005 concernant l'épargne salariale conclu par l'ADEPALE, l'ALLIANCE 7 et la FICT est abrogé à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 1.10 Clause de sauvegarde

Les dispositions du présent accord ont été arrêtés au regard des mesures légales et réglementaires applicables à la date de conclusion. En cas de modification de l'environnement législatif, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord, dans les conditions qui seront prévues par la loi et sous réserve de l'information des parties. S'il ne s'agit pas de règle d'ordre public, les parties se réuniront pour étudier les modifications à intégrer le cas échéant au présent accord par voie d'avenant. A défaut, seules les dispositions du présent accord s'appliqueront.

Article 1.11 Commission de suivi de l'accord

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

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

TITRE II

INTERESSEMENT

Compte tenu de la diversité des activités des entreprises relevant des branches professionnelles signataires du présent accord, les partenaires sociaux ne sont pas en mesure de définir une ou plusieurs formules d'intéressement directement applicables. En conséquence, ils conviennent de proposer un accord type en annexe 1 destiné à faciliter l'accès à un dispositif d'intéressement dans ces entreprises.

Cette annexe fait partie intégrante du présent accord.

HA RR JR FP FP SIL

Page 6 sur 41

En cas de modification survenue dans la situation juridique de l'entreprise, par fusion, cession ou scission et lorsque cette modification rend impossible l'application de l'accord d'intéressement, celui-ci cesse de produire effet entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

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

TITRE III

PARTICIPATION

Les entreprises visées à l'article 1.2 du titre I (champ d'application), y compris celles de moins de 50 salariés, dont l'activité est susceptible de dégager des bénéfices, peuvent opter pour le présent régime de participation.

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

Article 3.1 Calcul de la Réserve Spéciale de Participation

La somme attribuée à l'ensemble des bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation (RSP). Le calcul de la RSP s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 3324-1 du Code du travail et s'exprime par la formule suivante :

RSP =
$$\frac{1}{2}$$
 X (B - $\frac{5C}{100}$) X $\frac{S}{VA}$

Dans laquelle:

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

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

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

Was SPB GU

Page 7 sur 41

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

Pour B et C

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

S

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

VA

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

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

Article 3.2 Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la RSP les personnes visées à l'article 1.3 (Titre I), travaillant dans une entreprise définie à l'article 1.2 (Titre I).

Les dirigeants et les mandataires sociaux peuvent également bénéficier de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés, appliquant la formule légale de calcul de la RSP, dans les mêmes conditions que les salariés.

Article 3.3 Répartition de la RSP

La RSP est répartie entre les bénéficiaires :

1. Soit proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice. Il s'agit des périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseiller prud'hommes...). En outre, sont également assimilées au temps de présence le congé de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences consécutives à un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou à une

Page 8 sur 41

B RR AB IN SPB EV SIL

maladie professionnelle. Dans ce cas, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent.

- 2. Soit proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice considéré déterminés selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Pour le chef d'entreprise, président, directeur général, gérant ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'Entreprise.
- 3. Soit par utilisation conjointe à pourcentage égal des deux premiers critères.
- 4. Soit uniformément, quelles que soit la rémunération ou la durée de présence de chaque

Le plafond de répartition est au plus égal à quatre (4) fois le Plafond Annuel de la Sécurité sociale (PASS)

Article 3.4 Plafonnement des droits individuels

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

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

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

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

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

Article 3.5 Règles de disponibilité et de gestion des droits

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

d'une perception immédiate qui sera dès lors soumis à l'impôt sur le revenu

d'une affectation au PEI et/ou PERCOI dans le respect des conditions prévues par le règlement de ces plans ; les revenus des avoirs ainsi affectés seront obligatoirement réinvestis dans les supports de placement prévus par ces plans.

A défaut de perception immédiate, les droits ne seront exigibles ou négociables qu'à l'expiration du délai de cinq ans à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice donnant lieu à répartition ou à la retraite en cas d'affectation au PERCOI. Ces droits peuvent toutefois être remboursés de manière anticipée dans les cas définis par le code du travail et rappelés dans les règlements de PEI et

Les quotes-parts de participation qui n'atteignent pas le montant minimum fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre du travail (actuellement 80€ conformément à l'arrêté du

Page 9 sur 41

10 octobre 2001), seront versées directement aux bénéficiaires. Ces sommes sont alors soumises à l'impôt sur le revenu.

Article 3.6 Information des bénéficiaires

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

A cet effet, le bénéficiaire recevra une fiche qui comportera notamment une information portant sur :

- les sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation,
- le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement,
- et le délai dans lequel il peut formuler sa demande.

En cas d'envoi de cette fiche par courrier ou courriel, le bénéficiaire sera présumé être informé à J+7, J étant la date d'envoi de la notification figurant sur le courrier ou courriel.

Le bénéficiaire doit alors formuler sa demande de versement immédiat dans un délai de quinze (15) jours à compter de cette date. S'il souhaite percevoir immédiatement sa quote-part de participation, il devra formuler sa demande dans ce délai de quinze (15) jours à compter de la réception de cette fiche, soit à J+22 au plus tard.

A défaut de réponse et d'option du bénéficiaire dans ces délais, ses droits seront automatiquement affectés pour moitié sur le PERCOI en gestion pilotée et pour l'autre moitié sur le PEI conformément aux règlements de ces plans ; les droits ainsi affectés ne seront négociables ou exigibles qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité de chaque plan (départ à la retraite pour le PERCOI ; cinq (5) ans pour le PEI).

Article 3.7 Délais de versement

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

Article 3.8

Information collective et individuelle

Article 3.8.1 - Information du personnel

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

Chaque année, dans les six mois suivant la clôture de l'exercice, l'employeur présente au comité d'entreprise ou au comité social et économique ou le cas échéant à la commission spécialisée, un rapport comportant notamment les éléments servant de base de calcul de la RSP et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve. Dans les cas où il n'existe pas de comité d'entreprise ou de comité social et économique ni de commission spécialisée, le rapport mentionné cidessus doit être présenté aux délégués du personnel, s'ils existent, et adressé à chaque bénéficiaire présent dans l'entreprise à l'expiration d'un délai de six mois suivant la clôture de l'exercice.

Article 3.8.2 - Information individuelle

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

o le montant total de la RSP pour l'exercice écoulé ;

Page 10 sur 41

DS PARRAM

- o le montant des droits individuels attribués :
- o le montant de la CSG et de la CRDS :
- o l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits :
- o la date à partir de laquelle les droits seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant cette date ; 0
- o les modalités d'affectation par défaut (Cf. Article 3.6).

Une note rappelant les règles de calcul et de répartition de la réserve doit être jointe à cette fiche. Avec l'accord du bénéficiaire, la remise de cette fiche pourra être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données ainsi transmises.

Chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation dans les six (6) mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

Article 3.8.3 - Cas du départ d'un bénéficiaire

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

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

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

Si le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de leur date de disponibilité. Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du Code monétaire et financier.

TITRE IV

REGLEMENT DU PLAN D'EPARGNE INTERENTREPRISES (PEI)

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

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

Article 4.1

Champ d'application et bénéficiaires

Le PEI est accessible à tous les salariés et personnes visés à l'article 1.3 (Titre I), travaillant dans une entreprise définie à l'article 1.2 (Titre I).

Page 11 sur 41

Article 4.2 Adhésion

Le PEI est ouvert à toutes les entreprises précitées à condition qu'elles emploient au moins un salarié. Elles peuvent décider d'y adhérer en adressant les documents d'adhésion, dûment complétés et signés à l'établissement teneur de comptes conservateur.

Les entreprises qui ont déjà leur propre plan d'épargne entreprise (PEE) peuvent le remplacer par le PEI, ou conserver leur PEE.

Article 4.3
Alimentation

Le PEI peut être alimenté par les sommes provenant de :

Article 4.3.1 - L'intéressement

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

Article 4.3.2 - La participation

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation (RSP) peuvent, après prélèvement de la CSG et de la CRDS et selon le choix de chaque salarié :

être investies dans le PEI (Plan d'épargne interentreprises)

- être versées directement au bénéficiaire sur demande expresse de sa part.

Tout salarié n'ayant pas répondu dans le délai prévu par la note explicative est réputé adhérer à la formule de l'investissement pour moitié sur le PERCOI en gestion pilotée lorsque le PERCO est en place dans l'entreprise et pour moitié sur le PEI sur le FCPE ALM ES MONETAIRE ISR (part A).

Article 4.3.3 - Les versements volontaires des bénéficiaires

Chaque salarié qui le désire peut effectuer des versements au PEI par chèque lorsqu'il le souhaite (versements libres) ou par prélèvement et selon une périodicité définie en accord avec le teneur de comptes conservateur et de registre.

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

Pour les mandataires sociaux (président, directeur général, gérant, membre du directoire), ce plafond de versement est calculé en prenant en compte les rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires de l'année de versement (rémunération au titre du mandat social et jetons de présence spéciaux).

Pour les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à l'occasion d'un départ en préretraite ou en retraite, le plafond de versement s'élève au quart de la somme des pensions perçues.

En cas de souscription à plusieurs plans d'épargne salariale, ce plafond de versement s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires à ces divers plans. Il appartient au bénéficiaire de veiller au respect de ce plafond. Le montant minimum de versement est de quarante euros. Les versements sont établis à l'ordre de l'établissement teneur de comptes conservateur et sont accompagnés du bulletin de versement.

Page 12 sur 41

PSK SPB CP

Article 4.3.4 - L'aide de l'entreprise

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

a) L'aide obligatoire

L'entreprise prend obligatoirement à sa charge les frais de tenue de compte.

Les prestations fournies en contrepartie de ces frais sont :

- l'ouverture d'un compte à chaque épargnant ;

- l'investissement au titre de la participation, de l'intéressement, de l'abondement et de tous les versements (volontaires ou autres) réalisés ;
- l'établissement et l'envoi ou mise à disposition des relevés d'opérations et, au minimum, d'un relevé annuel ;

un arbitrage par an par épargnant ;

- le remboursement par virement des sommes investies à l'échéance du plan ou en cas de survenance de l'un des cas de déblocage anticipé (communiqué par voie électronique) dans les conditions visées à l'article 4.10 du présent règlement;
- l'accès de chaque épargnant aux informations sécurisées concernant son compte en ligne.

Ces frais seront facturés annuellement par PRADO EPARGNE aux employeurs à raison du nombre d'épargnants ayant adhéré personnellement au plan et selon les dispositions prévues dans la convention d'ouverture de compte. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise après le départ effectif du salarié. Ils incombent dès lors au salarié concerné et seront perçus par prélèvements sur ses avoirs.

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

b) L'aide facultative (abondement)

Pour faciliter la constitution de l'épargne collective, les signataires du présent accord incitent les entreprises à ajouter à l'aide obligatoire un versement complémentaire au versement des salariés appelé « abondement ». Il doit respecter les modalités définies par les dispositions du présent article et être défini par accord d'entreprise. A défaut d'accord, il peut relever d'une décision unilatérale au sein de l'entreprise après information des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Le montant de l'abondement, s'il est prévu, correspond à un pourcentage des sommes versées par le salarié sans pouvoir excéder le maximum légal de 300% des sommes versées et de 8% du plafond annuel de la sécurité sociale. Il ne peut être inférieur à 25€ par an par épargnant.

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

La règle d'abondement ainsi définie est valable pour l'année civile en cours et sera renouvelable par tacite reconduction. L'entreprise peut chaque année changer l'option retenue ou modifier l'abondement, les bénéficiaires étant informés de cette décision par tout moyen. La décision d'abondement par l'entreprise ainsi que les règles d'attribution doivent être prises annuellement. Afin d'être applicable à l'année civile en cours, la modification ou suppression doit intervenir au plus tard le 15 décembre de l'année civile précédente, cette modification ou suppression devant être portée à la connaissance des bénéficiaires et faire l'objet d'une information à la DIRECCTE.

Page 13 sur 41

VB RR SGL

JB EP

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

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

Il est rappelé que les sommes relevant de l'abondement sont assujetties à la CSG, CRDS, au forfait social et à tout autre prélèvement conformément à la réglementation en vigueur. Depuis le 1er janvier 2013, elles sont assujetties à la taxe sur les salaires due par les employeurs qui ne sont pas soumis à la TVA sur la totalité de leur chiffre d'affaires.

Article 4.3.5 - Droits inscrits sur le CET

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

Article 4.3.6 - Transferts des sommes en provenance d'autres plans (PEE/PEI ou PEG : Plan Epargne Groupe)

Les sommes détenues par un salarié dans un PEE ou PEI peuvent être transférées, à sa demande, avec ou sans rupture de son contrat de travail, dans le PEI qui comporte une durée de blocage d'une durée minimale équivalente à celle figurant dans le règlement du plan d'origine. Le délai d'indisponibilité déjà écoulé des sommes ainsi transférées s'impute sur la durée de blocage du PEI. Ces sommes ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versements volontaires mentionné au 4.3.3. ci-avant. Elles peuvent faire l'objet d'un abondement, si les sommes transférées sont arrivées à échéance.

Article 4.4 Affectation des sommes collectées

Les sommes versées en alimentation du PEI sont, dans un délai de quinze jours à compter respectivement de leur versement par le bénéficiaire ou de la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise, employées à l'acquisition de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) multi-entreprises suivants :

- ALM ES Monétaire ISR (part A);
- ALM ES Obligations Euro ISR (part A);
- ALM ES Equilibre Euro ISR :
- ALM ES Actions Euros ISR :
- ALM ES Diversifié Solidaire FCPE Solidaire.

Les DICI (documents d'informations clés pour l'investisseur) des FCPE sont annexés au présent accord. Ces éléments seront obligatoirement remis aux salariés par leur entreprise avant toute souscription.

La propriété de parts ou fractions de part comporte l'adhésion au FCPE.

A tout moment, en cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité, les bénéficiaires pourront individuellement effectuer une modification de leur choix de placement (« arbitrage ») de tout ou partie de

Page 14 sur 41

P AD RR SEL

leurs avoirs entre les FCPE précités. Cette opération qui s'effectue en liquidités, n'a pas d'effet sur la date de disponibilité des sommes placées au sein du PEI et ne donne pas lieu à perception de frais.

A défaut de choix exprimé par le bénéficiaire, ses versements seront affectés à l'acquisition de parts du FCPE ALM ES Monétaire ISR part A.

Les revenus des avoirs compris dans les FCPE et constitués en application du PEI seront obligatoirement réinvestis dans les fonds.

Article 4.5

Organismes gestionnaires

Les différents acteurs gestionnaires du PEI sont définis à l'article 1.6 (Titre I).

Article 4.6

Modalités de gestion

Les entreprises adhérentes fournissent au teneur de compte conservateur :

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

Article 4.7

Indisponibilité des avoirs

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

Toutefois, le 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'une convention ou d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- 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, 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. 111-2 du code de la

Page 15 sur 41

P IN SPA EP

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 ;

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.

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

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

En cas de décès de l'adhérent, le teneur de comptes informe les ayants droits de l'état des avoirs existants. Les ayants droits demandent la liquidation des droits. Le régime fiscal prévu au 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts cesse de leur être attaché à compter du septième mois suivant le décès.

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

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

Article 4.8

Modification et dénonciation de l'adhésion de l'entreprise au plan

Il est rappelé que l'adhésion des entreprises est régie par les stipulations de l'article 1.7 (Titre I).

4.8.1. Modification

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

4.8.2. Dénonciation

Chaque entreprise peut décider de mettre fin à son adhésion au PEI par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée au teneur de comptes conservateur de parts sous réserve du respect d'un préavis minimum de trois mois. L'entreprise doit immédiatement informer les bénéficiaires de sa décision de dénonciation du PEI. La dénonciation de l'adhésion au PEI est sans conséquence sur l'indisponibilité des avoirs des bénéficiaires, ni sur le fonctionnement des FCPE dans lesquels sont investis leurs avoirs. En revanche, aucun nouveau versement au PEI ne peut être effectué par l'entreprise (abondement) qui dénonce son adhésion à compter de l'expiration du préavis précité.

Article 4.9 Annexes

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

Page 16 sur 41

Shot SIB EP

PR SUL

Article 4.10 Publicité

Le règlement et ses annexes doivent être diffusés

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

TITRE V

REGLEMENT DU PLAN D'EPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERCOI)

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

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

Article 5.1 Champ d'application et bénéficiaires

Le PERCOI est ouvert à toutes les entreprises définies à l'article 1.2 (Titre I) disposant déjà de leur propre PEE ou qui adhèrent au PEI, à condition qu'elles emploient au moins un salarié.

Le PERCOI est accessible à tous les salariés et personnes visés à l'article 1.3 (Titre I), travaillant dans une entreprise définie à l'article 1.2 (Titre I),

Article 5.2 Adhésion

Les entreprises adressent les documents d'adhésion, dûment complétés et signés à l'établissement teneur de comptes conservateur.

Les entreprises qui ont déjà leur propre plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) peuvent le remplacer par le PERCOI, ou conserver le leur.

Article 5.3 Alimentation

Le PERCOI peut être alimenté par les sommes provenant de :

Article 5.3.1 - L'intéressement

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

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

Page 17 sur 41

D AT

o Sh

RR

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

Article 5.3.2 - La participation

Les sommes constituant la RSP peuvent, sur décision de chaque bénéficiaire :

- être investies dans le PERCOI après prélèvement de la CSG et de la CRDS,
- être versées directement au bénéficiaire sur demande expresse de sa part

Tout salarié n'ayant pas répondu dans le délai imparti par la note explicative est réputé adhérer à la formule de l'investissement pour moitié sur le PERCOI en gestion pilotée lorsque le PERCO est en place dans l'entreprise et pour moitié sur le PEI sur le FCPE ALM ES MONETAIRE ISR (part A)

Article 5.3.3 - Les versements volontaires des bénéficiaires

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

Les versements volontaires annuels au PERCOI (incluant les droits issus d'un compte épargne temps) ne peuvent excéder un quart de la rémunération annuelle brute du bénéficiaire.

Pour les chefs d'entreprise et mandataires sociaux (président, directeur général, gérant, membre du directoire), ce plafond de versement est calculé en prenant en compte les rémunérations perçues au titre des fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires de l'année de versement (rémunération au titre du mandat social et jetons de présence spéciaux).

Pour les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à l'occasion d'un départ en préretraite ou en retraite, le plafond de versement s'élève au quart de la somme des pensions perçues.

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

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

Article 5.3.4 - Le transfert des sommes issues du PEI (ou PEE ou PERCO)

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

Les sommes encore détenues dans le PEI après l'expiration de la période de blocage peuvent être transférées sur le PERCOI.

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

Page 18 sur 41

A JOB RR EP

Article 5.3.5 - Versement de sommes issues d'un Compte Epargne Temps (CET)

Le PERCOI pourra être alimenté par le versement des droits inscrits sur un compte épargne temps (CET) si l'accord l'instituant permet leur versement au PERCO ou PERCOI. Ces sommes ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versement volontaire mentionné au point 5.3.3 ci-dessus.

Article 5.3.6 - Versement des jours de congés non pris

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

Article 5.3.7 - L'aide de l'entreprise

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

a) L'aide obligatoire

L'entreprise prend obligatoirement à sa charge les frais de tenue de compte.

Les prestations fournies en contrepartie de ces frais sont :

l'ouverture d'un compte à chaque épargnant ;

- l'investissement au titre de la participation, de l'intéressement et de tous les versements (volontaires ou autres) réalisés :
- l'établissement et l'envoi des relevés d'opérations et, au minimum, d'un relevé annuel ;

un arbitrage par an/ par épargnant;

- le remboursement par virement des sommes investies à l'échéance du plan ou en cas de survenance de l'un des cas de déblocage anticipé (communiqué par voie électronique) dans les conditions visées à l'article 5.6 du présent règlement ;
- l'accès de chaque épargnant aux informations sécurisées concernant son compte en ligne.

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

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

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

b) L'aide facultative (abondement)

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

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

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

Page 19 sur 41

TO RR RP

plafond légal au-delà duquel ce dispositif ne bénéficie plus des exonérations sociales et fiscales (16% du plafond annuel de la sécurité sociale par an et par personne à la date de signature de l'accord). Les règles de calcul de l'abondement sont portées à la connaissance de l'ensemble des salariés par tout moyen.

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

La règle d'abondement ainsi définie est valable pour l'année civile en cours et sera renouvelable par tacite reconduction. L'entreprise peut chaque année changer l'option retenue ou modifier l'abondement (à l'exception de l'aide minimum), les bénéficiaires étant informés de cette décision par tout moyen. La décision d'abondement par l'entreprise ainsi que les règles d'attribution devront être prises annuellement ; afin d'être applicable à l'année civile en cours, la modification ou suppression devra intervenir au plus tard le 15 décembre de l'année civile précédente, cette modification ou suppression devant être portée à la connaissance des bénéficiaires et faire l'objet d'une information à la DIRECCTE.

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

Les sommes versées au titre de l'abondement sont soumises à la CSG et à la CRDS, au forfait social et à tout autre prélèvement conformément à la réglementation en vigueur. Elles sont depuis le 1^{er} janvier 2013 assujetties à la taxe sur les salaires due par les employeurs qui ne sont pas soumis à la TVA sur la totalité de leur chiffre d'affaires.

c) Versement initial ou périodique de l'entreprise

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

- effectuer un versement initial sur le PERCOI;
- effectuer des versements périodiques sur ce plan, sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés.

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

Article 5.4

Affectation des sommes collectées

Le PERCOI propose :

- au minimum 3 FCPE présentant des orientations de gestion et des profils d'investissement différents, parmi lesquels un FCPE investi dans des entreprises solidaires,
- aux salariés de choisir entre :
 - Une « gestion libre » de leur épargne (5.4.1) : à cet effet, ils pourront choisir eux-mêmes leurs supports de placement parmi les FCPE définis au PERCOI;
 - o une option d'allocation de l'épargne (5.4.2) permettant de réduire progressivement les risques financiers pesant sur l'épargne. Dans le cadre de cette allocation, le portefeuille est en outre composé directement ou indirectement d'au moins 7% de titres susceptibles d'être employés dans un PEA destiné au financement des PME et ETI, par l'intermédiaire du FCPE ALM ES DIVERSIFIE SOLIDAIRE FCPE SOLIDAIRE.

A défaut de choix explicite du salarié, ses versements dans le PERCOI sont affectés en gestion pilotée (« grille équilibre »).

Les sommes versées en alimentation du PERCOI sont, dans un délai de quinze (15) jours à compter respectivement de leur versement par le bénéficiaire ou de la date à laquelle elles sont dues par

Page 20 sur 41

l'entreprise, employées à l'acquisition de parts ou fractions de parts de FCPE multi-entreprises soit dans le cadre de la gestion libre, soit dans le cadre de la gestion pilotée en fonction du choix opéré par le bénéficiaire ou de son absence de réponse.

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

Article 5.4.1 - Gestion libre

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

- ALM ES MONETAIRE ISR (part A);
- ALM ES OBLIGATIONS EURO ISR (part A);
- ALM ES EQUILIBRE EURO ISR ;
- ALM ES ACTIONS EURO ISR :
- ALM ES DIVERSIFIE SOLIDAIRE FCPE SOLIDAIRE.

Les DICI (documents d'informations clés pour l'investisseur) des FCPE sont annexés au présent accord. Ces éléments seront obligatoirement remis aux porteurs par leur entreprise avant toute souscription. La propriété de parts ou fractions de part comporte l'adhésion au FCPE.

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

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

Article 5.4.2 - Gestion pilotée

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

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

Grille dynamique comportant les FCPE suivants :

- ALM ES DIVERSIFIE SOLIDAIRE FCPE SOLIDAIRE
- ALM ES OFFENSIF
- ALM ES MONETAIRE ISR (part A)

Grille équilibre comportant les FCPE suivants :

- ALM ES DIVERSIFIE SOLIDAIRE- FCPE SOLIDAIRE
- ALM ES CLASSIC
- ALM ES MONETAIRE ISR (part A)

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

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

Page 21 sur 41

HA FPB P EN

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

Les grilles de gestion pilotée figurent en annexe 2.

Article 5.4.3 - Choix et changement de mode de gestion

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

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

Article 5.5 Organismes gestionnaires des fonds

Les différents acteurs gestionnaires du PERCOI sont définis à l'article 1.6 (Titre I)

Article 5.6 Indisponibilité des avoirs

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

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

Soit sous forme de capital; le versement des sommes s'effectuera au choix du bénéficiaire en une ou plusieurs fois. Les demandes de rachat de parts sont adressées directement au teneur de compte conservateur. Le capital ainsi perçu est exonéré de l'impôt sur le revenu et soumis aux prélèvements sociaux en vigueur.

Soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux : les avoirs sont, dans ce cas, directement transmis par le teneur de compte conservateur à la compagnie d'assurances désignée par le bénéficiaire dans sa demande de rachat. A défaut de précision du bénéficiaire, les sommes seront transmises auprès d'Arial CNP Assurance, société anonyme au capital de 10 848 000€, dont le siège social est situé 32 Avenue Emile Zola – 59 370 Mons En Baroeul - RCS Lille Métropole B 410 241 657, entreprise régie par le code des assurances, qui lui communiquera, à ce moment, les conditions de liquidation de la rente.

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

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

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

 L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées à

Page 22 sur 41

ha sps RR PAR

condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80% et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;

2. Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits et les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code ;

3. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté

4. La situation de surendettement du participant 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 ;

5. L'expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

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

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

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

Il est précisé que :

les déblocages anticipés s'effectueront en capital et la délivrance des sommes sous forme de rente sera dans ces cas impossible ;

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

Article 5.7

Modification et dénonciation de l'adhésion de l'entreprise au plan

Il est rappelé que l'adhésion des entreprises est régie par les stipulations de l'article 1.7 (Titre I)

5.7.1. Modification

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

5.7.2. Dénonciation

Chaque entreprise peut décider de mettre fin à son adhésion au PERCOI par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée au teneur de comptes conservateur de parts sous réserve du respect d'un préavis minimum de trois mois. L'entreprise doit informer les bénéficiaires de sa décision de dénonciation du PERCOL

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

Page 23 sur 41

TITRE VI

ANNEXES

Le présent accord comporte en annexe :

a) S'agissant de l'intéressement des salariés (Titre II) : un accord type d'intéressement.

b) S'agissant du PEI et du PERCOI, à titre informatif :

o les critères de choix et la liste des instruments de placement PEI - PERCOI

o les DICI (Document information clés pour l'investisseur) des FCPE concernés.

Fait à Paris, le 23 Janvier 2018

La Fédération Générale Agroalimentaire FGA-CFDT	E. POMMAGEOT	
La Fédération Nationale Agro-Alimentaire CFE-CGC AGRO	JP Bwlin	8
La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des tabacs et des activités connexes FGTA-FO	Richard ROZE	
La Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente CFTC-CSFV	Philippe SoulARD	Souland
La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière FNAF-CGT		

Page 24 sur 41

Le présent accord et ses annexes s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des Conventions Collectives Nationales suivantes :

CCN des industries de produits alimentaires élaborés (IDCC 1396);

CCN des 5 branches industries alimentaires diverses (IDCC 3109)

CCN des industries charcutières (IDCC 1586)

L'Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADEPALE)	N. Pennhat	full only
L'ALLIANCE 7 et ses syndicats	f. Praction	CR
L'ALLIANCE 7 pour le comité français du Café	f Pradien	æ
Les entreprises des Glaces et Surgelés	P. COMMERE	(lows
L'association des Entreprises des Glaces	E. Kalonji	Alor Sthe
La Chambre Syndicale française de la Levure	A. Bestond	Ben
 FEDALIM pour : la Fédération des Industries Condimentaires de France (FICF) le Syndicat de la Chicorée de France (SCF) le Syndicat du Thé Et des Plantes à Infusion (STEPI) le Syndicat National des Fabricants de Bouillons et Potages (SNFBP) le Syndicat National des transformateurs de Poivres, Epices, aromates et vanille (SNPE) 	H. BOCOVERET	
La Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT)	M. Heckenroth	In att

Page 25 sur 41

LA M RE AS