

Import-export et commerce international

BROCHURE JO 3100

IDCC 43

(Accord du 12 novembre 2019)

(Appellation modifiée par avenant n° 15 22 déc. 1992, étendu par arr. 3 mars 1994, JO 12 mars et par Accord 4 avr. 2011, étendu par arr. 30 mai 2012, JO 12 juin)

Par arrêté du 28 avril 2017 (JO, 10 mai), la CCN «Machines à coudre» est rattachée à la CCN «Import - export entreprises de commission, de courtage et de commerce intra-communautaire et d'importation - exportation»⁽¹⁾

(*1) Arrêté du 28 avril 2017*

Portant fusion des champs conventionnels

(NOR : ETSTI1713140A)

(JO, 10 mai 2017)

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors des séances du 14 décembre 2015 et du 16 février 2017,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement. Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
625	Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise des services généraux et administratifs des théâtres cinématographiques	1307	Convention collective nationale de l'exploitation cinématographique
735	Convention collective nationale du commerce des machines à coudre	43	Convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine
526	Convention collective locale des industries de la pipe et du fume-cigarette de la région de Saint Claude	158	Convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois
354	Convention collective nationale de la ganterie de peau	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse selle, gainerie, bracelets en cuir

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Convention collective nationale du 18 décembre 1952

[Étendue par arrêté du 18 octobre 1955, JO 6 novembre 1955]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

D'origines :

Fédération nationale des commerces d'importation et d'exportation de France agissant au nom des syndicats qui ne seraient pas liés par une autre convention ;

Chambre syndicale des commissionnaires pour le commerce extérieur ;

Fédération nationale des syndicats du commerce ouest africain ;

Syndicat des exportateurs français d'Indochine ;

Chambre syndicale des sociétés de commerce international ayant des bureaux à l'étranger (S.Y.N.C.I.B.E.)(adhésion du 1er juin 1990) ;

Syndicat des exportateurs et importateurs de textiles(adhésion du 11 juin 1990) ;

Fédération nationale du commerce extérieur des négociants spécialisés en produits alimentaires(adhésion du 17 septembre 1990) ;

Syndicat des entreprises de commerce international d'équipement domestique et professionnel (S.E.C.I.M.E.D.)(adhésion du 23 octobre 1990) ;

Groupement français des importateurs et exportateurs de produits chimiques(adhésion du 19 décembre 1990) ;

Fédération nationale des importateurs de la métallurgie, de la mécanique et de l'électronique (F.N.I.M.M.E.)(adhésion du 30 novembre 1971 et du 17 août 1977) ;

Fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (F.F.S.C.M.)(adhésion du 22 décembre 1992).

Actuelle(s) :

Chambre syndicale des négociants et commissionnaires pour le commerce extérieur (CSNCCE) ;

Chambre syndicale des sociétés de commerce international ayant des bureaux à l'étranger (SYNCIBE) ;

Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) (anciennement Fédération nationale des importateurs de la métallurgie, de la mécanique et de l'électronique (FNIMME) ;

Fédération française des syndicats de courtiers de marchandises (FFSCM) ;

Fédération nationale du commerce extérieur des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA) ;

Groupement professionnel français des importateurs-exportateurs de produits chimiques ;

Syndicat des exportateurs-importateurs de textiles (SEIT) ;

Syndicat des entreprises de commerce international de matériels agricoles et d'espaces verts (SECIMA)(Adhésion par lettre 28 sept. 2009) ;

CGI(adhésion par lettre du 12 juin 2017).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des employés et cadres C.G.T. ;

Fédération française des syndicats chrétiens d'employés, techniciens et agents de maîtrise C.F.T.C. ;

Fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres C.F.T.C. ;

Fédération des employés et cadres C.G.T.-F.O. ;

Fédération nationale des cadres du commerce C.G.C. ;

Confédération autonome du travail

Fédération des employés, techniciens et agents de maîtrise (F.E.T.A.M.) C.F.T.C. ;

UNSA

CLAUSES COMMUNES

Article 1 Champ d'application

(Élargissement du champ d'application)

(Voir également Avenant n° 1 du 16 novembre 2023)⁽¹⁾

(1) Le champ d'application professionnel de la CCN est élargi aux activités visées par la CCN «Machines à coudre : commerce» (IDCC 735) : entreprises qui exercent l'activité du commerce des machines à coudre classées sous les codes NAF 51-6 E (commerce de gros de machines pour l'industrie textile et l'habillement) et 52-4 L (commerce de détail d'appareils électroménagers) de la nomenclature INSEE de 1993.

Arrêté de fusion du 28 avril 2017

Portant fusion des champs conventionnels

(NOR : ETSTI713140A)

(JO, 10 mai 2017)

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendu lors de la séance du 14 décembre 2015 et du 16 février 2017,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement. Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
625	Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise des services généraux et administratifs des théâtres cinématographiques	1307	Convention collective nationale de l'exploitation cinématographique
735	Convention collective nationale du commerce des machines à coudre	43	Convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine
526	Convention collective locale des industries de la pipe et du fume-cigarette de la région de Saint Claude	158	Convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois
354	Convention collective nationale de la ganterie de peau	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

La présente convention régit les rapports entre les employeurs et les employés, agents de maîtrise et cadres des entreprises de commerce, de commission et de courtage dont l'activité principale et habituelle consiste en opérations d'échanges commerciaux intra-communautaires et/ou internationaux (importation-exportation) exerçant leurs activités sur le territoire national même dans le cas où les entreprises considérées ont leur siège en dehors de ce territoire et quels que soient l'importance et le nombre de leurs établissements en France.

Mod. par Avenant 17 juin 2013, étendu par arr. 11 févr. 2014, JO 21 févr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCI ;

OSCI ;

SEIT ;

FICIME ;

UFCC ;

FFSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

FNECS CGC.

La présente convention régit les rapports entre les employeurs et les employés, agents de maîtrise et cadres des entreprises de commerce, de commission et de courtage dont l'activité principale et habituelle consiste en opérations d'échanges commerciaux intra-communautaires et/ou internationaux (importation-exportation) exerçant leurs activités sur le territoire national même dans le cas où les entreprises considérées ont leur siège en dehors de ce territoire et quels que soient l'importance et le nombre de leurs établissements en France.

Pour les sociétés de courtage, la présente convention prend effet à compter du 1^{er} janvier 1993. Toutefois, elle ne s'applique pas aux voyageurs, représentants et placiers.

S'agissant du personnel résidant à l'étranger ou dans les territoires d'outre-mer, il pourra, le cas échéant, être établi d'autres conventions, conformément aux droits en vigueur.

En outre, les sociétés et entreprises de commerce extérieur, qui appliquaient une autre convention collective étendue à la date de signature du présent avenant, ont la faculté de continuer à l'appliquer, à condition d'avoir fait connaître par voie d'affichage, conformément à l'article 31U de la loi du 11 février 1950, que l'établissement est soumis à ladite convention.

Cette disposition est valable pour les entreprises qui appliquent la convention collective nationale de travail du personnel des banques.

Article 2 Durée et révision

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 14 du 14 mars 1988, étendu par arrêté du 20 juin 1988, JO 30 juin 1988)

La présente convention, conclue dans le cadre du chapitre IV bis du titre II du livre I^{er} du code du travail métropolitain, modifié par la loi du 11 février 1950 relative aux conventions collectives, prendra effet à dater du 1^{er} janvier 1953.

Elle est conclue pour une durée de un an et se poursuivra ensuite par tacite reconduction pour une durée indéterminée, sauf dénonciation totale ou partielle à toute époque par l'une des parties contractantes, avec préavis de trois

mois.

Cette dénonciation implique une demande de révision ou d'adjonction d'articles. Elle sera notifiée par la partie demanderesse aux autres parties contractantes, par pli recommandé, accompagnée d'un projet de rédaction des articles susceptibles d'être révisés ou ajoutés à la convention.

La commission mixte nationale se réunira alors d'urgence à la demande de la partie la plus diligente.

Pendant la période de préavis, les parties contractantes s'efforceront de se mettre d'accord sur une nouvelle rédaction du ou des articles dénoncés.

La commission paritaire sera habilitée à décider de la reconduction du ou des articles en litige au cas où leur nouvelle rédaction ne serait pas terminée dans un délai de trois mois.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives à l'article 30 qui peuvent se faire à tout moment à la demande de la partie la plus diligente.

Article 3 **Droit syndical et liberté d'opinion**

Mod. par Accord 4 avr. 2011, étendu par arr. 30 mai 2012, JO 12 juin,

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEIT ;

FICIME ;

FIPA ;

FFSCM ;

UFCC ;

SNCI ;

OSCI.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC CGT FO.

(Accord, 4 avr. 2011, étendu) L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu «du livre 1^{er} de la deuxième partie du code du travail».

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir, ou de ne pas appartenir, à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'engagement, la conduite et la répartition du travail, la promotion professionnelle, les mutations, les mesures de discipline ou de congédiement.

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune contrainte sur le personnel en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque. Les salariés s'engagent de même à n'exercer, de leur côté, aucune contrainte sur leurs collègues. Les parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et prendront, chacune en ce qui la concerne, toutes mesures utiles pour en assurer le respect intégral.

Article 4 **Exercice des droits relatifs à l'action syndicale**

Mod. par Avenant 27 mars 2025, étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill., applicable à compter du lendemain de la date de son dépôt, soit le 24 avr. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME ;

CGF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

UNSA ;

CGT FO.

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans des organisations syndicales obtiendront, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci et après un préavis d'au moins 6 jours ouvrables, l'autorisation d'absence nécess-

saire non rémunérée pour assister aux réunions statutaires.

Ces autorisations ne peuvent être imputables sur les congés payés.

Sous réserve de la présentation d'une convocation adressée par les organisations syndicales représentatives, des autorisations d'absence rémunérées seront accordées pour assister à des commissions paritaires décidées d'un commun accord entre les signataires de la présente convention.

Le délégué syndical a toute liberté de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, tant durant les heures de délégation qu'en dehors du temps de travail, pour l'exercice des activités se rapportant à sa mission. Il sera tenu d'informer préalablement son employeur de ses absences.

Au cas où l'entreprise d'au moins 50 salariés serait composée d'établissements de moins de 50 salariés, il sera désigné un délégué syndical d'entreprise qui pourra être choisi dans l'un des quelconques établissements.

Dans le cas où l'entreprise dispose d'un comité social et économique et qu'il soit désigné un représentant syndical auprès de ce comité, si cette personne est distincte du délégué syndical et n'exerce par ailleurs, dans l'entreprise, aucune fonction élective ni mandataire, ce représentant syndical bénéficiera d'un crédit d'une heure par mois, non reportable, pour la préparation des réunions du comité social et économique.

Des congés seront accordés dans les conditions prévues par la loi aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à la formation économique, sociale et syndicale.

Conformément à l'article L. 2232-8 du code du travail, tout salarié dûment mandaté par son organisation syndicale représentative qui participera à une commission mixte ou paritaire ainsi qu'à toute autre commission qui serait instituée par la présente convention, bénéficiera du droit de s'absenter de son travail.

Le temps passé sera considéré comme temps de travail effectif et ne pourra entraîner de réduction de la rémunération.

L'association paritaire de gestion de l'import-export (APGIE), assure, selon les modalités définies en conseil d'administration de l'association, le remboursement des frais de participation des représentants des organisations patronales et de salariés représentatives de la convention collective de l'import-export et du commerce international, IDCC 0043 aux réunions paritaires de branche et aux instances de l'APGIE.

Les demandes de remboursement devront être remises dans un délai de 1 mois suivant la réunion au secrétariat de l'APGIE au moyen d'un bordereau récapitulatif standardisé de l'APGIE.

Par exception les frais d'un montant inférieur à 50 € pourront être reportés et cumulés sur un bordereau semestriel.

Le bordereau récapitulatif sera accompagné des justificatifs.

L'ensemble des originaux devra être transmis, une fois par an, au plus tard au 31 décembre de chaque année, au secrétariat de l'APGIE.

Les frais sous réserve d'une présence aux commissions paritaires, seront pris en charge sur les bases suivantes pour deux membres par organisation :

— transport : sur la base du ticket RATP pour deux représentants par organisation. D'un billet de train pour les trajets inférieurs à 500 kilomètres et/ ou d'un billet d'avion en classe économique pour un trajet excédant 500 kilomètres et pour deux membres par organisation ;

— frais kilométriques : en fonction du barème fiscal en vigueur;

— parking : pour deux membres par organisation ;

— les frais d'hébergement et de repas, la veille et exceptionnellement le soir (dans ce cas après validation par les trésoriers), d'une commission ou d'un groupe paritaire si l'aller-retour ne peut être effectué dans la journée, sur la base du montant fixé par décision du conseil d'administration de l'association paritaire.

Lorsque les réunions ont lieu sur la journée, et qu'un mandaté a confirmé au secrétariat de la branche la réservation du déjeuner, en cas de changement d'avis après la date limite de réservation aucun autre frais de repas pour ce déjeuner ne sera pris en charge par l'APGIE.

En outre la prise en charge par l'APGIE des frais de repas est conditionnée au respect par le mandaté des horaires des réunions paritaires ante et post déjeuner.

Il se tiendra au minimum 5 journées de négociations collectives paritaires dans l'année.

En l'absence d'accord relatif au fonctionnement et financement du dialogue social, les organisations patronales signataires de la convention collective de l'import-export IDCC 0043 assureront le remboursement des frais de participation des représentants salariés aux réunions paritaires de branche conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 5 **Panneaux d'affichage - Local syndical**

Mod. par Accord, 11 oct. 2005 étendu par arr. 29 mai. 2006, JO 9 juin

Un panneau d'affichage sera apposé dans les locaux à un emplacement désigné par accord entre la direction de l'entreprise et les organisations syndicales et sera réservé aux communications syndicales. Ces communications doivent se limiter à un rôle de pure information professionnelle ou sociale. Un exemplaire des informations à afficher sera remis simultanément à la direction.

Chaque section syndicale de l'entreprise peut réunir ses adhérents une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures de travail, suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Article 6 **Comité social et économique**

Mod. par Avenant 27 mars 2025, étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill., applicable à compter du lendemain de la date de son dépôt, soit le 24 avr. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FICIME ;
CGF.*

Syndicat(s) de salariés :

*CFE-CGC ;
CFTC ;
UNSA ;
CGT FO.*

Un protocole d'accord entre la direction de l'entreprise ou de l'établissement et les organisations syndicales représentatives fixe les modalités d'organisation des élections, de la répartition des sièges à pourvoir en fonction, éventuellement, des différents collèges, de l'affichage des listes électorales, du dépôt des candidatures et déroge éventuellement aux conditions d'ancienneté pour l'électorat et l'éligibilité.

Les élections des membres du comité social et économique, ainsi que l'exercice de leurs fonctions, seront conformes à la législation en vigueur.

Modalités des opérations électORALES :

a) Généralités.

L'élection des membres du comité social et économique a lieu dans les délais prévus par le code du travail.

La prolongation du mandat des membres du comité social et économique ainsi que le maintien des garanties attachées à ces fonctions pourront intervenir à titre transitoire soit lorsqu'un accord est conclu entre le chef d'établissement et les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, soit lorsque le chef d'établissement s'est trouvé dans l'impossibilité légale de faire procéder aux opérations électORALES, selon la législation en vigueur.

Par dérogations aux dispositions de l'article L. 2314-33 du code du travail, le nombre de mandats successifs des élus titulaires et/ou suppléants ne sera pas limité.

Le premier tour des élections est réservé aux seuls candidats présentés par des organisations syndicales représentatives. En cas de carence dûment constatée au premier tour, un deuxième tour est organisé ouvert aux candidats remplissant les conditions fixées à l'alinéa c) ci-après.

b) Scrutin.

Le scrutin sera organisé en application des dispositions légales en vigueur.

Le scrutin a lieu dans l'établissement pendant les heures de travail ou, en cas d'impossibilité reconnue, en dehors des heures de travail.

c) Listes électORALES (électeurs et éligibles).

Le chef d'établissement fait établir les listes électORALES sous sa responsabilité ; il les signe ou les fait signer par la personne à laquelle il a délégué ses pouvoirs à cet effet.

Ces listes, établies pour chaque collège électoral, comprennent les nom et prénoms, la date d'entrée dans l'entreprise des salariés de l'un et l'autre sexe, remplissant les conditions fixées par la législation en vigueur.

Sont électeurs l'ensemble des salariés âgés de seize ans accomplis, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Pendant la période comprise entre l'affichage de la liste électORALE et le scrutin, un emplacement est réservé pour l'affichage, par les soins du chef d'établissement, d'un état portant les nom, prénoms, âge et durée de service des candidats ainsi que, lors du premier tour de scrutin, l'indication du syndicat professionnel auquel ils appartiennent, s'il y a lieu.

La présentation des candidatures aura lieu dans les délais prévus par le protocole d'accord préélectoral.
Sont éligibles les électeurs qui répondent aux conditions fixées par l'article L. 2314-19 du code du travail.

d) Bureau électoral.

Le bureau électoral de chaque collège est composé de deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune présent au moment de l'ouverture du scrutin sauf dispositions différentes du protocole d'accord préélectoral.

La présidence appartient au plus âgé.

Chaque liste de candidats peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote et de dépouillement.

Le personnel ci-dessus indiqué ne subira aucune réduction de salaire de ce fait.

e) Organisation du vote.

Le vote s'effectue à l'aide de bulletins établis et mis à la disposition des électeurs par les soins de la direction, en accord avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et comportant, sous peine de nullité, les indications suivantes, à l'exclusion de toutes autres :

— raison sociale de l'entreprise ;

— indications :

1) De sa date ;

2) Du collège (cadres et agents de maîtrise ou employés) ;

3) De la catégorie du scrutin («titulaires» ou «suppléants») ;

— mention des nom et prénoms des candidats, sous une forme très lisible, et dans une disposition telle qu'il ne puisse y avoir de confusion et l'entête ou des initiales de là, ou, en cas de liste d'union, des organisations qui présentent la liste.

À peine de nullité, le vote a lieu sous enveloppe d'un modèle opaque et uniforme, ne pouvant comporter comme signe extérieur que l'indication de la catégorie de scrutin (titulaires ou suppléants), à laquelle elle est destinée.

Dans chaque collège électoral, il est procédé à des votes séparés dans des urnes distinctes, pour les candidats titulaires et les candidats suppléants.

Une table portant les bulletins de vote et les enveloppes est installée à l'entrée de chaque section de vote.

Avant de voter, chaque électeur passe par un isoloir.

Ne sont pas admis à prendre part au vote les salariés qui, bien qu'inscrits sur la liste électorale, ont définitivement quitté l'entreprise au jour de l'élection.

f) Vote par correspondance.

Le vote par correspondance est admis.

Le vote a lieu, dans ce cas, obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune souscription ni aucun signe de reconnaissance et être identique à celles utilisées par les électeurs votant dans l'établissement.

g) Dépouillement et incidents de vote.

Le dépouillement des votes a lieu immédiatement après la fin du scrutin.

Si les bulletins «titulaires» sont trouvés dans l'urne «suppléants», et vice versa, ces bulletins seront annulés.

Si plusieurs bulletins identiques sont trouvés dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'une seule voix.

Si des bulletins différents sont trouvés dans la même enveloppe, ces bulletins seront annulés.

De même seront considérés comme nuls :

- les bulletins non conformes aux modèles établis dans les conditions prévues au paragraphe e) ci-dessus ;
- les bulletins qui comportent le remplacement et l'adjonction soit de noms de personnes n'ayant pas fait acte de candidature, soit de candidats étrangers à la liste (panachage).

Par contre, les ratures seront traitées conformément à la législation en vigueur.

Après le dépouillement, le président du bureau proclame le résultat du vote. Les candidats sont déclarés élus conformément aux dispositions des lois instituant le comité social et économique.

En cas d'égalité de suffrage entre deux candidats appartenant à des listes différentes, est déclaré élu le candidat présenté sur la liste qui a obtenu le plus grand nombre de voix, ou, en cas d'égalité de listes, celui qui est le plus âgé des candidats.

Le président du bureau dresse, en autant d'exemplaires que cela est nécessaire, le procès-verbal des opérations qui doit être signé par les membres du bureau. L'affichage et la communication du procès-verbal seront effectués selon

les dispositions du code du travail et du code électoral.

Chaque représentant de liste de candidats recevra également un exemplaire du procès-verbal.

h) Contestations.

Les contestations sur la régularité des opérations électorales peuvent faire l'objet des recours prévus par les textes en vigueur.

Article 7
Comité social et économique-financement DES ASC

Mod. par Avenant 27 mars 2025, étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill., applicable à compter du lendemain de la date de son dépôt, soit le 24 avr. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME ;

CGF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

UNSA ;

CGT FO.

Le fonctionnement du comité social et économique dans les établissements régis par la présente convention est réglé par la législation en vigueur, chaque entreprise fixant sa participation au financement des ASC gérées par le Comité social et économique en application de l'article L. 2312-81 du code du travail.

Article 7 bis
Panneau d'affichage du comité social et économique

Mod. par Avenant 27 mars 2025, étendu par arr. 27 juin 2025, JO 9 juill., applicable à compter du lendemain de la date de son dépôt, soit le 24 avr. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME ;

CGF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

UNSA ;

CGT FO.

Un panneau d'affichage sera apposé dans les locaux à un emplacement désigné par accord entre la direction de l'entreprise et les institutions représentatives du personnel et sera réservé aux communications du comité social et économique.

Ces communications doivent se limiter à un rôle de pure information professionnelle ou sociale. Un exemplaire des informations à afficher devra être remis simultanément à la direction conformément à l'article L. 2142-3 du code du travail.

Article 8
Engagement

Mod. par Avenant n° 14, 14 mars 1988, étendu par arr. 20 juin 1988, JO 30 juin 1988

Mod. par Accord 23 oct. 2001, étendu par arr. 7 oct. 2002, JO 17 oct. 2002

Mod. par Accord 4 avr. 2011, étendu par arr. 30 mai 2012, JO 12 juin

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEIT ;

FICIME ;

FIPA ;

FFSCM ;

UFCC ;

SNCI ;

OSCI.

Syndicat(s) de salariés :
FNECS CFE CGC ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FEC CGT FO.

Les employeurs pourront également faire connaître leurs besoins de personnel aux organisations syndicales signataires de la présente convention.

Chaque engagement sera confirmé par une lettre ou un contrat d'engagement portant référence à la présente convention collective — qui doit pouvoir être consultée librement dans l'entreprise, notamment au moment de l'embauche — et où seront précisés l'emploi de l'intéressé, son coefficient hiérarchique et les éléments du salaire afférent à sa qualification professionnelle, l'identité des parties, le lieu de travail ou en cas de mobilité du salarié le siège de l'entreprise, la date de début du contrat, la durée prévisible du contrat s'il s'agit d'une relation précaire, la durée du congé payé et du préavis, la durée du travail (conformément à la directive européenne du 14 octobre 1991).

Article 8 bis **Clause de non concurrence**

Mod. par Accord 18 mars 2003, étendu par arr. 3 oct. 2003, JO 14 oct. 2003

Mod. par Accord 4 avr. 2011, étendu par arr. 30 mai, JO 12 juin

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEIT ;
FICIME ;
FIPA ;
FFSCM ;
UFCC ;
SNCI ;
OSCI.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FEC CGT FO.

Mod. par Avenant 17 juin 2013, étendu par arr. 11 févr. 2014, JO 21 févr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*SNCI ;
OSCI ;
SEIT ;
FICIME ;
UFCC ;
FFSCM.*

Syndicat(s) de salariés :

*CFDT ;
CFTC ;
FNECS CGC.*

Une clause de non-concurrence peut être prévue pour des salariés dont l'emploi justifie le recours à celle-ci.

Cette obligation de non-concurrence ne doit pas être confondue avec l'obligation générale de non-concurrence que doit respecter tout salarié durant l'exercice de son contrat de travail.

Cette clause s'applique après la rupture du contrat de travail ou à compter de la date de cessation effective.

La clause de non-concurrence doit être obligatoirement écrite notamment dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

Cette clause n'est licite que dans la mesure où elle est stipulée dans le but de protéger les intérêts légitimes de l'entreprise et où elle ne met pas le salarié dans l'impossibilité absolue d'exercer son activité professionnelle.

La clause de non-concurrence doit être limitée quant à son secteur géographique et/ou d'activité, et dans le temps

dans les conditions énoncées ci-dessous.

Pour le personnel non-cadre : la durée de l'interdiction de concurrence est limitée à 6 mois maximum.

Pour le personnel cadre : la durée de l'interdiction de concurrence est limitée à 2 ans maximum en fonction du poste occupé.

Pendant toute la durée de l'interdiction de concurrence, l'employeur est tenu de verser au salarié une contrepartie pécuniaire qui correspond à une indemnité mensuelle dont le montant est fixé comme suit :

- Si la clause a une durée inférieure ou égale à un an, 1/3 de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois.
- pour la période comprise entre un an et 2 ans, 1/2 de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois.

Sous réserve de respecter les dispositions du présent article, les dispositions contractuelles prévues par les contrats de travail en cours continuent de s'appliquer.

(Avenant 17 juin 2013, étendu) À la cessation du contrat de travail qui prévoyait une clause de non concurrence, l'employeur à la possibilité de libérer le salarié de la clause du non concurrence.

L'employeur peut se positionner sur la clause de non concurrence dès la notification du licenciement ou à la réception de la lettre de démission et, en tout état de cause, il doit prévenir l'intéressé de sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge :

- au plus tard à la date du départ effectif de l'entreprise, en cas de non-exécution du préavis même en cas de dispositions ou stipulations contraires.
- ou au plus tard dans les 15 jours ouvrés de la notification du préavis de licenciement ou de démission en cas d'exécution de celui-ci.

Enfin, en cas de rupture conventionnelle, si l'employeur libère le salarié de la clause de non concurrence, la renonciation devra être prévue dans la convention de rupture.

Dans ce cas, l'employeur ne devra pas l'indemnité prévue.

Article 9

Période d'essai

Mod. par Accord 29 mai 2009, étendu par arr. 14 oct. 2009, JO 21 oct.

Un examen technique préliminaire pourra être demandé. Il sera payé au taux minimum de la catégorie professionnelle correspondante lorsque sa durée excédera une demi-journée.

L'exécution de cet examen ne constitue pas un engagement à l'essai.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 2 mois pour les employés,
- 3 mois pour les agents de maîtrise,
- 4 mois pour les cadres

Tout engagement est confirmé par écrit. Excepté pour des contrats à durée déterminée, pour lesquels il conviendra de se référer aux dispositions légales.

Dans les deux semaines précédant la fin de la période d'essai et après un entretien en justifiant la nécessité, elle pourra être prolongée une fois de la moitié de la période initiale en cas d'intérêt motivé et avec l'accord du salaire.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur à la période d'essai initiale ou renouvelée, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence,
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence,
- 2 semaines après 1 mois de présence,
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures.

Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Pour rechercher un emploi pendant les périodes de préavis susvisée, le salarié peut s'absenter deux heures par jour ouvré, sous réserve de prévenir le chef d'établissement. Ces absences ne doivent pas donner lieu à une réduction de la rémunération lorsque l'employeur a pris l'initiative de la résiliation du contrat.

En cas de résiliation du contrat à l'initiative de l'employeur pendant la période d'essai, le personnel ayant trouvé un nouvel emploi avant la fin de la période d'essai se verra accorder toutes facilités pour occuper rapidement ce nouvel emploi.

Dans ce cas, l'intéressé n'aura auprès de l'employeur aucune indemnité à verser pour inobservation du préavis. De son côté, l'employeur n'aura aucune obligation à verser le salaire correspondant à la période de préavis non exécutée. La visite médicale demandée par l'employeur, conformément à la loi, à l'occasion de l'engagement, sera passée soit par le médecin du travail attaché à l'entreprise, soit par le médecin désigné par celle-ci et à sa charge. elle devra intervenir dans les délais fixés par la loi.

(*)

Promotion prioritaire des stagiaires qui ont suivi un stage de formation.

Article 10 Promotion

(Modifié par avenant n° 8 du 10 avril 1973, étendu par arrêté du 7 septembre 1973, JO 3 octobre 1973)

En vue de faciliter la promotion, il est recommandé aux employeurs de faire appel, de préférence avant l'embauchage pour un emploi quelconque, à des collaborateurs de classification inférieure susceptibles d'occuper cet emploi, et en particulier à ceux qui ont suivi des stages de formation.

Article 11 Contrat individuel

(Modifié par avenant n°14 du 14 mars 1988, étendu par arrêté du 20 juin 1988, JO 30 juin 1988)

Tout contrat individuel de travail, quelle que soit sa forme ou sa durée, ne pourra comprendre de clause contraire à la présente convention collective à laquelle il se réfère.

Les conditions de sa conclusion, de son application ou de sa rupture ne pourront être moins favorables que celles prévues par la législation en vigueur et par la présente convention collective.

Article 12 Préavis

Mod. par Avenant n° 14, 14 mars 1988, étendu par arr. 20 juin 1988, JO 30 juin 1988

Mod. par Accord 4 avr. 2011, étendu par arr. 30 mai 2012, JO 12 juin

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEIT ;
FICIME ;
FIPA ;
FFSCM ;
UFCC ;
SNCI ;
OSCI.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FEC CGT FO.

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée et prévoyant un délai supérieur, la durée du préavis réciproque sera la suivante, en fonction des différentes conditions de départ :

1. Salarié démissionnaire dont la période d'essai est écoulée :

Un mois pour les employés, techniciens et agents de maîtrise ;
Trois mois pour les ingénieurs et cadres.

2. Rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur sauf en cas de faute grave.

- a)** Le salarié totalise moins de 2 ans d'ancienneté de services continus chez le même employeur :
 - un mois pour les employés, techniciens et agents de maîtrise;
 - trois mois pour les ingénieurs et cadres.
- b)** Le salarié totalise 2 ans et plus d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;
 - deux mois pour les employés, techniciens et agents de maîtrise;
 - trois mois pour les ingénieurs et cadres.

Le préavis peut être effectué ou non, en totalité ou en partie. Trois situations différentes peuvent se présenter. Elles recevront la solution suivante :

1^o Le salarié démissionnaire demande à écourter son préavis :

La demande doit être présentée par écrit en même temps que la notification de la démission. Sauf raison de service impérative, l'employeur peut accorder le départ par anticipation. Dans ce cas, le salarié recevra une rémunération correspondant à la période effectivement travaillée.

2^o Le salarié licencié est appelé à effectuer son préavis :

S'il se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, il pourra quitter son employeur avant l'expiration du préavis en le prévenant par écrit cinq jours ouvrés à l'avance. Dans ce cas, le salarié recevra une rémunération correspondant à la période effectivement travaillée.

3^o Le salarié licencié est dispensé par son employeur d'effectuer le préavis :

Il continue à figurer dans les effectifs de l'établissement et à être payé jusqu'à expiration du délai conventionnel de son préavis. Sur sa demande, son employeur est tenu à lui délivrer une attestation précisant sa situation et lui conférant le droit d'occuper en même temps un autre poste chez un autre employeur de son choix sous réserve de l'application de la clause de non-concurrence et ce pendant la durée du préavis restant à courir. Toute mesure dispensant du préavis devra faire l'objet d'une notification écrite.

Article 13 Licenciement

Mod. par Avenant n° 13, 12 mars 1981, étendu par arr. 30 juill. 1981, JO 22 sept. 1981

Mod. par Accord 4 avr. 2011, étendu par arr. 30 mai 2012, JO 12 juin

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEIT ;

FICIME ;

FIPA ;

FFSCM ;

UFCC ;

SNCI ;

OSCI.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC CGT FO.

a

(Accord 4 avr. 2011, étendu) Avant de procéder au licenciement individuel, l'employeur convoquera l'intéressé de telle sorte qu'il s'écoule, entre la date de notification de la convocation et l'entretien lui-même un délai «prévu à l'article L. 1232-2 du code du travail».

(Accord 4 avr. 2011, étendu) Lors de l'entretien prévu ci-dessus, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi par une liste dressée par l'autorité administrative.

La décision définitive de licenciement ne pourra être prise qu'après un délai de quarante-huit heures suivant l'entretien.

La décision de licenciement sera notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception.

b

Les congédiements éventuels nécessités par une suppression d'emploi ou une diminution de l'activité de l'entreprise s'opéreront, dans chaque catégorie professionnelle ou service, suivant les règles générales prévues en matière de licenciement, compte tenu à la fois de la valeur professionnelle, des charges et de la situation de famille, de l'ancienneté dans l'établissement. Cet ordre n'est pas préférentiel.

(Accord 4 avr. 2011, étendu) Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage

durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce délai. Tout salarié licencié dans ces conditions, ayant au moins un an de présence dans l'établissement et qui n'aurait pas été réengagé au cours de cette première année, pourra, sur sa demande écrite, manifester son intention de retrouver un emploi dans l'établissement. Dans ce cas, le délai d'un an ci-dessus sera prolongé d'une nouvelle année. Les salariés réembauchés en application du paragraphe *b* du présent article seront rétablis dans leurs droits relatifs à l'ancienneté acquis au moment de leur licenciement.

Article 14 Absences pendant le délai-congé

Mod. par Accord 23 oct. 2001, étendu par arr. 7 oct. 2002, JO 17 oct. 2002

Mod. par Accord 4 avr. 2011, étendu par arr. 30 mai 2012, JO 12 juin

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEIT ;

FICIME ;

FIPA ;

FFSCM ;

UFCC ;

SNCI ;

OSCI.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC CGT FO.

Pendant la période du délai-congé, le salarié bénéficiera, afin de pouvoir rechercher une situation, des droits d'absence ci-après.

a

(Accord, 23 oct. 2001, étendu ; Accord, 4 avr. 2011, étendu)

Dans le cas de licenciement : 50 heures par mois pour le personnel «rétribué au mois» sont remplacés par les termes «à une référence horaire». Ces heures seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement par le salarié et l'employeur. À la demande de l'intéressé, ces heures de recherche d'emploi pourront se cumuler et être prises en une seule fois à la fin du délai-congé ce qui aura pour effet d'avancer son départ. Ces heures seront payées au taux habituel.

(Accord 4 avr. 2011, étendu) Le salarié relevant d'un régime de forfait annuel en jours disposant, dans la limite des contraintes de sa fonction, d'une certaine autonomie dans la gestion de son emploi du temps, l'exercice de sa fonction lui permet de planifier ses horaires de travail tout en y intégrant, par journée ou demi-journée, le temps nécessaire à la recherche d'un nouvel emploi.

b

Dans le cas de départ volontaire (démission) : le droit au temps d'absence est maintenu, mais ce temps n'est pas rémunéré, sauf usage local contraire.

Article 15 Indemnité de licenciement

Mod. par Avenant n° 13, 12 mars 1981, étendu par arr. 30 juill. 1981, JO 22 sept. 1981

Mod. par Accord 23 oct. 2001, étendu par arr. 7 oct. 2002, JO 17 oct. 2002

Mod. par Accord 4 avr. 2011, étendu par arr. 30 mai 2012, JO 12 juin

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEIT ;

FICIME ;

FIPA ;
FFSCM ;
UFCC ;
SNCI ;
OSCI.

Syndicat(s) de salariés :
FNECS CFE CGC ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FEC CGT FO.

(Accord, 4 avr. 2011, étendu) À partir d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, il sera alloué aux salariés licenciés, sauf pour faute grave «ou lourde», une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et calculée comme suit :

- jusqu'à dix années d'ancienneté dans l'entreprise : un quart de mois par année d'ancienneté ;
- après dix années d'ancienneté dans l'entreprise : un quart de mois par année d'ancienneté pour les dix premières années et un tiers de mois par année d'ancienneté à partir de la onzième année.

Par exemple, pour une ancienneté continue dans l'entreprise de :

- 1** année : indemnité d'un quart de mois ;
- 7** années : indemnité de sept quarts de mois ;
- 7** années et 4 mois : indemnité de sept quarts de mois et un tiers de quart ;
- 10** années : indemnité de dix quarts de mois ;
- 10** années et 4 mois : indemnité de dix quarts de mois + un tiers de tiers de mois ;
- 11** années : indemnité de dix quarts de mois + un tiers de mois ;
- 38** années : indemnité de dix quarts de mois + vingt-huit tiers de mois ;
- 38** années 6 mois et plus : indemnité de douze mois.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne pourra pas dépasser la somme correspondant à douze mois de salaire. Le traitement mensuel pris en considération pour le calcul de cette indemnité sera égal au douzième des sommes perçues au cours des douze derniers mois ou, si cela est plus avantageux, à la moyenne des rémunérations des trois derniers mois. Cette moyenne prend en compte financièrement les mois de préavis effectués ou non.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il sera procédé en tant que de besoin à la reconstitution du salaire correspondant à l'horaire habituel normal du poste de travail de l'intéressé.

Article 16 Indemnité de départ en fin de carrière

Mod. par Accord 26 mars 2004, étendu par arr. 17 déc. 2004, JO 1^{er} janv. 2005

Mod. par Accord 4 avr. 2011, étendu par arr. 30 mai 2012, JO 12 juin⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
SEIT ;
FICIME ;
FIPA ;
FFSCM ;
UFCC ;
SNCI ;
OSCI.

Syndicat(s) de salariés :
FNECS CFE CGC ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FEC CGT FO.

Mod. par Avenant 26 mars 2012, étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
SEIT ;
FICIME ;

*FIPA ;
FFSCM ;
UFCC ;
SNCI ;
OSCI.*

Syndicat(s) de salariés :

*FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT.*

Mod. par Avenant 24 nov. 2014, étendu par arr. 21 juill. 2015, JO 29 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FICIME ;
FFSCM ;
UFCC ;
SNCI ;
OSCI.*

Syndicat(s) de salariés :

*FNECS CFE CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC FO.*

Mod. par Avenant 23 mars 2015, étendu par arr. 13 oct. 2015, JO 21 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FICIME ;
FFSCM ;
UFCC ;
SNCI ;
OSCI.*

Syndicat(s) de salariés :

*FNECS CFE CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC FO.*

A/

(Avenant 23 mars 2015, étendu) Le départ volontaire en retraite est possible si le salarié est en droit de faire liquider sa retraite du régime général de la Sécurité Sociale selon les textes légaux en vigueur. Dans ce cas, cela ne constitue pas une démission.

Après un préavis de :

- Un mois si l'ancienneté du salarié est comprise entre 6 mois et moins de deux ans ;
- Deux mois dès lors que le salarié a au moins deux ans d'ancienneté.

La commission «appel d'offres frais de santé» est présidée par le collège salarié.

Le secrétariat est assuré par le collège employeur.

Une indemnité lui sera versée dans les conditions suivantes :

Années complètes d'ancienneté dans l'entreprise	Indemnité de départ en retraite / mois de salaire
0	0
1	0
2	1
3	1
4	1
5	1
6	1
7	1

Années complètes d'ancienneté dans l'entreprise	Indemnité de départ en retraite / mois de salaire
8	1
9	1
10	2
11	2
12	2
13	2
14	2,25
15	2,5
16	2,75
17	3
18	3,25
19	3,5
20	3,75
21	4
22	4,25
23	4,5
24	4,75
25	5
26	5,25
27	5,5
28	5,75
29	6
30	6,25
31	6,5
32	6,75
33	7
34	7,25
35	7,5
36	7,75
37	8
38	8
39	8
40	8
41	8
42	8

Cette indemnité sera identique à celle qu'il aurait perçu s'il avait poursuivi son activité jusqu'à 65 ans.

Les salariés qui ont commencé à travailler très jeunes (14, 15 ou 16 ans) et qui ont effectué une longue carrière

pourront faire liquider leur retraite avant l'âge légal de départ en retraite. Cette mesure s'applique aux salariés qui remplissent les conditions réglementaires pour liquider leurs droits à la retraite à taux plein de la Sécurité Sociale et des retraites complémentaires (ARRCO et AGIRC).

B/

Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur (Avenant 26 mars 2012, étendu)

La mise à la retraite s'effectuera dans les conditions prévues aux articles L. 1237-5 et suivants du Code du travail, à partir de l'âge fixé au 1^o de l'article L. 351-8 du Code de sécurité sociale.

L'indemnité de mise à la retraite sera calculée dans les conditions identiques à celles fixées à l'article 15 :

- jusqu'à 10 années d'ancienneté dans l'entreprise : 1/4 de mois par année d'ancienneté
- après 10 années d'ancienneté dans l'entreprises : 1/4 de mois par année d'ancienneté pour les 10 premières années et 1/3 de mois par année d'ancienneté à partir de la 11^{ème} année.

Et ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Dans le cas où l'article 16 serait plus favorable, ce dernier s'appliquera.

C/

Information du salarié

L'employeur précisera à tout salarié qui en fera la demande, avant le point de départ du délai de prévention, le montant des droits à indemnité auxquels il peut prétendre selon qu'il demande à partir à la retraite ou que la demande vienne de l'entreprise, ainsi que les conséquences que ces différents cas de figure emportent en matière fiscal, impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale.

Cette information s'impose obligatoirement à l'employeur lors du versement de ces indemnités.»

**Article 16 bis
Retraite complémentaire par répartition**

Mod. par Accord 4 avr. 2011, étendu par arr. 30 mai 2012, JO 12 juin

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEIT ;
FICIME ;
FIPA ;
FFSCM ;
UFCC ;
SNCI ;
OSCI.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FEC CGT FO.

Les entreprises relevant de la présente convention feront bénéficier leur personnel d'une retraite complémentaire par répartition.

Sauf disposition plus favorable, les entreprises devront affilier ce personnel à une institution de retraite complémentaire sur la base d'une cotisation prévue par les accords en vigueur, à raison de 60 p. 100 à la charge de l'employeur et 40 p. cent à la charge des salariés.

En application de la convention collective nationale du 14 mai 1947 et après avis de la commission administrative de l'AGIRC du 27 novembre 2009, il ressort :

- sont obligatoirement inscrits au titre de l'article 4 de la convention collective susmentionnée les ingénieurs et cadres classés à partir du niveau C13 ;
- sont obligatoirement affiliés au titre de l'article 4 bis de la convention collective susmentionnée les agents de maîtrise du niveau M12 ;
- peuvent être affiliés au titre de l'article 36 de la convention collective susmentionnée le personnel employé à partir du niveau E7.

Article 17 **Maladie-Accident**

Mod. par Accord 18 sept. 2007, étendu par arr. 19 févr. 2008, JO 27 févr., applicable à compter du 1^{er} janvier 2008

Mod. par Accord 4 avr. 2011, étendu par arr. 30 mai 2012, JO 12 juin

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEIT ;

FICIME ;

FIPA ;

FFSCM ;

UFCC ;

SNCI ;

OSCI.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC CGT FO.

En cas de maladie ou d'accident, l'intéressé devra en informer son employeur dans un délai maximum de 48 heures, sauf en cas de force majeure.

(Accord, 4 avr. 2011, étendu) En cas de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical «transmis à l'employeur dans les 48 heures et contre-visite s'il y a lieu, les appointements mensuels seront payés à plein salaire sur les bases suivantes :

Années de présence continue dans l'entreprise	Payement des appointements
1 an	1 mois
3 ans	1 mois 1/2
5 ans	2 mois
10 ans	2 mois 1/4
15 ans	2 mois 1/2
20 ans	2 mois 3/4
25 ans	3 mois
30 ans	3 mois 1/4
32 ans	3 mois 1/2
35 ans au-delà	4 mois

Si plusieurs arrêts maladie sont accordés à un salarié au cours d'une même année civile, la durée du payement ne pourra excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

Lorsqu'un arrêt maladie est à cheval sur deux années civiles, les droits à indemnisation pour la totalité de cet arrêt sont appréciés au premier jour de l'arrêt.

Par exemple, un salarié ayant 6 ans d'ancienneté est arrêté du 1^{er} au 15 mars année N et du 1^{er} décembre année N au 1^{er} février année N + 1.

Il est indemnisé du 1^{er} mars au 15 mars et du 1^{er} décembre au 15 janvier.

Les indemnités seront réduites de la valeur des prestations journalières auxquelles les intéressés ont droit au titre de la sécurité sociale, des accidents du travail ou de tout autre régime de prévoyance comportant participation financière de l'entreprise.

Pendant la même période, les salariés auront l'obligation de déclarer ces prestations.

Pour l'appréciation des droits, les périodes d'arrêt consécutives à un accident de travail ne se cumulent pas avec les

périodes d'arrêt de congé-maladie.

Article 18 **Remplacement**

Mod. par Avenant n° 8, 10 avr. 1973, étendu par arr. 7 sept. 1973, JO 3 oct. 1973

Mod. par Accord 4 avr. 2011, étendu par arr. 30 mai 2012, JO 12 juin

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEIT ;
FICIME ;
FIPA ;
FFSCM ;
UFCC ;
SNCI ;
OSCI.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FEC CGT FO.

Les absences ne dépassant pas les délais d'indemnisation fixés à l'article ci-dessus, justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatés, et notifiés par l'intéressé, ne constituent pas une rupture du contrat.

Lorsque l'intéressé justifie d'au moins cinq, douze ou vingt ans de présence continue dans l'entreprise, les délais de protection seront portés respectivement à six, neuf ou douze mois.

(Accord, 4 avr. 2011, étendu) Dans le cas où les absences dépasseraient les délais ci-dessus « entraîneraient des perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise et imposeraient le remplacement « définitif » de l'intéressé, l'employeur aura, à l'expiration desdits délais, la faculté de le notifier au collaborateur malade ou accidenté.

Dans le cas où le salarié, auquel aura été notifié le remplacement, aurait droit, du fait de son ancienneté, à l'indemnité de licenciement, celle-ci lui serait versée dans les conditions prévues à l'article 15.

L'intéressé aura une priorité de réengagement pendant la même durée que celle prévue à l'article 13.

Les accidents du travail ou les maladies professionnelles ne pourront entraîner une rupture du contrat pendant le temps où des indemnités journalières sont assurées par la sécurité sociale.

Article 19

Congés de maternité, d'adoption, postnataux, de paternité et pour soigner un enfant malade

Mod. par Avenant n° 15, 14 déc. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 29 mai⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME ;
SNCI ;
OSCI ;
UFCC ;
CGI.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
FO ;
CGT.

Mod. par Accord 14 déc. 2020, étendu par arr. 21 mai 2021, JO 29 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME ;
SNCI ;
OSCI ;
UFCC ;

CGI.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
FO ;
CGT.

19-1

Congé de maternité, d'adoption, postnataux et pour soigner un enfant malade

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales.

Dédiction faite des prestations versées par la Sécurité Sociale et par toutes les caisses de prévoyance auxquelles participe l'entreprise, les intéressées ayant au moins 1 an de travail continu dans l'entreprise recevront le complément à 100 % de leur gain journalier de base plafonné pendant la durée du congé de maternité indemnisé par la sécurité sociale.

Les femmes ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiant du congé d'adoption prévu par les dispositions légales seront indemnisées par l'employeur dans les conditions prévues ci-dessous.

Les congés postnataux et les aménagements d'horaires seront accordés conformément à la législation en vigueur.

Il pourra être accordé aux salariés, sur présentation d'un certificat médical et sous réserve des vérifications d'usage, six jours ouvrables de congés rémunérés par année civile pour soigner un enfant malade et à charge, tel que défini à l'article L. 1225-61 du Code du Travail.⁽¹⁾

(1) Par accord du 14 déc. 2020 cette disposition est étendu pour l'année civile 2021 aux cas de garde d'enfants déclarés cas contacts par l'ARS, sous justificatif du certificat d'isolement transmis par l'ARS.

Enfin, il sera accordé une réduction d'une demi-heure non reportable, par jour de travail, sans perte de salaire, à la future mère après trois mois de grossesse.

19-2

Congé paternité

Dédiction faite des prestations versées par la Sécurité Sociale et par toutes les caisses de prévoyance auxquelles participe l'entreprise, les intéressées prenant un congé de paternité recevront le complément à 100 % de leur gain journalier de base, durant les 5 premiers jours calendaires du congé de paternité à condition d'être indemnisé par la sécurité sociale.

Les stipulations du présent article ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord d'entreprise ayant le même objet ; en effet, conformément à l'article L. 2253-3, les stipulations conventionnelles d'entreprises (quel que soit leur date d'entrée en vigueur) prévalent intégralement sur les dispositions ci-dessus.

Congés annuels

Article 20

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 14 du 14 mars 1988, étendu par arrêté du 20 juin 1988, JO 30 juin 1988)

Des congés payés sont attribués aux salariés dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur.

Pour le calcul de la durée du congé, sont notamment assimilés à des périodes de travail effectif :

- les périodes de congés payés ;
- le temps de repos indemnisé des femmes en couches tel qu'il est prévu par la présente convention ;
- les périodes indemnisées pour maladie ou accident prévues à l'article 17 ;
- les congés exceptionnels prévus à l'article 22 ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les jours d'absence pour soigner un enfant malade prévus à l'article 19 ;
- les jours d'absence prévus pour l'exercice des droits relatifs à l'action syndicale.

Les salariés totalisant plus de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondant à un jour ouvrable de congé, porté à deux jours après vingt années, à trois jours après vingt-cinq ans et à quatre jours après trente ans.

Les jours correspondant à ce supplément pourront être effectivement pris en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal, sauf accord de l'employeur.

Article 21

Mod. par Avenant n° 8, 10 avr. 1973, étendu par arr. 7 sept. 1973, JO 3 oct. 1973

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEIT ;

FICIME ;

FIPA ;

FFSCM ;

UFCC ;

SNCI ;

OSCI.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC CGT FO.

(Accord, 4 avr. 2011, étendu) Les dates des congés seront fixées par les chefs d'entreprise, en s'efforçant de tenir compte des préférences manifestées par leur personnel au moins deux mois avant l'ouverture de la période comprise entre le «1^{er} mai» et le 31 octobre de chaque année.

En cas de congé par roulement, l'employeur, assisté s'il y a lieu des délégués du personnel, étudiera l'ordre des départs en tenant compte de la situation de la famille et de l'ancienneté dans l'entreprise afin de permettre qu'en principe, et dans toute la mesure compatible avec le service, les membres d'une même famille puissent faire coïncider leurs congés.

Au titre de la loi, les époux travaillant dans la même entreprise ont le droit de prendre leurs congés aux mêmes dates.

Congés exceptionnels

Article 22

Mod. par Avenant 16 oct. 2015, étendu par arr. 4 oct. 2016, JO 25 oct.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCI ;

OSCI ;

FICIME ;

UFCC ;

FFSCM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Nationale Commerce, Service et Force de Vente - CFTC ;

FNECS CFE CGC ;

FEC CGT FO.

Des congés exceptionnels, dont la durée ne pourra être inférieure à celle résultant du présent article, seront accordés aux salariés au moment de l'évènement concerné dans les cas suivants :

- Mariage du salarié : quatre jours avant un an de présence, une semaine après un an de présence ;
- PACS du salarié : quatre jours avant un an de présence, une semaine après un an de présence ;
- Mariage d'un enfant : deux jours ;
- Par enfant à charge du salarié, pour une cérémonie officielle dûment justifiée, intervenant une fois avant son 16^e anniversaire : une journée ;
- Déménagement du salarié : un jour par année civile ;
- Décès du conjoint ou d'un enfant : trois jours ;
- Décès d'un des parents ou beaux-parents : deux jours ;
- Décès d'un frère, d'une sœur ou de grands-parents : un jour.

Lorsque le décès nécessite un déplacement à 300 km au moins du domicile de l'intéressé, il sera accordé un jour supplémentaire

Article 23

(Avenant n° 8 du 10 avril 1973, étendu par arrêté du 7 septembre 1973, JO 3 octobre 1973)

Dans les cas exceptionnels où un travailleur serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours, non compris les délais de voyage, et les frais de voyage occasionnés par ce déplacement lui seront remboursés.

Article 24

Mod. par Accord 18 sept. 2007, étendu par arr. 19 févr. 2008, JO 27 févr., sans dérogation possible

Les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical ou pour accouchement, intervenus au cours de l'année, ne peuvent entraîner une réduction du nombre de jours de congé annuel prévus à la présente convention.

Lorsqu'un arrêt maladie débute pendant les congés payés d'un salarié, ces jours de congés payés seront bien décomptés comme des congés payés et indemnisés comme tels par l'entreprise.

Article 25

En cas de départ d'un salarié, l'indemnité compensatrice du droit au congé acquis au moment de ce départ sera calculée sur les bases ci-dessus au prorata des mois de présence de l'intéressé.

Article 26 Jours fériés

Les jours fériés légaux seront chômés et ne pourront être l'occasion d'une réduction des appointements des salariés.

Article 27 Salaires

(Remplacé par avenant n° 5 du 3 septembre 1971, étendu par arrêté du 15 octobre 1971, JO 28 octobre 1971)

(Accord 4 avr. 2011, étendu)

Les définitions et coefficients d'emplois figurent en annexe 1, à la convention collective. La mention de la classification à la fonction exercée de même que le coefficient hiérarchique doivent être obligatoirement portés sur les bulletins de paie.

Les salaires mensuels minima garantis de la profession feront l'objet, périodiquement, d'accords paritaires distincts intervenant entre les parties signataires de la présente convention.

Article 28 Prime d'ancienneté

Mod. par Avenant 28 mars 2022, étendu par arr. 14 nov. 2022, JO 19 nov., applicable au lendemain de la date de son dépôt⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME ;

CGI.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

FEC-CGT-FO ;

CGT ;

UNSA.

Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés de la catégorie «Employés» «ayant acquis dans l'entreprise une ancienneté de deux, quatre, six, huit, dix, douze, quatorze, quinze années, dix-sept années, vingt années et plus.

Son importance est de 2 %, 4 %, 6 %, 8 %, 10 %, 12 %, 14 %, 15 %, 17 % et 20 % calculée sur le salaire minimum garanti de la profession qui correspond à la position hiérarchique de chaque intéressé

Ancienneté acquise	Taux applicable
2	2 %
4	4 %
6	6 %
8	8 %

Ancienneté acquise	Taux applicable
10	10 %
12	12 %
14	14 %
15	15 %
17	17 %
20	20 %

Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés de la catégorie «Agents de Maîtrise» ayant acquis dans l'entreprise une ancienneté de deux, quatre, six, huit, dix, douze, quatorze et quinze années, et plus.

Son importance est de 2 %, 4 %, 6 %, 8 %, 10 %, 12 %, 14 % et 15 % calculée sur le salaire minimum garanti de la profession qui correspond à la position hiérarchique de chaque intéressé.

Ancienneté acquise	Taux applicable
2	2 %
4	4 %
6	6 %
8	8 %
10	10 %
12	12 %
14	14 %
15	15 %

Cette prime, ainsi calculée, s'ajoute au salaire de base. Elle doit faire l'objet d'une mention spéciale sur la fiche de paye.

L'ancienneté est comptée du jour de l'entrée dans l'entreprise, quels que soient l'emploi et le coefficient du début. En ce qui concerne les cadres dotés d'un coefficient inférieur à C15, les dispositions énoncées ci-dessus leur sont intégralement étendues.

Ces appointements des cadres confirmés, dont le coefficient est égal ou supérieur au coefficient C15 sont déterminés forfaitairement de gré à gré. En plus du salaire minimum garanti de la profession découlant du coefficient hiérarchique de l'intéressé, la rémunération globale tient compte de compléments résultant de la valeur individuelle, des conditions de travail et de l'expérience acquise.

Les modalités qui précèdent ne font pas obstacle à des dispositions ou à des accords particuliers plus favorables, qui pourraient être appliqués ou signés au sein de chaque entreprise.

L'augmentation de la prime d'ancienneté ne peut en aucun cas se substituer aux éventuelles augmentations de salaires.

Article 29 Avantages acquis

(Accord 4 avr. 2011, étendu)

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction aux avantages acquis, à titre individuel ou collectif.

Dans cet esprit, les clauses de la convention remplacent les clauses des contrats existants, y compris celles des contrats à durée déterminée, chaque fois que les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les salariés.

Article 30 **Commission paritaire de conciliation**

(Art. annulé et remplacé par Accord du 24 janvier 2018)

Article 31 **Dépôt aux prud'hommes**

(Accord 4 avr. 2011, étendu)

Le texte de la présente convention sera déposé en triple exemplaire au secrétariat du conseil des prud'hommes de la Seine, conformément à l'article No. 31 d du livre I^{er} du code du travail.

Article 32 **Adhésion**

Mod. par Accord 16 nov. 2009, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEIT ;

FICIME ;

FIPA ;

FFSCM ;

UFCC ;

SNCI ;

OSCI.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-GGC ;

CSFV CFTC.

Mod. par Accord 4 avr. 2011, étendu par arr. 30 mai 2012, JO 12 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEIT ;

FICIME ;

FIPA ;

FFSCM ;

UFCC ;

SNCI ;

OSCI.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC CGT FO.

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, peuvent adhérer à la présente convention collective toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs représentative, ainsi que les employeurs pris individuellement, dont l'activité exclusive ou principale correspond au champ d'application défini à l'article 1.

La représentativité s'apprécie au niveau de la branche.

Dans l'éventualité où l'activité exercée et/ou la représentativité ne répond pas strictement à cette disposition, leur adhésion sera subordonnée à un agrément des parties signataires de la convention, après négociation à ce sujet.

Les organisations souhaitant adhérer enverront leur dossier de représentativité au secrétariat de la commission paritaire, qui le transmettra dans les 15 jours aux membres de la commission. La commission statuera dans les 3 mois suivant sa saisine, à la majorité par collège.

Article 33 **Couverture complémentaire de frais de santé**

Mod. par Avenant n° 1, 12 nov. 2015, étendu par arr. 10 nov. 2016, JO 17 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*SNCI ;
OSCI ;
FICIME ;
UFCC ;
FFSCM.*

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Nationale Commerce, Service et Force de Vente - CFTC ;

FNECS CFE CGC ;

FEC CGT FO.

Tous les salariés de la branche doivent être couverts par une assurance complémentaire frais de santé.

À cette fin, si nécessaire, l'entreprise souscrira une couverture collective et obligatoire. Toutefois, certains salariés pourront être dispensés dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires.

Les entreprises sont libres de souscrire auprès de l'organisme de leur choix.

(Phrase exclue de l'extension par arr. 10 nov. 2016, JO 17 nov.) Afin d'aider les entreprises à souscrire un régime conforme aux dispositions du présent accord, les partenaires sociaux ont négocié un «Contrat National de Référence» avec AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale dont le siège social est situé 35 boulevard Brune 75014 Paris.

Les cotisations doivent comporter une participation de l'employeur à minima de 50 %.

ANNEXES

Annexe I - Classifications

Mod. par Accord, 2 mars 2009, étendu par arr. 14 oct. 2009, JO 21 oct., applicable dans un délai de maximal de 12 mois suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel

Préambule

Aux termes du présent accord, les parties signataires entendent remplacer les classifications de la convention collective de l'import export, instaurées par les accords du 23 octobre 2001 (modifié par avenant du 29 octobre 2003) et du 10 avril 1997.

La modification de la classification consiste principalement en :

- une diminution du nombre des coefficients employés, la grille des minima conventionnels apparaissant comme trop tassée et les différentes enquêtes salaires ayant révélé que tous les coefficients n'étaient pas utilisés dans les entreprises ;
- une modernisation des appellations de métiers afin de coller au mieux à la réalité des entreprises,
- des passages du niveau débutant au niveau qualifié harmonisés dans un souci de cohérence et de lisibilité,
- une réactualisation des exemples d'emplois des agents de maîtrise et des cadres, notamment afin d'y incorporer les métiers révélés comme spécifiques dans la cartographie des métiers réalisée dans la branche.

Une table de concordance est proposée afin d'aider les entreprises à transposer l'ancienne classification.

Une grille des minima conventionnels adaptée à cette nouvelle classification est incorporée au présent accord. Cette grille servira de base aux négociations salariales de branche à venir.

Les coefficients ont été supprimés et une nouvelle codification a été mise en place afin d'éviter les confusions entre l'ancienne et la nouvelle classification.

Titre 1

Classification des employés

Définition générale : salarié exécutant tous travaux qui lui sont confiés sous la responsabilité d'un agent de maîtrise et/ou d'un cadre.

Personnel non spécialisé	E1
Personnel de nettoyage : personnel exclusivement affecté à des travaux courants de nettoyage ou de propriété	
Employé(e) des services généraux : Est chargé(e) de travaux simples (classement, archives, distribution de documents à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, envoi et distribution de courrier petits travaux de maintenance...)	
Passage de l'échelon débutant à l'échelon qualifié au bout de 6 mois de pratique professionnelle dans le poste	
Manutentionnaire : Exécute les travaux de manutention en se conformant aux directives reçues.	Débutant : E1 Qualifié : E2
Magasinier(ère) ou préparateur(trice) de commande : Personnel chargé de tâches telles que la réception et le rangement des marchandises, la préparation, l'emballage et l'expédition de commande.	
Passage de l'échelon débutant à l'échelon qualifié au bout de 6 mois de pratique professionnelle dans le poste	

Personnel d'accueil/hôtesse et/ou standardiste : Employé(e) chargé(e) de recevoir, renseigner et orienter les visiteurs, du traitement des appels téléphonique et peut être éventuellement chargé(e) de diverses tâches administratives simples.	Débutant : E 2 Qualifié : E 3 CECP * : E4
Chauffeur-livreur : Personnel assurant la conduite d'un véhicule de moins de 3,5 tonnes mis à sa disposition par la société et pour les besoins de la société Détenteur d'un permis de conduire valable. Assure l'enlèvement et/ou la livraison des marchandises qui lui sont confiées par l'employeur. Est capable, en cas d'accident de rédiger un rapport. Il est responsable de l'état de propreté de son véhicule. Il s'assure de la mise en œuvre de l'entretien et signale, quand il y a lieu, les remises en état nécessaires.	
Cariste : Personnel ayant les validations et autorisations requises et/ou les certificats éventuels pour la conduite des engins de manutention automoteurs pour transporter des charges, les déposer, effectuer le gerbage et le dégerbage au lieu prévu pour chaque catégorie de marchandises ; vérifie journallement l'état de marche de son engin, en assure l'entretien courant et signale, quand il y a lieu, les remises en état nécessaires sur transpalette à conducteur porté, chariot tracteur et à plateau porteur. * Le cariste sur chariot élévateur à conducteur porté est classé au niveau E4.	
Passage de l'échelon débutant à l'échelon qualifié au bout d'un an de pratique professionnelle dans le poste	
Magasinier-cariste ou préparateur de commande cariste : Personnel effectuant conjointement les tâches prévues aux définitions : - magasinier(ère) ou préparateur(trice) de commande, Et - Cariste Le magasinier-cariste ou préparateur de commande - cariste sur chariot élévateur à conducteur porté est classé au niveau E4	Débutant : E3 Qualifié : E4
Agent technique : Le travail d'agent technique en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par des travaux simples et notamment dans l'installation, la mise en œuvre, la maintenance et le dépannage, la réparation et l'assistance.	
Personnel des fonctions supports : Personnel exerçant des fonctions administratives, de comptabilité, de secrétariat, commerciales, informatiques ou de marketing. Le passage à l'échelon Confirmé se fait au bout de trois ans de pratique professionnelle dans le poste. Le passage à l'échelon Expert se fait au bout de huit ans de pratique professionnelle dans le poste.	Débutant : E 3 Qualifié : E 5 Confirmé : E 7 Expert : E8
Progression vers l'agent de maîtrise en fonction de la prise d'initiative, c'est-à-dire lorsque l'employé a acquis une capacité d'autonomie lui permettant de recevoir mission : - soit pour exercer la conduite, l'animation et le contrôle du travail de personnel conformément à des directives et dans la limite de la délégation donnée par l'employeur ; - soit pour réaliser des missions nécessitant responsabilité et technicité sans assumer l'animation de personnel.	
Assistant(e) acheteur(euse) ou assistant vendeur(euse) : Personnel possédant des connaissances pratiques en réglementation commerciale, chargé(e) en se conformant aux directives reçues de mener à bien les tâches qui lui sont confiées. Dans certains cas, cet(te) employé(e) peut n'effectuer que des opérations fragmentaires.	E6
Technicien : Le travail de technicien en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par un domaine d'actions et notamment l'installation, la mise en œuvre, la maintenance et le dépannage, la réparation, l'assistance et le contrôle. Le niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire, soit par formation équivalente. Pour les changements de coefficients, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tous moyens en vigueur ou à définir dans l'établissement.	
Comptable : Débutant dans la fonction. Exécute des travaux comportant une part d'initiative professionnelle dans le traitement de l'information.	E 7

Titre 2

Classification des agents de maîtrise

La classification des agents de maîtrise est composée d'une définition générale et d'exemples d'emploi. Les appellations d'un emploi pouvant varier d'une entreprise à l'autre, il convient de rappeler que la définition générale prime, les exemples d'emploi étant indicatifs.

Définition générale

Salarié ayant une capacité d'autonomie lui permettant de recevoir mission :

— soit pour exercer la conduite, l'animation et le contrôle du travail de personnel conformément à des directives

- et dans la limite de la délégation donnée par l'employeur ;
- soit pour réaliser des missions nécessitant responsabilité et technicité sans assumer l'animation de personnel.
- Il a acquis des connaissances :
- par formation initiale ou continue correspondant au niveau III de l'éducation nationale (les diplômes étant pris en compte dans la mesure où ils correspondent à l'objet du poste de travail);
 - par expérience professionnelle.

<p>Niveau M 9</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations techniques ou administratives ou commerciales selon un processus connu ou selon une méthode inhabituelle mise en œuvre dans ce cas avec l'assistance d'une personne qualifiée.</p>	<p>Exemples d'emplois</p> <p>Comptable. Assistante de direction ou d'agence. Personnel des fonctions supports Technicien SAV ou montage ou maintenance Acheteur Agent acheteur</p>
<p>Niveau M 10</p> <p>Le travail est caractérisé par la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.</p> <p>Peut être appelé à participer à l'étude des programmes de travail.</p>	<p>Exemples d'emplois</p> <p>Personnel des fonctions supports Formateur clients. Secrétaire de direction Responsable magasin. Technicien SAV ou montage ou maintenance. Chef de dépôt SAV. Chef magasinier. Acheteur Agent acheteur</p>
<p>Niveau M 11 :</p> <p>Personnel effectuant des travaux ou tâches complexes d'un niveau professionnel élevé, exigeant la mise en œuvre de connaissances techniques acquises par formation ou par une expérience significative antérieure.</p> <p>Les tâches ou travaux supposent recherche des informations nécessaires, analyse et choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés.</p>	<p>Exemples d'emplois</p> <p>Personnel des fonctions supports Technicien contrôle qualité. Technicien SAV ou montage ou maintenance. Chef de dépôt SAV.</p>
<p>Niveau M 12</p> <p>Réalisation de travaux comportant un programme d'opérations variées et/ou complexes pour lesquelles la marche à suivre est laissée à son initiative dans le cadre des orientations qui lui sont tracées, conformément à des directives qui permettent d'exercer la conduite, l'animation et le contrôle du travail du personnel, impliquant organisation et gestion, ou réalisation d'un travail d'importance équivalente en raison de la compétence exigée ou de la responsabilité assumée et ne nécessitant pas l'animation de personnel.</p>	<p>Exemples d'emplois</p> <p>Adjoint d'un supérieur hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise.</p>

NB : Les fonctions supports sont des fonctions administratives, de comptabilité, de secrétariat, commerciales, informatiques, de marketing ou de logistique.

Titre 3

Classification des cadres

La classification des cadres est composée d'une définition générale et d'exemples d'emploi. Les appellations d'un emploi pouvant varier d'une entreprise à l'autre, il convient de rappeler que la définition générale prime, les exemples d'emploi étant indicatifs.

Définition générale

Sont considérés comme cadres les collaborateurs qui exercent une fonction complète d'encadrement et l'animation ou une fonction requérant des connaissances et capacités adaptées. Ils remplissent leurs fonctions dans des conditions impliquant initiative, décision et responsabilité, pouvant engager l'entreprise dans la limite de leur délégation.

<p>Niveau C 13</p> <p>Cadre débutant, diplômé de l'enseignement supérieur, sans expérience professionnelle, dont la mise à niveau opérationnelle va nécessiter une phase d'intégration dans l'entreprise.</p> <p>Cadre ne pouvant rester à ce coefficient plus de un an.</p>	
<p>Niveau C 14</p> <p>Dans le cadre des orientations générales déterminées dans l'entreprise, les fonctions de cadre à cette position comportent la coordination d'activités différentes et complémentaires.</p> <p>Ce coefficient est celui du :</p> <p>1^o Cadre issu du coefficient 300 ou cadre nouvellement engagé ayant déjà acquis une première expérience professionnelle dans une ou plusieurs autres entreprises.</p> <p>2^o Cadre issu par promotion interne des agents de maîtrise connaissant déjà bien l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise.</p>	<p>Exemples d'emplois</p> <p>Chef de section. Cadre commercial, technique ou administratif. Secrétaire de direction générale.</p>
<p>Niveau C 15</p> <p>Cadre totalisant trois années de pratique au minimum, gérant sous contrôle soit une activité bien identifiée relevant d'une spécialisation professionnelle précise, soit un ensemble d'activités dont l'assure la coordination et la liaison avec les autres fonctions.</p>	<p>Exemples d'emplois</p> <p>Analyste. Responsable de service des fonctions supports Chef comptable. Chef de produits. Chef de mission. Cadre commercial.</p>
<p>Niveau C 16</p> <p>L'activité s'exerce dans le cadre d'objectifs définis et requiert des qualités d'analyse et d'interprétation ainsi que la capacité d'animer, éventuellement, une équipe ou un service.</p>	<p>Exemples d'emplois</p> <p>Chef d'exploitation informatique. Responsable de service. Chef comptable. Attaché de direction.</p>
<p>Niveau C 17</p> <p>Outre les capacités décrites au coefficient 400, les fonctions à ce coefficient sont assurées à partir de directives reçues et définissant les règles de gestion, précisant les objectifs et donnant les moyens pour les atteindre.</p>	<p>Exemples d'emplois</p> <p>Chef de groupe. Chef comptable.</p>
<p>Niveau C 18</p> <p>Est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en oeuvre ainsi qu'à formuler des instructions d'application.</p>	<p>Exemples d'emplois</p> <p>Directeur de département. Directeur régional. Directeur adjoint.</p>
<p>Niveau C 19</p> <p>L'activité, à ce niveau, exige la connaissance approfondie de plusieurs domaines techniques ou spécialisés de la profession, appuyée sur une large expérience, ainsi que la capacité d'organiser et d'animer le personnel.</p> <p>L'action et la réflexion du titulaire de ce niveau s'inscrivent dans le cadre d'une politique d'objectifs impliquant l'apport de solutions créatrices.</p>	<p>Exemples d'emplois</p> <p>Directeur des fonctions supports Directeur d'exploitation. Directeur des relations humaines. Directeur des services comptables et/ou administratifs et/ou financiers. Directeur régional.</p>
<p>Niveau C 20</p> <p>Fonction de responsabilité majeur s'exerçant au plan de la gestion et du développement de l'entreprise, mettant en œuvre les grandes options politiques, financières, commerciales et sociales adoptées par la structure de contrôle.</p> <p>Ce niveau donne autorité sur un ou plusieurs cadres des niveaux précédents et implique la plus grande autonomie de jugement et d'initiative.</p>	<p>Exemples d'emplois</p> <p>Directeur général et/ou cadre supérieur de niveau équivalent.</p>

N.B. - En raison de l'extrême diversité de nature, de structure et d'importance des entreprises relevant de la présente convention collective, une définition type de chacune des positions ne peut pas être fondée. La répartition des cadres à l'intérieur de ces coefficients hiérarchiques se justifie par la nature des fonctions, l'importance de l'établissement et la valeur individuelle. Il est recommandé que, dans le cadre de chaque entreprise, une définition spécifique des fonctions correspondant au positionnement attribué soit écrite et basée sur des critères objectifs.

NB : Les fonctions supports sont des fonctions administratives, de comptabilité, de secrétariat, commerciales, informatiques, de marketing ou de logistique.

NB : Les titulaires des CQP «inspecteur pièces de rechange» et «négociateur en matériels agricoles et espaces verts» sont admis à la classification «agent de maîtrise» au niveau M12. Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, ils seront admis à la classification «Cadres» au niveau C14.

Titre 4
Tableau de concordance ancienne classification/nouvelle classification

Dénomination ancienne classif	Coeff	Dénomination nouvelle classif	Coeff
Personnel non spécialisé	110	Personnel non spécialisé	E 1
Femme ou homme de ménage	110	Personnel de nettoyage	E 1
Manutentionnaire débutant	110	Manutentionnaire débutant	E 1
Magasinier ou emballeur - Débutant	120	Magasinier ou préparateur(trice) de commande débutant	E 1
Employé(e) des services généraux	125	Employé des services généraux	E 1
Manutentionnaire - qualifié	130	Manutentionnaire qualifié	E 2
Magasinier ou emballeur - qualifié	140	Magasinier ou préparateur(trice) de commande qualifié	E 2
Agent d'accueil/hôtesse et/ou standardiste	145	Personnel d'accueil /hôtesse et/ou standardiste	E 2(deb)/E 3(qual)
Chauffeur-livreur	145	Chauffeur-livreur	E 2(deb)/E 3(qual)
Cariste sur transpalette à conducteur porté, tracteur chariot porteur Cariste sur chariot élévateur	145 ou 160	Cariste Cariste sur chariot élévateur à conducteur porté	145 : E 2 (deb)/E3 (qual) 160 : E 4
Magasinier-cariste ou emballeur-cariste	145 ou 160	Magasinier cariste ou préparateur de commande cariste	E 3(deb)/ E4 (qual)
		Agent technique	E3 (dep)/ E4 (qual)
Employé(e) de comptabilité	145	Personnel des fonctions supports débutant	E 3
Employé(e) de service administratif ou commercial ou de secrétariat - Débutant	145	Personnel des fonctions supports débutant	E 3
Aide-comptable, débutant	165	Personnel des fonctions supports qualifié	E 5
Employé(e) de service administratif ou commercial ou de secrétariat - qualifié(e)	165	Personnel des fonctions supports qualifié	E 5
Aide-comptable qualifié	180	Personnel des fonctions supports confirmé	E 6
Aide-acheteur(euse) ou aide-vendeur(euse) débutant	180	Assistant(e) acheteur(euse) ou assistant vendeur(euse)	E 6
Technicien	180	Technicien	E 6
Comptable-Débutant	200	Comptable	E 7
Employé(e) de service administratif ou commercial ou de secrétariat-Qualifié(e)	200	Personnel des fonctions supports confirmé	E 7
Comptable qualifié	215		Agent maîtrise
Employé(e) de service administratif ou commercial ou de secrétariat - confirmé	215	Personnel des fonctions supports expert	E 8
Aide-acheteur(euse) ou aide-vendeur(euse) - Qualifié(e) :	215		Agent de maîtrise

Ancienne classification	Nouvelle classification
Employés	
110	E 1
120	E 1

Ancienne classification	Nouvelle classification
125	E 1
130	E 2
140	E 2
145	E 2/E3/E4
160	E 4
165	E 5
180	E 6
200	E 7
215	E 8
AM	
225	M 9
260	M 10
290	M 11
310	M 12
Cadres	
300	C 13
325	C 14
350	C 15
400	C 16
450	C 17
550	C 18
600	C 19
650	C 20

Titre 5

Minima conventionnels : transposition de la grille du 1^{er} juillet 2008

Compte tenu de la suppression de trois coefficients pour la catégorie des employés, il est apparu nécessaire de transposer la grille du 1^{er} juillet 2008 qui n'est pas applicable en l'état avec la nouvelle classification.

En revanche, les coefficients des agents de maîtrise et des cadres n'étant pas été modifiés mais uniquement renommés, la grille est transposée en l'état.

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au SMIC.

La volonté des partenaires sociaux étant de tendre à l'alignement du niveau C14 avec le plafond mensuel de sécurité sociale, les parties se reverront dès janvier 2010 pour engager les négociations.

Coefficients	Minima conventionnels
E1	1332
E2	1340
E3	1348
E4	1356
E5	1361
E6	1398

Coefficients	Minima conventionnels
E7	1462
E8	1510
M9	1545
M10	1696
M11	1892
M12	2022
C13	1962
C14	2126
C15	2289
C16	2616
C17	2943
C18	3597
C19	3924
C20	4251

Titre 6

Modalités

1 - Délai d'application

La présente classification devra être appliquée dans un délai maximal de 12 mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

2 - Commission de suivi de branche

Une commission paritaire de suivi de branche est constituée à compter du dépôt du présent accord et jusqu'à 15 mois suivant la date de la parution de l'arrêté d'extension. Elle est composée d'un représentant par organisation syndicale représentative et d'autant de représentants des fédérations patronales. Elle se réunit dans les 3 mois suivant sa saisine.

Les réunions de la commission paritaire nationale de validation se tiendront, autant que de possible, le même jour que les réunions de la commission nationale paritaire de la CCNIE.

Si cela n'est pas possible, les représentants des organisations syndicales participant aux réunions de la commission paritaire nationale de validation seront remboursés de leur frais de voyage et de déplacement sur les bases prévues à l'article 4 de la CCNIE 3100.

Cette commission peut être saisie par les employeurs et par les salariés, notamment en cas de :

- difficultés d'interprétation et d'application de l'accord de classification,
- litiges non résolus dans le cadre de la commission paritaire de suivi d'entreprise

La partie la plus diligente saisit la commission au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception au secrétariat de la CCNIE. Une copie sera adressée dans les 15 jours à l'ensemble des membres de la commission paritaire de suivi.

3 - Force obligatoire de l'accord

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Annexe II

Salaires⁽³⁾

(3) Il est créé deux modalités distinctes de calcul des appointements mensuels minima par l'annexe n° 14 du 4 juillet 1978, étendue par arrêté du 13 novembre 1978, JO 10 janvier 1979 :

a) Pour la catégorie Employés, le calcul des salaires minima mensuels repose sur la fixation du salaire minimum de l'indice 100 et, pour les autres indices de la catégorie, sur l'ajout à la valeur du salaire minimum de l'indice 100 d'une somme déterminée par la multiplication d'une valeur de point dit « intercalaire » par la différence de points entre l'indice considéré et l'indice 100. Les points supplémentaires de langues étrangères seront calculés sur la valeur du point intercalaire.

b) Pour les catégories Agents de maîtrise et Cadres, le salaire minimum de chaque indice reste fixé par la multiplication de l'indice par la valeur du point.

(Voir aussi accord du 7 juin 2000 relatif à la réduction du temps de travail)

Accord du 12 janvier 2016

[Étendu par arr. 9 juin 2016, JO 24 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCI ;
OSCI ;
FICIME ;
UFCC ;
FFSCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des Services CFDT ;
Fédération Nationale Commerce, Service et Force de Vente - CFTC ;
FNECS CFE CGC.

Article 1 Clause de revoyure

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au SMIC.

Article 2 Extension

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 h applicables au 1^{er} janvier 2016

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation en deux temps, au 1^{er} janvier 2016 et au 1^{er} juillet 2016, conformément au tableau ci-dessous.

Coefficients	1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} juillet 2016
Employés		
E1	1502	1509
E2	1507	1514
E3	1512	1520
E4	1521	1529
E5	1526	1534
E6	1560	1568
E7	1633	1641

Coefficients	1 ^{er} janvier 2016	1 ^{er} juillet 2016
E8	1689	1697
Agents de maîtrise		
M9	1721	1730
M10	1889	1898
M11	2101	2111
M12	2245	2256
Cadres		
C13	2185	2196
C14	2378	2389
C15	2565	2578
C16	2929	2944
C17	3286	3302
C18	3988	4008
C19	4356	4378
C20	4719	4742

Accord du 23 mars 2017

[Étendu par arr. 6 sept. 2017, JO 14 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCI ;

OSCI ;

FICIME ;

UFCC ;

FFSCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

Fédération nationale Commerce, Service et Force de Vente - CFTC ;

FNECS CGC.

Article 1 Préambule

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation de 1,3 % sur l'ensemble de la grille par rapport à la grille des minima conventionnels du 1^{er} juillet 2016, applicable au 1^{er} janvier 2017.

Article 2 Clause de revoyure

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au SMIC.

Article 3 Extension

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67h dans la CCNIE n° 3100 applicables au 1^{er} janvier 2017

Coefficient	Minimum mensuel Au 1 ^{er} janvier 2017
Employés	
E1	1529
E2	1534
E3	1540
E4	1549
E5	1554
E6	1588
E7	1662
E8	1719
Agents de maîtrise	
M9	1752
M10	1923
M11	2138
M12	2285
Cadres	
C13	2225
C14	2420
C15	2612
C16	2982
C17	3345
C18	4060
C19	4435
C20	4804

Minima conventionnels pour les salariés cadres au forfait jours pour un forfait de 214 jours

Le personnel concerné doit bénéficier d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel annualisé de son coefficient sur la base d'un forfait annuel de 214 jours travaillés.

Le personnel concerné doit donc bénéficier d'une rémunération annuelle minimum correspondant :

- Au minimum conventionnel mensuel de sa catégorie multiplié par 12
- Et majoré de 20 %

Accord du 24 janvier 2018

[Étendu par arr. 8 févr. 2019, JO 14 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCI ;

OSCI ;

FICIME ;

UFCC ;

CGI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CSFV CFTC ;

FNECS CGC.

**Article 1
Préambule**

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation distinctive de la grille par rapport à la grille des minimas conventionnels du 23 mars 2017, selon les modalités suivantes :

- D'une augmentation de 1,5 % du coefficient E1 au coefficient E8 pour la catégorie «Employés»
- D'une augmentation de 1,5 % du coefficient M9 au coefficient M12 pour la catégorie «Agents de Maîtrise»
- D'une augmentation de 1,3% du coefficient C13 pour la catégorie «Cadres»
- D'une augmentation de 1,5 % du coefficient C14 au coefficient C18 pour la catégorie «Cadres»
- D'une augmentation de 1,6 % pour les coefficients C19 et C20 pour la catégorie «Cadres»

**Article 2
Clause de revoyure**

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au SMIC.

**Article 3
Extension**

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Grille des minimas conventionnels mensuels pour 151,67 h dans la CCNIE n° 3100 applicables au 1^{er} janvier 2018

Coefficient	Minima mensuel au 1 ^{er} Janvier 2018
Employés	
E1	1552
E2	1557
E3	1563
E4	1572
E5	1577
E6	1612
E7	1687
E8	1745
Agents de maîtrise	
M9	1778
M10	1952
M11	2170
M12	2319
Cadres	
C13	2254

Coefficient	Minima mensuel au 1 ^{er} Janvier 2018
C14	2456
C15	2651
C16	3027
C17	3395
C18	4121
C19	4506
C20	4881

Minima conventionnels pour les salariés cadres au forfait jours pour un forfait de 214 jours

Le personnel concerné doit bénéficier d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel annualisé de son coefficient sur la base d'un forfait annuel de 214 jours travaillés.

Le personnel concerné doit donc bénéficier d'une rémunération annuelle minimum correspondant :

- Au minimum conventionnel mensuel de sa catégorie multiplié par 12
- Et majoré de 20 %

Accord du 22 janvier 2019

[Étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME ;
CGI ;
UFCC ;
SNCI ;
OSCI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT.

Article 1 Préambule

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation uniforme sur l'ensemble de la grille à hauteur de 2 % par rapport à la grille des minimas conventionnels du 24 janvier 2018.

Article 2 Clause de revoyure

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au SMIC.

Article 3 Extension

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

(Al. 4, 5 et 6 de l'article 3 identifient les salaires mensuels conventionnels à des «salaires minima hiérarchiques» entrant dans le champ d'application de l'article L. 2253-1 du code du travail, alors qu'ils se rapportent à des salaires mensuels comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire. En conséquence cette stipulation est exclue de l'extension par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov.) Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables en matière de salaires minimas hiérarchiques et classifications.

(Al. 4, 5 et 6 de l'article 3 identifient les salaires mensuels conventionnels à des «salaires minima hiérarchiques» entrant dans le champ d'application de l'article L. 2253-1 du code du travail, alors qu'ils se rapportent à des salaires mensuels comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire. En conséquence cette stipulation est exclue de l'extension par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov.) Il est précisé que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

(Al. 4, 5 et 6 de l'article 3 identifient les salaires mensuels conventionnels à des «salaires minima hiérarchiques» entrant dans le champ d'application de l'article L. 2253-1 du code du travail, alors qu'ils se rapportent à des salaires mensuels comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire. En conséquence cette stipulation est exclue de l'extension par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov.) Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Grille des minimas conventionnels mensuels pour 151,67 h dans la CCNIE n° 3100 - IDCC 43 applicables au 1^{er} janvier 2019

Coefficient	Minima mensuel au 1 ^{er} janvier 2019
Employés	
E1	1583
E2	1588
E3	1594
E4	1603
E5	1609
E6	1644
E7	1721
E8	1780
Agents de maîtrise	
M9	1814
M10	1991
M11	2213
M12	2365
Cadres	
C13	2299
C14	2505
C15	2704
C16	3088
C17	3463
C18	4203
C19	4596
C20	4979

Minima conventionnels pour les salariés cadres au forfait jours pour un forfait de 214 jours :

Le personnel concerné doit bénéficier d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel annualisé de son coefficient sur la base d'un forfait annuel de 214 jours travaillés.

Le personnel concerné doit donc bénéficier d'une rémunération annuelle minimum correspondant :

- Au minimum conventionnel mensuel de sa catégorie multiplié par 12
- Et majoré de 20 %

Accord du 14 janvier 2020

[Étendu par arr. 14 déc. 2020, JO 6 janv. 2021, mod. par arr. 19 oct. 2021, JO 21 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCI ;

OSCI ;

FICIME ;

UFCC ;

CGI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des Services CFDT ;

Fédération Nationale Commerce, Services et Force de Vente CFTC;

FNECS CFE.

Article 1 Préambule

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation uniforme sur l'ensemble de la grille à hauteur de 1,5 % par rapport à la grille des minimas conventionnels du 22 janvier 2019.

Article 2 Clause de revoyure

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au SMIC.

Article 3 Extension

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables en matière de salaires minimas hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Grille des minimas conventionnels mensuels pour 151,67 h dans la CCNIE n° 3100 - IDCC 43 applicables au 1^{er} janvier 2020

Coefficient	Minima mensuel au 1 ^{er} janvier 2020
Employés	
E1	1607
E2	1612
E3	1618
E4	1627
E5	1633
E6	1669
E7	1747
E8	1807
Agents de maîtrise	
M9	1841
M10	2021
M11	2246
M12	2400
Cadres	
C13	2333
C14	2543
C15	2745
C16	3134
C17	3515
C18	4266
C19	4665
C20	5054

Minima conventionnels pour les salariés cadres au forfait jours pour un forfait de 214 jours :

Le personnel concerné doit bénéficier d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel annualisé de son coefficient sur la base d'un forfait annuel de 214 jours travaillés.

Le personnel concerné doit donc bénéficier d'une rémunération annuelle minimum correspondant :

- Au minimum conventionnel mensuel de sa catégorie multiplié par 12
- Et majoré de 20 %

Accord du 15 novembre 2021

[Étendu par arr. 12 janv. 2022, JO 22 janv.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME ;

CGI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FNECS CFE CGC.

Article 1 **Préambule**

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation uniforme sur l'ensemble de la grille à hauteur de 2.7 % par rapport à la grille des minimas conventionnels du 14 janvier 2020.

Article 2 **Clause de revoyure**

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au SMIC.

Article 3 **Extension**

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables en matière de salaires minimas hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Grille des minimas conventionnels mensuels pour 151,67 h dans la CCNIE n° 3100 - IDCC 43 applicables au 1^{er} décembre 2021

Coefficient	Minima mensuel au 1 ^{er} décembre 2021
Employés	
E1	1650
E2	1656
E3	1662
E4	1671
E5	1677
E6	1714
E7	1794
E8	1856
Agents de maîtrise	
M9	1891
M10	2076
M11	2307
M12	2465
Cadres	
C13	2396
C14	2612
C15	2819

Coefficient	Minima mensuel au 1 ^{er} décembre 2021
C16	3219
C17	3610
C18	4381
C19	4791
C20	5190

Minima conventionnels pour les salariés cadres au forfait jours pour un forfait de 214 jours :

Le personnel concerne doit bénéficier d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel annualisé de son coefficient sur la base d'un forfait annuel de 214 jours travaillés.

Le personnel concerné doit donc bénéficier d'une rémunération annuelle minimum correspondant :

- Au minimum conventionnel mensuel de sa catégorie multiplié par 12
- Et majore de 20 %

Accord du 16 mai 2022

[Étendu par arr. 11 août 2022, JO 23 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CGI-CF ;

FICIME.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC ;

UNSA.

Article 1 Préambule

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation distinctive de la grille par rapport à la grille des minima conventionnels du 15 novembre 2021, selon les modalités suivantes :

- d'une augmentation de 3 % du coefficient E1 au coefficient E6 pour la catégorie «Employés» ;
- d'une augmentation de 1,5 % du coefficient E7 au coefficient E8 pour la catégorie «Employés» ;
- d'une augmentation de 2 % du coefficient M9 au coefficient M10 pour la catégorie «Agents de maîtrise» ;
- d'une augmentation de 1 % du coefficient M11 au coefficient M12 pour la catégorie «Agents de maîtrise» ;
- d'une augmentation de 1 % du coefficient C13 au coefficient C14 pour la catégorie «Cadres» ;
- d'une augmentation de 0,5 % du coefficient C15 au coefficient C20 pour la catégorie «Cadre».

Article 2 Clause de revoyure

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au SMIC.

Article 3 Extension

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables en matière de salaires minima hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Grille des minimas conventionnels mensuels pour 151,67 h dans la CCNIE n° 3100-IDCC 43 applicables au 1^{er} août 2022

Coefficient	Minima mensuel arrêté au 16 mai 2022, applicable au 1 ^{er} août 2022
Employés	
E1	1700
E2	1706
E3	1712
E4	1721
E5	1727
E6	1765
E7	1821
E8	1884
Agents de maîtrise	
M9	1929
M10	2118
M11	2330
M12	2490
Cadres	
C13*	2420
C14	2638
C15	2833
C16	3235
C17	3628
C18	4403
C19	4815
C20	5216

*C 13
Cadre débutant, diplômé de l'enseignement supérieur, sans expérience professionnelle, dont la mise à niveau opérationnelle va nécessiter une phase d'intégration dans l'entreprise.
Cadre ne pouvant rester à ce coefficient plus d'un an.

Minima conventionnels pour les salariés cadres au forfait jours pour un forfait de 214 jours :

Le personnel concerné doit bénéficier d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel annualisé de son coefficient sur la base d'un forfait annuel de 214 jours travaillés.

Le personnel concerné doit donc bénéficier d'une rémunération annuelle minimum correspondant :

- Au minimum conventionnel mensuel de sa catégorie multiplié par 12

— Et majoré de 20 %

Accord du 14 novembre 2022

[Étendu par arr. 7 févr. 2023, JO 18 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME ;

CGF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FNECS CFE/ CGC ;

UNSA.

Article 1 Préambule

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation distinctive de la grille par rapport à la grille des minima conventionnels du 16 mai 2022, selon les modalités suivantes :

- d'une augmentation de 3 % du coefficient E1 au coefficient ES pour la catégorie «Employés» ;
- d'une augmentation de 2,5 % du coefficient E6 au coefficient E8 pour la catégorie «Employés» ;
- d'une augmentation de 2,2 % du coefficient M9 au coefficient M10 pour la catégorie «Agents de maîtrise» ;
- d'une augmentation de 2,5 % du coefficient M11 au coefficient M12 pour la catégorie «Agents de maîtrise» ;
- d'une augmentation de 3,2 % du coefficient C13 au coefficient C17 pour la catégorie «Cadres» ;
- d'une augmentation de 2,5 % au coefficient C18 pour la catégorie «Cadres» ;
- d'une augmentation de 2 % du coefficient C19 au coefficient C20 pour la catégorie «Cadres».

Article 2 Clause de revoyure

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au SMIC.

Article 3 Extension

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables en matière de salaires minimas hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 h dans la CCNIE n° 3100 - IDCC 43 applicables au 1^{er} janvier 2023

Coefficient	Minima mensuel au 1 ^{er} janvier 2023
Employés	
E1	1750
E2	1757
E3	1763
E4	1773
E5	1779
E6	1810
E7	1866
E8	1931
Agents de maîtrise	
M9	1971
M10	2164
M11	2388
M12	2552
Cadres	
C13	2497
C14	2723
C15	2924
C16	3339
C17	3744
C18	4513
C19	4911
C20	5320

Minima conventionnels pour les salariés cadres au forfait jours pour un forfait de 214 jours :

Le personnel concerné doit bénéficier d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel annualisé de son coefficient sur la base d'un forfait annuel de 214 jours travaillés.

Le personnel concerné doit donc bénéficier d'une rémunération annuelle minimum correspondant :

- Au minimum conventionnel mensuel de sa catégorie multiplié par 12
- Et majoré de 20 %

Accord du 27 septembre 2023

[Étendu par arr. 11 déc. 2023, JO 14 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME ;

CGF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

Article 1

Préambule

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation distinctive de la grille par rapport à la grille des minima conventionnels du 14 novembre 2022, selon les modalités suivantes :

- d'une augmentation de 3,80 % au coefficient E1 pour la catégorie «Employés» ;
- d'une augmentation de 3,60 % au coefficient E2 pour la catégorie «Employés» ;
- d'une augmentation de 3,40 % du coefficient E3 au coefficient E8 pour la catégorie «Employés» ;
- d'une augmentation de 3,20 % du coefficient M9 au coefficient M12 pour la catégorie «Agents de maîtrise» ;
- d'une augmentation de 3,20 % du coefficient C13 au coefficient C17 pour la catégorie «Cadres».
- d'une augmentation de 3 % du coefficient C18 au coefficient C20 pour la catégorie «Cadres».

Article 2

Clause de revoyure

Les propositions d'augmentation s'appuient sur deux éléments estimés que sont le taux d'inflation en moyenne annuelle qui est annoncé à date à 2,7 % en 2024 (d'après les projections économiques de la Banque de France) et l'estimation de la prévision d'augmentation de 2,22 % du Smic au 1^{er} janvier 2024, avec un engagement, si ces indicateurs venaient à changer de réouvrir des négociations à min année, en juillet 2024.

En outre, des nouvelles négociations salaires seront également engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au SMIC.

Article 3

Extension

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables en matière de salaires minimas hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 h dans la CCNIE n° 3100 - IDCC 0043 applicables au 1^{er} janvier 2024

Coefficient	Minima mensuel au 1 ^{er} janvier 2024
Employés	
E1	1817
E2	1820
E3	1823
E4	1833
E5	1840
E6	1871
E7	1930
E8	1997

Coefficient	Minima mensuel au 1 ^{er} janvier 2024
Agents de maîtrise	
M9	2034
M10	2233
M11	2465
M12	2634
Cadres	
C13	2577
C14	2810
C15	3017
C16	3445
C17	3864
C18	4648
C19	5059
C20	5480

Minima conventionnels pour les salariés cadres au forfait jours pour un forfait de 214 jours :

Le personnel concerné doit bénéficier d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel annualisé de son coefficient sur la base d'un forfait annuel de 214 jours travaillés.

Le personnel concerné doit donc bénéficier d'une rémunération annuelle minimum correspondant :

- Au minimum conventionnel mensuel de sa catégorie multiplié par 12
- Et majoré de 20 %

Accord du 12 décembre 2024

[Étendu par arr. 25 févr. 2025, JO 18 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME ;

CGF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

UNSA ;

CFE-CGC.

Article 1 Préambule

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation uniforme sur l'ensemble de la grille à hauteur de 2,2 % par rapport à la grille des minimas conventionnels du 27 septembre 2023.

Article 2 Clause de revoyure

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au SMIC.

Article 3 Extension

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables en matière de salaires minimas hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Grille des minimas conventionnels mensuels pour 151,67 h dans la CCNIE n° 3100 - IDCC 0043 applicables au 1^{er} janvier 2025

Coefficient	Minimum mensuel au 1 ^{er} janvier 2025
Employés	
E1	1857
E2	1860
E3	1863
E4	1873
E5	1880
E6	1912
E7	1972
E8	2041
Agents de maîtrise	
M9	2079
M10	2282
M11	2519
M12	2691
Cadres	
C13	2634
C14	2871
C15	3084
C16	3521
C17	3949
C18	4751
C19	5170
C20	5600

Minima conventionnels pour les salariés cadres au forfait jours pour un forfait de 214 jours :

Le personnel concerné doit bénéficier d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel annualisé de son coefficient sur la base d'un forfait annuel de 214 jours travaillés.

Le personnel concerné doit donc bénéficier d'une rémunération annuelle minimum correspondant :

-
- Au minimum conventionnel mensuel de sa catégorie multiplié par 12
 - Et majoré de 20 %

SALAires

(Voir annexe II de la convention)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Fusion de la Convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation et de la Convention collective du commerce des machines à coudre

Arrêté de fusion du 28 avril 2017

Portant fusion des champs conventionnels

(NOR : ETST1713140A)

(JO, 10 mai 2017)

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendu lors de la séance du 14 décembre 2015 et du 16 février 2017,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
625	Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise des services généraux et administratifs des théâtres cinématographiques	1307	Convention collective nationale de l'exploitation cinématographique
735	Convention collective nationale du commerce des machines à coudre	43	Convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine
526	Convention collective locale des industries de la pipe et du fume-cigarette de la région de Saint Claude	158	Convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois
354	Convention collective nationale de la ganterie de peau	2528	Convention collective nationale de travail des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse selle, gainerie, bracelets en cuir

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Accord du 25 octobre 2018

[Etendu par arr. 17 févr. 2020, JO 22 févr., applicable à la date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME ;

CGI ;

UFCC ;

SNCI ;

OSCI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT.

Préambule

Cet accord s'inscrit dans le cadre du processus de restructuration des branches professionnelles mis en œuvre à la suite de la Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, ayant pour objectif de regrouper les branches professionnelles afin de renforcer leur rôle de régulation et la capacité des acteurs à négocier des textes structurants.

Il est rappelé que ce regroupement concerne «les branches caractérisées par une faiblesse de l'activité conventionnelle ou une faible participation enregistrée lors des dernières élections professionnelles».

La situation de la branche du commerce des machines à coudre présente l'ensemble de ces caractéristiques.

Article 1 Objet et portée

Par avis du 28 janvier 2016, la sous-commission de la restructuration a émis un avis favorable quant au projet de fusion de la branche du commerce des machines à coudre avec celle de l'Import-Export qui lui était soumis.

Par courrier du 7 juillet 2016, la Direction Générale du Travail a notifié à la Branche de l'Import-Export l'intention du Ministre chargé du travail de fusionner, à l'expiration d'un délai de six mois, le champ de la Convention collective nationale du commerce des machines à coudre (n° 3147 - IDCC 735) avec le champ de la Convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (n° 3100 - IDCC 43).

Dès lors, en application des dispositions de l'article L. 2261-32-I-2° du Code du travail, le présent accord a pour objet :

— D'une part, de fusionner le champ de la Convention collective nationale du commerce des machines à coudre avec celui de la Convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine ;

— D'autre part, d'entraîner la suppression de la Convention collective nationale du commerce des machines à coudre.

Il est précisé en conséquence que la Convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine annule et remplace dans toutes ses dispositions la Convention collective nationale du commerce des machines à coudre (IDCC 735).

Article 2 Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 Révision de l'accord

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2261-7, L. 2231-1 et L. 2261-7 du Code du travail.

Article 4 Désignation de l'accord

Le présent avenant pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du Code du travail.

Article 5 Entrée en vigueur

Le présent accord s'appliquera à compter de la date de signature.

Article 6 Publicité de l'accord

Le présent avenant fera l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Son extension sera sollicitée par la partie la plus diligente.

Simplification du nom de la Convention Collective Nationale

Accord du 12 novembre 2019

[Étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 25 sept., applicable à compter du lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCI ;
OSCI ;
FICIME ;
UFCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération des services CFDT ;
Fédération Nationale Commerce, Services et Force de Vente CFTC ;
FNECS CGC ;
FEC CGT FO.

Préambule

En 1951, la Direction générale du travail convoqua les représentants du négoce d'importation en vue de l'élaboration d'une convention collective pour la profession qui fût signé le 18 décembre 1952 et étendu le 18 octobre 1955. Cette convention collective, la plus ancienne convention collective du commerce (IDCC n° 0043) fût dénommée Convention Collective Nationale des Entreprises de Commission, de Courtage et de Commerce Intra-Communautaire et d'Importation - Exportation de France Métropolitaine.

Or, les partenaires sociaux constatent, que :

- le nom de la convention collective est trop long ;
- qu'il fait donc l'objet d'une abréviation systématique dans le langage commun des partenaires sociaux et des partenaires de la branche (OPCommerce/Institutions de prévoyance, etc. sous le nom de «import-export», et qu'il en est de même dans les appellations du Ministère du travail et de la Direction du travail - par exemple lors de la publication des résultats de la mesure de représentativité de 2017 - «Famille : J2 - Import-export»

En conséquence, les partenaires sociaux souhaitent simplifier le titre de la convention collective. Ce changement de dénomination s'inscrit uniquement dans une volonté de simplification de l'appellation de la convention collective précitée.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1 Objet et effet de l'accord

Les partenaires sociaux de la branche décident du changement de dénomination de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation (IDCC n° 43).

Celle-ci s'intitulera désormais :

«Convention collective nationale de l'Import-export et du Commerce international»

Il est précisé que cette nouvelle dénomination se substituera de plein droit à l'ancienne dénomination de la CCN à la date d'extension du présent accord (conformément à son article 5) et ce, quel que soit l'interprétation ou l'utilisation du nom de la CCN qui en est faite.

Article 2 Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du Code du travail.

Article 4 **Dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment et par toute partie, sous réserve du respect des dispositions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du Code du travail et aux règles de validité des accords en vigueur telles qu'issues des Ordonnances du 22 septembre 2017.

Article 5 **Entrée en vigueur**

Le présent accord s'appliquera à compter du lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 6 **Publicité, dépôt et extension de l'accord**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Son extension sera sollicitée par la partie la plus diligente.

Interprétation du champ d'application de la convention collective

Avenant n° 1 du 16 novembre 2023

[Étendu par arr. 28 juin 2024, JO 6 juil., applicable rétroactivement depuis la date d'entrée en vigueur des dispositions qu'il interprète, soit depuis le 18 octobre 1955]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME ;

CGF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC - FO.

En 1951, l'Administration du travail convoqua les représentants du négoce d'importation en vue de l'élaboration d'une convention collective pour la profession qui fut signée le 18 décembre 1952 et étendue le 18 octobre 1955.

La CCN de l'import-export et du commerce international, est donc la plus ancienne convention collective du commerce.

La branche de l'import-export et du commerce international se caractérise par une forme de Commerce. Elle regroupe une grande diversité d'entreprises et de produits. C'est la raison pour laquelle le champ d'application de la CCNIE n'appréhende pas de codes NAF (APE) mais une activité principale.

La rédaction du champ d'application de la convention collective de l'import-export et du commerce international tel que défini à l'article 1 de la convention collective est la suivante :

Article 1^{er}

Champ d'application

«La présente convention régit les rapports entre les employeurs et les employés, agents de maîtrise et cadres des entreprises de commerce, de commission et de courtage dont l'activité principale et habituelle consiste en opérations d'échanges commerciaux intra-communautaires et/ou internationaux (importation-exportation) exerçant leurs activités sur le territoire national même dans le cas où les entreprises considérées ont leur siège en dehors de ce territoire et quels que soient l'importance et le nombre de leurs établissements en France.

Pour les sociétés de courtage, la présente convention prend effet à compter du 1^{er} janvier 1993.

Toutefois, elle ne s'applique pas aux voyageurs, représentants et placiers.

S'agissant du personnel résidant à l'étranger ou dans les territoires d'outre-mer, il pourra, le cas échéant, être établi d'autres conventions, conformément aux droits en vigueur.

En outre, les sociétés et entreprises de commerce extérieur, qui appliquaient une autre convention collective étendue à la date de signature du présent avenant, ont la faculté de continuer à l'appliquer, à condition d'avoir fait connaître par voie d'affichage, conformément à l'article 31 U de la loi du 11 février 1950, que l'établissement est soumis à ladite convention.

Cette disposition est valable pour les entreprises qui appliquent la convention collective nationale de travail du personnel des banques.»

Le champ d'application de la convention collective de l'import-export étant ancien, et ayant récemment constaté que ces dispositions pouvaient être sujettes à interprétation, la présidence paritaire de la C2PNI de l'import-export, représentée par la FICIME et la FEC FO ont saisis la C2PNI de branche dans sa mission d'interprétation, par suite du relevé de décision pris à l'unanimité des organisations syndicales et patronales lors de la C2PNI du 27 septembre 2023.

Les partenaires sociaux souhaitent expliciter sa définition née de la volonté commune des partenaires sociaux lors de la création de la convention collective, en recourant à l'illustration des familles de métiers qui composent la branche.

Lors de sa réunion paritaire du 16 novembre 2023, les parties signataires ont rendu l'avis interprétatif suivant en vue de sécuriser les dispositifs précités :

Article 1

«La présente convention régit les rapports entre les employeurs et les employés, agents de maîtrise et cadres des entreprises de commerce, de commission et de courtage dont l'activité principale et habituelle consiste en opérations d'échanges commerciaux intra-communautaires et/ou internationaux (importation-exportation) exerçant leurs activités sur le territoire national même dans le cas où les entreprises considérées ont leur siège en dehors de ce territoire et quels que soient l'importance et le nombre de leurs établissements en France».

Sur le sens du mot importation, il est utilisé au sens commun du terme à savoir le fait d'introduire dans un pays des marchandises venant de pays étrangers, quelque soit le mode de distribution en France.

Sur le sens du mot exportation, il est utilisé au sens commun du terme à savoir le fait de sortir des marchandises d'un pays vers l'étranger.

Il est rappelé que la différence entre une importation et une exportation est liée à la direction des marchandises et à la nature de l'opération commerciale.

L'import-export est le processus d'achat et de vente de biens ou services entre pays ou régions géographiques différentes.

Toutes opérations à caractère habituel et principal de vente et de distribution de produits importés ou exportés vers ou depuis le territoire français relèvent du champ d'application de l'import-export.

À titre d'illustration, les partenaires sociaux rappellent que la branche regroupe, dans l'ordre décroissant, principalement 4 familles :

Les sociétés d'importation et de distribution représentées par les filiales ou succursales françaises, d'entreprises étrangères, représentants de la marque en France ayant une maison mère à l'étranger, ou des entreprises françaises qui distribuent en France des produits étrangers sous licence de marque dont l'activité principale consiste à distribuer et ou à commercialiser sur le territoire français des produits importés.

Les sociétés de négoce international importateurs ou exportateurs de multiples produits, dont l'activité principale est l'importation ou l'exportation.

Les sociétés de courtage international représentés également par les commissionnaires à l'international.

Les sociétés d'accompagnement à l'international représentés par les opérateurs spécialisés de commerce international et les négociants et commissionnaires à l'international.

Article 2

«S'agissant du personnel résidant à l'étranger ou dans les territoires d'outre-mer, il pourra, le cas échéant, être établi d'autres conventions, conformément aux droits en vigueur»

Il est précisé que cette phrase n'exclut pas de la convention collective de l'import-export et du commerce international les entreprises établies en outre-mer mais leur permet juste, le cas échéant d'établir d'autres conventions conformément aux droits en vigueur.

Article 3

Compte tenu de la thématique du présent avenant interprétatif, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Comme en atteste le procès-verbal annexé ci-après, le présent avis a été recueilli à l'unanimité des organisations signataires de la Convention Collective Nationale Import-export et commerce international.

En application de l'article 2.3 de l'accord collectif national de l'import-export et du commerce international du 24 janvier 2018, l'avis rendu par la Commission a donc la valeur d'un avenant.

Le présent avenant interprétatif est conclu à durée indéterminée.

Il s'applique rétroactivement depuis la date d'entrée en vigueur des dispositions qu'il interprète, soit depuis le 18 octobre 1955.

En conséquence, il sera déposé à la Direction générale du travail et au secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Les parties signataires en demanderont également l'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du Code du travail.

Réduction du temps de travail à 35 heures

Accord du 7 juin 2000

[Étendu par arr. 26 juin 2001, JO 5 juill., applicable à compter du 5 juill. 2001]

Mod. par Avenant 10 mai 2001, étendu par arr. 11 déc. 2001, JO 20 déc.

Avenant 6 juin 2006, étendu par arr. 27 févr. 2007, JO 7 mars

Mod. par Avenant 17 mars 2008, étendu par arr. 7 nov. 2008, JO 18 nov.

Mod. par Avenant 27 juin 2016, étendu par arr. 2 juill. 2019, JO 6 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2017 ou, si elle intervient postérieurement, à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCI ;

OSCI ;

FICIME ;

UFCC ;

FFSCM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale commerce, service et force de vente - CFTC.

Mod. par Avenant 24 avr. 2018, étendu par arr. 9 juill. 2019, JO 13 juill., applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCI ;

OSCI ;

FICIME ;

UFCC ;

CGI.

Syndicat(s) de salarié :

CFDT ;

CSFV CFTC.

Préambule

Le contexte international étant très concurrentiel, il est fondamental de préserver la place de nos entreprises sur la scène internationale.

Afin de maintenir et d'assurer la compétitivité des entreprises face aux nouvelles conditions de travail modifiées par la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail et celle du 19 janvier 2000 sur la réduction négociée du temps de travail, elles doivent pouvoir se doter de souplesse dans leur organisation afin :

— d'améliorer leur réactivité, face aux fluctuations d'activité de plus en plus fréquentes et imprévisibles auxquelles elles sont confrontées;

— de maintenir et développer l'emploi, préoccupation constante de la profession et des partenaires sociaux.

Le présent accord précise les mesures d'aménagement du temps de travail susceptibles de répondre aux besoins des entreprises et des établissements de la branche et aux aspirations de leurs salariés, sur les points suivants :

-
- modulation du temps de travail
 - heures supplémentaires
 - compte épargne-temps

Le présent accord fixe le cadre auquel les entreprises entrant dans le champ d'application de la CCNIE 3100 auront à se référer lorsqu'elles entendront mettre en application une ou plusieurs des mesures développées ci-après.

À partir de la date de son extension, cet accord permet à toutes les entreprises relevant de son champ d'application d'adopter un horaire collectif qui traduira une réduction de la durée du temps de travail dans les conditions prévues par ledit accord.

Cet accord offre la possibilité aux entreprises de la branche de réduire la durée du temps de travail dans des conditions adaptées au secteur d'activité et fixées au présent accord.

Article 1er Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'import-export n°3100.

Article 2 Durée, dépôt et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera déposé par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Il entrera en vigueur dès la date de l'extension de la totalité de l'accord.

Article 3 Salariés concernés

L'ensemble des salariés employés dans les entreprises visées à l'article 1er ci-dessus sont concernés par le présent accord, à l'exclusion des VRP et autres personnels précisés par la loi du 13 juin 1998 et par la loi du 19 janvier 2000.

Cependant, l'entreprise pourra mettre en œuvre les dispositions du présent accord de façon différenciée, immédiate ou progressive, pour tel établissement ou telle catégorie de salariés.

Article 4 Rémunération

La grille des salaires minima conventionnels, actuellement basés sur 169 heures mensuelles, est maintenue aux dates de mise en œuvre dans les entreprises de la loi du 13 juin 1998 et de celle du 19 janvier 2000 relative à la réduction du temps de travail.

Les salariés embauchés après la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, bénéficient de cette disposition, indépendamment de l'organisation du temps de travail adoptée.

Clause de revoyure

Les partenaires de la branche s'engagent à ouvrir des négociations salariales sur la grille des minima conventionnels de la CCNIE 3100 dès la fin des négociations sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Article 5 Durées du travail

5.1 Définition du temps de travail effectif

« La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Ne sont pas considérées comme temps de travail effectif, les périodes d'absences rémunérées ou non et les périodes d'inaction déterminées par décret ou convention, ainsi, par exemple, que les temps nécessaires à l'habillage, aux casse-croûte, repas et temps de pause...

5.2 Astreinte

« Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ».

Le temps d'intervention et de trajet du salarié est du temps de travail effectif et doit faire l'objet d'une rémunération

ou d'une compensation dont le montant et la nature sont à négocier dans l'entreprise.

Cette énumération de temps exclus du temps de travail effectif n'est pas limitative, comme n'est pas limitatif ce qui peut être inclus dans du temps de travail effectif.

5.3

Durée légale hebdomadaire de travail

La durée légale de travail est fixée, selon les dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, à 35 heures de travail effectif à partir du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés reconnues par convention ou décidées par le juge (article L. 212-1 bis du Code du travail).

Pour les entreprises de 20 salariés ou moins, la durée légale du travail des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1^{er} janvier 2002 (article L. 212-1 bis du Code du travail).

Conformément à l'article L. 212-1 bis du Code du travail, pour les entreprises ainsi que les unités économiques et sociales qui dépasseront le seuil de 20 salariés entre le 1^{er} janvier 2000 et le 31 décembre 2001, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1^{er} janvier 2002.

Article 6

Modulation du temps de travail⁽¹⁾

(1) Article étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise les modalités de recours au travail temporaire, les conditions de recours au chômage partiel pour les heures non prises en compte dans la modulation, le droit à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation ainsi que des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette période (arrêté du 26 juin 2001, JO 5 juillet 2001).

(Complété par avenant du 10 mai 2001, étendu par arrêté du 11 décembre 2001, JO 20 décembre 2001)

6.1

Définition

Certaines entreprises du commerce international ont des variations d'activité saisonnières ou ponctuelles importantes entraînant un surplus de travail et nécessitant la mise en œuvre de la modulation.

Dans le secteur du textile par exemple, les entreprises sont confrontées à une forte augmentation de leur activité lors des salons professionnels comme pendant la semaine du prêt-à-porter; c'est également vrai pour le personnel administratif lors des périodes de bilan, etc.

Afin donc de prendre en compte les variations d'activité des entreprises, les entreprises relevant du présent accord pourront, dans les conditions de l'article L. 212-2-1 du Code du travail, moduler le temps de travail afin que, par le jeu d'une compensation arithmétique, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail de l'établissement soient compensées par des heures effectuées en deçà de cette durée.

6.2

Conditions de mise en œuvre et d'application

Les dispositions ci-après peuvent être appliquées en l'état, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de CE ou de DP, la mise en œuvre de la modulation est subordonnée à l'information préalable des salariés concernés.

Les entreprises pourront recourir à ce dispositif :

— soit dans le cadre d'une réduction anticipée, aidée ou non, de la durée du travail.

Dans le cas de recours aux aides de l'État, les entreprises d'au moins 35 salariés devront négocier un accord complémentaire.

— soit après les échéances définies à l'article 5.3 du présent accord.

6.3

Période de modulation

La période de modulation du temps de travail, fixée à 12 mois consécutifs maximum, est appréciée :

— soit sur l'année civile,

— soit sur l'année comptable,

— soit sur toute période définie, après consultation des délégués syndicaux, ou à défaut des représentants du personnel, ou à défaut des salariés mandatés, ou à défaut par décision de l'employeur.

Toute modification doit être motivée et donner lieu à information préalable.

6.4 Amplitude des variations d'horaire

La durée effective hebdomadaire de travail pourra atteindre 46 heures sur une semaine sans pouvoir dépasser 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

La durée quotidienne de travail est fixée à 10 heures sauf dérogation.

6.5 Programmation indicative des variations horaires

La modulation fait l'objet d'une programmation préalable indicative, trimestrielle si possible ou annuelle définissant les périodes de basse et haute activité prévues par l'entreprise.

La programmation indicative des horaires est soumise pour avis avant sa mise en œuvre au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel.

Le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, ou à défaut aux salariés concernés, un bilan de l'application de la modulation.

6.6 Délai de prévenance des changements d'horaires

En cours de période, les salariés sont informés des changements de leur horaire non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance, leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence; ce délai de prévenance sera d'au moins 7 jours ouvrés, ramené à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles et imprévisibles déterminées au niveau de l'entreprise.

La contrepartie octroyée en cas de réduction du délai de prévenance pour circonstances exceptionnelles doit l'être soit en repos supplémentaire d'une journée, soit en rémunération au choix du chef d'entreprise en accord avec le salarié.

À titre d'exemple, les circonstances exceptionnelles sont celles qui nécessitent de mobiliser tout ou partie du personnel soit de l'entreprise, soit de l'établissement, soit du service notamment, en cas de :

- commandes exceptionnelles locales ou à l'exportation ou à l'importation, surcroît exceptionnel d'activité lié à une nécessité de réactivité au marché,
- difficultés liées à des impératifs indépendants de la volonté de l'entreprise avec ou sans relation directe avec un cycle ou une saison,
- travaux urgents liés à la sécurité et/ou problèmes techniques

6.7 Conséquence sur la rémunération : lissage de la rémunération

La rémunération, versée chaque mois aux salariés auxquels s'applique le régime de la modulation des horaires est lissée afin de leur assurer une rémunération indépendante de l'horaire réel.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée. La même règle est appliquée pour les calculs de l'indemnité de licenciement, et de l'indemnité de départ en retraite et congés payés sous réserve de la règle du 10^e.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de sa période de modulation (départ en cours de période), sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la ou des dernières échéances de paye des mois de préavis. Un rappel de salaires sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera au taux normal.

Toutefois, si ce départ est à l'initiative de l'employeur *et en l'absence de faute grave ou lourde du salarié* (termes exclus de l'extension par arrêté du 11 décembre 2001, JO 20 décembre 2001), la rémunération lissée du salarié sera maintenue. Si la moyenne annuelle est dépassée, les heures travaillées au-delà seront payées à taux majoré conformément aux dispositions légales régissant les heures supplémentaires et ouvriront droit au repos compensateur ⁽¹⁾.

(1) L'alinéa 4 de l'article 6-7 (conséquence sur la rémunération : lissage de la rémunération) est étendu sous réserve que le droit à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation, tel que prévu à l'article L. 212-8, alinéa 5, du code du travail, soit précisé au niveau de l'entreprise.

6.8 Cadres et personnel d'encadrement

Les cadres et personnel d'encadrement qui se verront appliquer l'article 10 ne seront pas soumis aux autres dispositions du présent accord à l'exception des articles 4 et 11 du présent accord.

6.9

Conséquences de la mise en œuvre de la modulation

En contrepartie de la mise en application du décompte à l'année du temps de travail, les salariés bénéficieront des contreparties suivantes :

A réduction de la durée du travail

La durée annuelle de travail, calculée sur la période de référence de 12 mois, devra être ramenée à 1589 heures de travail effectif.

B Rémunération

La grille des salaires mensuels minima conventionnels, actuellement basée sur 169 heures mensuelles, est maintenue pour un salaire mensuel lissé basé sur 1589 heures annuelles de travail effectif aux dates de mise en œuvre de la modulation dans les entreprises.

6.10 Modalités de décompte des majorations légales

Seules les heures excédant la moyenne annuelle ont le caractère d'heures supplémentaires. Chacune d'entre elles ouvre droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement conformément à l'article L. 212-2-1 du Code du travail au choix du chef d'entreprise en accord avec le salarié.

6.11 Salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire

Le recours à cette catégorie de salariés est possible pendant la période de modulation. Ils pourront être intégrés aux dispositions relatives à la modulation.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de sa période de modulation, sa rémunération doit être régularisée sur la base de son temps réel de travail.

Lorsqu'un salarié a dépassé la moyenne prévue à la fin de la période de modulation, le paiement des heures effectuées au-delà de cette moyenne se fait à taux majoré.

6.12 Recours au chômage partiel

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de programmation ne peut être respecté.

L'entreprise ou l'établissement est fondée à solliciter de l'administration, l'indemnisation au titre du chômage partiel, après consultation des représentants du personnel s'il en existe.

Article 7 Contingent annuel d'heures supplémentaires

Mod. par Avenant 17 mars 2008, étendu par arr. 7 nov. 2008, JO 18 nov.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures, hors modulation.

Dans le cadre de la modulation du temps de travail, le contingent d'heures annuel supplémentaires est fixé à 130 heures.

Article 8

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement

Les dispositions du présent article peuvent être appliquées en l'état, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de CE ou de DP, la mise en œuvre des dispositions du présent article est subordonnée à l'information préalable des salariés concernés.

Ce repos compensateur de remplacement pourra être mis en œuvre pour les heures dépassant la durée moyenne annuelle de travail en application des articles 6.9 et 6.10 du présent accord.

Article 9

Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos sur l'année

9.1 Principe

Les entreprises ou établissements pourront également organiser la réduction du temps de travail, pour tout ou partie,

sous forme de jours de repos, soit dans le cadre d'un accord d'entreprise, soit, à défaut, directement selon les modalités ci-après.

9.2 Modalités de mise en œuvre

La réduction du temps de travail accordée sous forme de repos devra être préalablement convertie en journées entières de repos ou en demi-journées, en fonction de l'horaire quotidien du salarié.

Ces journées de repos, ainsi capitalisées, devront être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier arrêté en accord entre le salarié et l'employeur.

Par année de référence, à défaut de précision, il est entendu la période de 12 mois, du 1^{er} juin au 31 mai.

Les modalités prévues au paragraphe 6.7 ci-dessus relatives au lissage de la rémunération sont applicables en l'état au cas d'application du présent article 9.

Ces journées de repos pourront être prises isolément ou regroupées, par journées ou demi-journées sur demande du salarié en accord avec le chef d'entreprise dans les conditions suivantes :

Pour la moitié des jours capitalisés, la ou les dates seront arrêtées par l'employeur.

Pour les jours restants, la ou les dates seront arrêtées par le salarié.

En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours calendaires au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Article 10 Dispositions particulières s'appliquant aux salariés non soumis à l'horaire collectif

Mod. par Avenant 10 mai 2001, étendu par arr. 11 déc. 2001, JO 20 déc.

Mod. par Avenant 27 juin 2016, étendu par arr. 2 juill. 2019, JO 6 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2017 ou, si son extension intervient postérieurement, à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCI ;

OSCI ;

FICIME ;

UFCC ;

FFSCM.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale commerce, service et force de vente - CFTC.

Mod. par Avenant 24 avr. 2018, étendu par arr. 9 juill. 2019, JO 13 juill., applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCI ;

OSCI ;

FICIME ;

UFCC ;

CGI.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CSFV CFTC.

Dans tous les cas, la charge de travail devra être compatible avec la réduction du temps de travail et cette dernière ne doit en aucun cas provoquer un surcroît de la charge globale de travail imparti au salarié.

10.1 Cadres dirigeants

Les cadres dirigeants sont exclus de la loi du 13 juin 1998 et de celle du 19 janvier 2000 sur la réduction du temps de travail conformément à l'article 11 « section 5 » (art L. 212-15-1 du Code du travail) de la deuxième loi Aubry.

« Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement ». Ces cadres dirigeants correspondent au coefficient 600 et au-delà de la classification de la CCNIE 3100.

10.2 Cadre soumis à l'horaire collectif

Les salariés ayant la qualité de cadres au sens des conventions collectives de branche ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée, sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, au repos et aux congés des chapitres II et III du titre 1^{er} et à celle du titre II du livre II du Code du travail.

10.3 Autres catégories : cadres et salariés non cadres itinérants

10.3.1 Convention de forfait en heures sur une base annuelle

A salariés concernés

- Soit des cadres qui, compte tenu du niveau de leur responsabilité et de la latitude dont ils disposent dans l'organisation de leur travail, bénéficient de la plus large autonomie.
- Soit des salariés itinérants non cadres dont l'essentiel de l'activité se déroule hors de l'entreprise. Ils sont souvent rémunérés sur la base d'éléments variables. Ces salariés bénéficient de la plus grande autonomie dans l'exercice de leur métier, qui s'accompagne d'une grande latitude dans la gestion de leur horaire.

B Modalités des conventions de forfait sur une base annuelle

Le paiement des heures supplémentaires doit être inclus dans la rémunération.

Le nombre d'heures excédant la durée légale et sur lequel est calculée la rémunération doit être déterminé dans la limite du nombre prévu par le contingent d'heures supplémentaires soit 1719 heures ou exceptionnellement d'un nombre supérieur.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération convenue ne se presume pas. Elle doit résulter d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel la rémunération a été convenue, celle-ci doit être adaptée au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

10.3.2 (Avenant 27 juin 2016, étendu) Convention de forfait annuel en jours

1 Salaries concernés (Avenant 24 avr. 2018, étendu)

Sont éligibles et sont donc susceptibles de pouvoir conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Il est précisé qu'est autonome le salarié cadre relevant d'une part, des coefficients C13 à C20 tels que fixés par la Convention collective et qui d'autre part, tout en étant soumis aux directives de son employeur ou de son supérieur hiérarchique dans le cadre de la réalisation de ses missions, reste maître de l'organisation de son travail et de son emploi du temps.

Sont donc éligibles à la conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jour :

- les cadres exerçant des fonctions, itinérantes (à titre d'exemple les commerciaux et techniciens cadres itinérants etc.), ou des fonctions en relation avec la clientèle en avant-vente ou en après-vente (à titre d'exemple les chefs de produits, cadres commerciaux, chefs de mission etc.) ; ou des fonctions supports (à titre d'exemple assistante de direction, chefs comptables, responsables juridiques ou réglementaires, directeur administratif et financier etc.), des fonctions techniques ou des fonctions hiérarchiques.

— qui relèvent des coefficients C13 à C20 de la grille de classification de la Convention collective,

Ces conditions sont cumulatives.

2 Durée du forfait annuel en jours

2.1 Période de référence

La période de référence est fixée à douze mois consécutifs, lesquels s'apprécient :

- soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année civile,
- soit toute autre période définie après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

2.2 Année complète d'activité

Le nombre de jours travaillés dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours, au titre d'une année civile complète d'activité est fixé 214 jours.

2.3 Forfait annuel en jours réduit

Pour les salariés ayant une activité réduite sur une année civile complète, un forfait annuel inférieur à 214 jours peut être mis en œuvre, au prorata de la réduction de leur activité.

Ces derniers bénéficient à due proportion des mêmes droits et avantages que les salariés travaillant à temps complet. Ils seront rémunérés au prorata du nombre de jours fixé par leur convention individuelle de forfait et leur charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

2.4 Incidence des absences

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux *et conventionnels* (*Termes exclus de l'extension par arr. 2 juill. 2019, JO 6 juill.*) auxquels les salariés concernés ne peuvent prétendre.

2.5 Embauches ou rupture en cours d'année

Pour les salariés embauchés ou soumis à une convention de forfait en cours d'année civile, le nombre de jours de travail au titre de la convention de forfait annuel en jours est déterminé prorata temporis, dans les conditions fixées au paragraphe 2.1 ci-dessus, compte tenu du nombre de jours courant de la date de passage au forfait au 31 décembre de l'année considérée.

En conséquence, les cadres ne bénéficiant pas d'un droit à congés payés complet au titre de la période de référence verront leur nombre de jours travaillés, augmenté du nombre des jours de congés qu'ils n'ont pas acquis.

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année civile, le nombre de jours de travail au titre de la convention de forfait annuel en jours est déterminé prorata temporis, dans les conditions fixées au paragraphe 2.1 ci-dessus, compte tenu du nombre de jours courant du 1^{er} janvier de l'année considérée à la date de rupture du contrat de travail.

En conséquence, en cas de rupture du contrat de travail les jours de repos acquis et non pris à la date de rupture devront être payés.

3 Rémunération

Le personnel concerné doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel annualisé de son coefficient sur la base d'un forfait annuel de 214 jours travaillés.

Le personnel concerné doit donc bénéficier d'une rémunération annuelle minimum correspondant :

- Au minimum conventionnel mensuel de sa catégorie multiplié par 12
- Et majoré de 20 %.

Les éléments de rémunération non pris en compte pour effectuer la comparaison sont :

- Le rachat des jours de repos ;
- Les primes d'assiduité et d'ancienneté ;
- L'intéressement et la participation ;
- Les primes liées aux conditions de travail (ex : prime de froid, de danger) ;
- Remboursement de frais professionnel ;
- Les sommes qui bien que constituant des éléments de salaires sont expressément exclues de l'assiette de comparaison par la source juridique qui les institue ou par toute autre source juridique ; une telle exclusion constituant un avantage social ;
- Les gratifications ou primes revêtant un caractère aléatoire, bénévole ou temporaire qualifiées encore de libéralités ;
- Les primes professionnelles (ex : prime de transport) ;

-
- Les primes de vacances
 - Les primes et indemnités d'astreintes et de télétravail.

La mise en place d'un forfait annuel en jours ne doit pas conduire à une réduction de la rémunération annuelle globale du salarié.

4 Garanties

Si le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours est autonome dans l'organisation de son emploi du temps, et dans la mise en œuvre du travail confié par l'employeur, celle-ci doit être compatible avec le respect des différents seuils définis ci-dessous et rester dans des limites raisonnables. Les garanties instituées par le présent avenant visent ainsi à garantir le respect de la vie privée des salariés bénéficiaires d'une convention de forfait annuel en jours.

4.1. Temps de repos

Repos quotidien

Les salariés bénéficient d'un repos quotidien de 12 heures consécutives.

Les limites de repos n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 12 heures par jour mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

L'amplitude des journées de travail et la charge de travail de ces salariés doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail des intéressés.

Repos hebdomadaire

Afin de garantir la santé du salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours et de favoriser l'articulation de sa vie privée et de sa vie professionnelle, ce dernier doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire minimal de 24 heures, auquel s'ajoute le repos minimal quotidien de 12 heures, tel que prévu dans le présent article, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. Il est toutefois constaté dans la branche que le repos hebdomadaire est en principe de deux jours consécutifs ou non.

Il est rappelé que, sauf dérogations, le jour de repos hebdomadaire principal est le dimanche, sous réserve des contraintes résultant de l'exécution par le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours de ses missions.

Il est également rappelé qu'en application de l'articleL. 3132-1 du Code du travail, il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine.

4.2. Obligation de déconnexion

L'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos visées par le présent avenant implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

De façon à prévenir de l'usage de la messagerie professionnelle, le soir, pendant le repos hebdomadaire, les jours de repos, les congés exceptionnels, les jours fériés chômés et les congés payés, l'employeur doit rappeler au salarié, qu'il n'y a pas d'obligation de répondre pendant ces périodes et doit rappeler à tout l'encadrement, qu'il est recommandé d'utiliser les fonctions d'envoi différé.

4.3. Entretien annuel

En application de l'articleL. 3121-46 du code du travail, le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours évoquera annuellement au cours d'un entretien avec sa hiérarchie :

- son organisation du travail ;
- sa charge de travail ;
- l'amplitude de ses journées d'activité ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- les conditions de déconnexion
- sa rémunération et sa classification

Le salarié devra être informé, par tout moyen, de la date de l'entretien dans un délai permettant au salarié de préparer et structurer son entretien dans le respect des procédures internes en vigueur dans l'entreprise.

Un compte-rendu écrit de l'entretien sera établi et remis au salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours. Il devra être signé par l'employeur et le salarié.

Un ou plusieurs entretiens supplémentaires seront mis en œuvre le cas échéant par le responsable hiérarchique dans le cadre du dispositif d'alerte prévu à l'article 4.4 ou en cas de besoin exprimé par le salarié, l'employeur ou les représentants du personnel à la demande du salarié.

4.4. Dispositif de veille et d'alerte

Dans le souci de prévenir les effets d'une charge de travail trop importante sur la santé, un dispositif de veille et d'alerte est mis en place par l'employeur.

Si le salarié constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter les durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai son employeur afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

Le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

En cas de difficultés portant sur des aspects d'organisation ou de charge de travail ou en cas de difficultés liées à l'isolement professionnel du salarié, ce dernier à la possibilité d'émettre par écrit, une alerte auprès de l'employeur ou de son représentant qui recevra le salarié dans les huit jours et formulera par écrit les mesures qui sont, le cas échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation. Ces mesures feront l'objet d'un compte rendu écrit et d'un suivi.

L'employeur transmet une fois par an au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel dans le cadre des délais et dispositions légales et réglementaires, le nombre d'alertes émises par les salariés, leurs motifs ainsi que les mesures et les délais dans lesquels elles ont été prises pour pallier ces difficultés.

Il en va de même en cas de situation exceptionnelle intervenant avant l'échéance annuelle.

5 Décompte des jours travaillés

Le nombre de journées de travail sera comptabilisé sur un document de contrôle établi à l'échéance de chaque mois ou au plus tard de chaque trimestre par le salarié concerné et sera remis, une fois dûment rempli et signé, au service concerné, ou bien par le service concerné qui le remettra une fois dûment rempli et signé, au salarié selon l'organisation interne de l'entreprise. Sa non-remise n'aura pas pour conséquence de remettre en cause la convention de forfait annuelle en jours.

Devront être identifiées dans le document de contrôle :

- la date des journées travaillées ;
- la date des journées de repos prises. Pour ces dernières, la qualification de ces journées devra impérativement être précisée : congés payés, congés conventionnels, repos hebdomadaire, jour de repos.

Ces dispositions ne remettent pas en cause, la pratique constatée dans la branche, de permettre la prise des congés payés et des jours de repos en demi-journées.

L'employeur doit s'assurer que ce document de contrôle a été remis par le salarié ou remis au salarié et contresigné.

Ce suivi est en tout état de cause assuré sous le contrôle et la responsabilité de l'employeur qui a pour mission de vérifier l'amplitude journalière de travail du salarié.

En conséquence, le salarié doit remettre le document de contrôle à l'employeur.

Ces documents de comptabilisation du nombre de journées de travail annuelles effectuées seront tenus à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de trois ans.

6 Jours de repos

Le nombre de jours de repos est déterminé par la différence entre le nombre de jours ouvrés et le nombre de jours prévu au forfait.

Le nombre de jours ouvrés est déterminé par la différence entre le nombre de jours calendaires de l'année considérée et, les jours de repos hebdomadaires, les jours fériés tombant un jour travaillé et le nombre de jour de congés payés.

Ce nombre est donc variable chaque année et doit être communiqué aux salariés au début de chaque année.

Ces journées de repos supplémentaires pourront être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

- pour la moitié des jours à l'initiative du salarié sous réserve de l'acceptation du chef d'entreprise ;
- pour les jours restants, à l'initiative du chef d'entreprise.

Ces journées de repos pourront être affectées, pour moitié, à un compte épargne temps.

À titre d'exemple, pour un salarié soumis à un forfait annuel de 214 jours et pour une année comptant 365 jours et 8 jours fériés tombant un jour travaillé dans l'entreprise et 104 samedis et dimanches, le calcul est le suivant :

365 (jours)

— 104 (samedis et dimanches)

-
- 25 jours de congés payés
 - 8 (jours fériés tombant un jour travaillé)
- = 228 (jours)
- 228 – 214 = 14 (jours de repos)

Les jours de congés supplémentaires légaux, prévus par la convention collective ou l'entreprise (congés d'ancienneté, congés exceptionnels liés notamment à des évènements familiaux, congés payés supplémentaires...), les absences non récupérables (liées par exemple, à la maladie, à la maternité, à la paternité, etc.), ne peuvent être déduits du nombre de jours de repos ainsi calculé. En revanche, les salariés relevant du présent accord ne pourront bénéficier sauf accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ou d'une disposition contractuelle plus favorable - de jours de congés supplémentaires pour fractionnement (sauf si celui-ci est imposé par l'employeur).

Article 11 Compte épargne temps

Mod. par Avenant 6 juin 2006, étendu par arr. 27 févr. 2007, JO 7 mars

Le compte épargne temps peut-être mis en place à l'initiative de l'employeur dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux. Dans les entreprises pourvues d'une représentation syndicale, une négociation devra obligatoirement s'engager sur la mise en place d'un compte épargne temps. À défaut d'accord d'entreprise, l'accord de branche s'appliquera.

11.1 Ouverture du compte

Dans le cadre du compte épargne temps mis en place par l'employeur, tous les salariés inscrits à l'effectif pourront ouvrir un compte épargne temps.

Les salariés intéressés doivent formuler individuellement une demande écrite d'ouverture du compte.

L'employeur informera, avant sa mise en place, les salariés individuellement sur le principe et le fonctionnement du CET.

11.2 Objet

Les dispositions qui suivent ont pour objet de favoriser la mise en place d'un compte épargne temps (CET), conformément aux dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail. Les entreprises pourront, par accord d'entreprise, déroger aux modalités définies à l'article 11 du présent accord dans un sens plus favorable aux salariés. À défaut d'accord d'entreprise, le contenu du présent accord pourra être mis en place par décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et en leur absence, après information des salariés.

11.3 Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur qui doit communiquer par écrit chaque année au salarié l'état de son compte en faisant apparaître distinctement la part d'abondement que l'employeur aura, le cas échéant, décidé d'affecter au fonds.

11.4 Alimentation du compte épargne temps

Le compte peut être alimenté par un ou plusieurs des éléments suivants, à l'initiative du salarié :

- les congés payés annuels légaux et conventionnels excédant 24 jours ouvrables par an ;
- le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement prévu par le présent accord, visé par l'article L. 212-5 du code du travail,
- Les heures de repos compensateur prévues pour certaines heures supplémentaires par l'article L. 212-5-1 du code du Travail,
- Les heures majorées effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail prévue par une convention individuelle de forfait en heures, conclue avec un salarié cadre ou un salarié itinérant non-cadre dans les conditions prévues par le présent accord,
- Les augmentations ou les compléments du salaire de base, quelles qu'en soient la nature et la périodicité,
- tout ou partie de l'intéressement des salariés à l'entreprise dans le cadre de l'article L. 441-8 du code du travail,
- à l'issue de leur période d'indisponibilité, des sommes issues de la participation ou d'un plan d'épargne entreprise,
- le report d'une partie des jours de repos liés à la réduction du temps de travail (RTT),

— le report d'une partie des jours de repos accordés dans le cadre d'un forfait annuel en jours.

Lors de la consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, l'employeur précise l'abondement qu'il envisage ou non d'affecter au compte.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de l'abondement qu'il envisage ou non d'affecter au compte.

Le salarié indique par écrit à l'employeur au plus tard le 1^{er} mai de chaque année, les éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter et leur quantum selon les modalités d'alimentation du compte épargne temps. Cela ne peut avoir pour effet d'amener le montant de la rémunération perçue par le salarié au-dessous des montants prévus par les garanties légales et conventionnelles de salarié.

Le salarié confirme au 31 décembre les éléments de l'année écoulée qu'il entend effectivement apporter ou non au compte épargne-temps et leur quantum.

11.5 Utilisation du compte épargne-temps

Les droits acquis inscrits au compte du salarié peuvent être utilisées pour rémunérer un congé, financer un passage à temps partiel, bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée.

11.5.1 Utilisation du compte pour rémunérer un congé ou un passage à temps partiel

11.5.1.1 Utilisation du compte pour rémunérer un congé

Le compte épargne temps peut être utilisé pour financer en tout ou partie tous les congés non rémunérés prévus par le Code du travail (congés pour création d'entreprise, sabbatique, parental d'éducation, de solidarité familiale, sans solde.....).

Les modalités de prise du congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental, congé de solidarité familiale, sont celles définies par la loi.

Les autres congés devront être demandés six mois avant la date prévue pour le départ en congé. L'employeur se réserve le droit, après consultation du CE ou, le cas échéant, des DP, de reporter le départ effectif en congé pour convenance personnelle dans la limite de six mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service. La décision de report sera motivée et notifiée au salarié.

En tout état de cause, la durée de ce congé ne peut être inférieure à 2 semaines ni supérieure à 2 ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé en fin de carrière, la durée maximale du congé peut être portée à trois ans.

11.5.1.2 Utilisation du compte pour financer un passage à temps partiel

Le compte épargne temps peut aussi être utilisé pour financer, à titre individuel, totalement ou partiellement, un passage à temps partiel prévu par la loi (congé parental d'éducation à temps partiel, travail à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise, congé de présence parentale à temps partiel...).

Les modalités de ces passages à temps partiel sont définies par les dispositions légales.

En tout état de cause, la durée de ce temps partiel ne peut être inférieure à 6 mois ni supérieure à 2 ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un passage à temps partiel de fin de carrière, la durée maximale peut être portée à trois ans.

11.5.1.3 Indemnisation du congé ou du passage à temps partiel

Le salarié bénéficie pendant son congé ou son passage à temps partiel d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées. Si la durée du congé ou du passage à temps partiel est supérieure au nombre d'heures capitalisées, l'indemnisation pourra également être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié pendant tout le temps du congé ou du passage à temps partiel, une indemnisation constante.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales salariales, prélevées sur le compte, seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

11.5.1.4 Reprise du travail

Sauf lorsque le congé ou le passage à temps partiel indemnisé au titre du compte épargne temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé ou de son temps partiel, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

11.5.2

Utilisation du compte pour bénéficier d'une rémunération immédiate

Le salarié titulaire d'un compte épargne-temps peut, sous réserve d'en informer l'employeur dans un délai que ce dernier aura préalablement fixé (dans la limite maximale de 3 mois), demander la liquidation d'une partie ou de la totalité des droits épargnés au cours de l'année précédente.

Lors de la liquidation, il est alors versé au salarié une indemnité correspondant aux droits acquis liquidés, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales exigibles sur cette indemnité seront acquittées par l'employeur lors de son règlement.

Toutefois, les droits versés sur le compte au titre du congé annuel prévu à l'article L. 223-1 du Code du travail ne peuvent être utilisés sous forme de complément de rémunération que pour ceux des droits correspondant à des jours excédant la durée fixée par l'article L. 223-2 du Code du travail.

11.5.3

Utilisation du compte pour bénéficier d'une rémunération différée

Le salarié peut transférer ses droits sur :

- un plan d'épargne entreprise prévu à l'article L. 443-1 du Code du travail,
- un plan d'épargne interentreprises prévu à l'article L. 443-1-1 du Code du travail,
- un plan d'épargne pour la retraite collectif prévu à l'article L. 443-1-2 du Code du travail.

Le salarié peut aussi décider de financer, avec ses droits, des prestations d'un régime de retraite supplémentaire, à caractère collectif et obligatoire, institué dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale ou de financer des cotisations d'assurance vieillesse versées pour la validation des années d'études ou pour compléter des années insuffisamment validées, conformément aux dispositions de l'article L. 351-14-1 du code de la Sécurité sociale, dans la limite de douze trimestres d'assurance.

11.6

Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte épargne temps est alimenté en temps ou en argent.

Il est exprimé en temps.

Il peut être liquidé en temps ou en argent.

Le compte est exprimé en jours de repos, tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnisables sur la base du salaire horaire de l'intéressé en vigueur à la date de son affectation.

La valeur de ces heures suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise de congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalente au salaire perçu au moment du départ, si la durée de l'absence est égale au nombre d'heures capitalisées. Pour les salariés rémunérés selon un forfait défini en jours les éléments affectés au compte sont convertis en l'équivalent de jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail, dès lors qu'ils atteignent cette valeur.

11.7

Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte ou si le salarié renonce à son congé, il perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales.

La valeur du compte peut toutefois être transférée de l'ancien au nouvel employeur, ou d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe en cas de mutation, par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise ou l'établissement ou la filiale.

Les sommes affectées au compte épargne temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

Article 12

Dispositifs d'aide à la réduction du temps de travail

Conformément aux dispositions de la loi du 19 janvier 2000, les entreprises qui fixent la durée du travail, au plus soit à 35 heures hebdomadaires, soit à 1589 heures annuelles et s'engagent à créer ou à préserver des emplois, bénéficient des allégements de cotisations sociales, soit par accord d'entreprise, soit directement selon les modalités suivantes :

12.1 Entreprises d'au moins 35 salariés

Un accord collectif complémentaire devra définir notamment les modalités de réduction du temps de travail dans les entreprises d'au moins 35 salariés. Il précisera au moins :

- le recours, offensif ou défensif, dans lequel s'exercera les aides
- le choix de l'organisation des temps de travail (modulation ou non)
- le lissage ou non de la rémunération
- l'incidence de la réduction du temps de travail sur le niveau des rémunérations

12.2 Entreprises de moins de 35 salariés

Pour ceux dont l'effectif est inférieur à 35 salariés et à défaut de représentation syndicale permettant la conclusion d'un accord collectif, la réduction du temps de travail au plus à 35 heures en contrepartie de création ou d'une préservation d'emplois pourra être organisée dans le cadre du présent accord, à l'initiative du chef d'entreprise.

Toutefois, dans cette hypothèse, les modalités et échéances de la réduction du temps de travail seront définies par le chef d'entreprise, après consultation du comité d'entreprise et des délégués du personnel, s'ils existent, ou à défaut du personnel intéressé.

La note d'information remise au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel lors de leur consultation, ou à défaut au personnel intéressé, affichée dans l'entreprise, puis transmise à l'inspection du travail, comportera obligatoirement les mentions suivantes :

- la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en œuvre (défensif ou offensif)
- les unités ou services concernés par la réduction du temps de travail,
- la durée et l'organisation initiale du travail
- l'ampleur de la réduction du temps de travail.
- les modalités d'organisation du temps de travail retenues conformément aux articles 6, 8 et 9,
- les modalités de décompte de ce temps applicables au salarié de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques,
- les délais selon lesquels les salariés seront prévenus en cas de changement d'horaire conformément à l'article 6.6 du présent accord,
- le nombre d'embauches envisagées, par catégorie professionnelle, leur calendrier prévisionnel,
- la création d'un comité paritaire de suivi constitué en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de la direction, étant précisé que ce comité devra se réunir au moins une fois par an et comprendre au minimum deux salariés. Cette représentation sera limitée à un représentant salarié pour les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à vingt,
- les conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations (maintien ou non, total ou partiel, recours au lissage...).

Article 13 Modalités de versement de la bonification

Les 10 % de bonification entre la 36^e et la 39^e heure, pour l'année 2000, (puis 25 % à partir de 2001) peuvent être versées en rémunération (ou en repos) au choix de l'employeur avec l'accord du salarié, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de CE ou de DP, le versement sous forme de rémunération est subordonné à l'information préalable des salariés concernés.

Le même système est mis en place pour les entreprises de moins de 20 salariés à partir de 2002 pour le versement de la bonification de 10 %, puis de 25 % à partir de 2003.

Article 14 Bilan et modification de l'accord

14.1 Bilan

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs signataires se rencontreront dans un délai d'un an, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un bilan

de l'application de ce dernier.

Le suivi du présent accord sera effectué par la commission paritaire instituée par la convention collective. Ce suivi sera destiné à effectuer le bilan de ses conditions d'application (difficultés rencontrées...).

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place le présent accord, le suivi sera réalisé par le délégué syndical, ou à défaut, le comité d'entreprise, à défaut par les délégués du personnel à l'occasion d'une réunion au cours de laquelle un bilan d'application sera effectué.

14.2 Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.
- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues.
- Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient, et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

* Équilibre de l'accord

Un accord de branche étant constitué d'un tout indissociable, les parties se réservent le droit de se revoir et de renégocier l'accord, en cas de non extension de certaines dispositions déterminantes de l'accord et sans lesquelles l'accord, n'aurait jamais été signé.

14.3 Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé en totalité, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes

Les parties ont entendu faire du présent accord un accord autonome. Ainsi, toute dénonciation du présent accord, qui répond d'ailleurs à des règles propres, n'entraînera pas automatiquement la dénonciation de la convention collective. Ceci est la volonté exprès des parties.

- a) La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes.
- b) Elle comportera obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle et entraînera l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier de négociants.
- c) Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement.
- d) À l'issue de ces dernières, sera établi soit un avenant ou nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Ces documents signés, selon les cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article 2.
- e) Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.
- f) En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8, alinéa 1 du Code du travail. Passé ce délai d'un an, le texte de l'accord cessera de produire ses effets pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

Avenant du 17 mars 2008

[Étendu par arr. 8 nov. 2008, JO 18 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEIT ;
FICIME ;
FIPA ;
FFSCM ;
UFCC ;
SNCI ;
OSCI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV.

Article 1
Durées du travail

Conformément à l'article L. 212-1 du Code du travail, la durée hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures par semaine.

La durée conventionnelle annuelle de travail, en cas de modulation, reste fixée à 1596 heures de travail.

Article 2
Contingent d'heures supplémentaires

Les dispositions de l'article 7 de l'accord de branche du 7 juin 2000 dans la convention collective de l'Import-Export n° 3100 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes : voir cet article.

Article 3
Force obligatoire(*Art. exclu de l'extension par arr. 7 nov. 2008, JO 18 nov.*)

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf à prévoir un contingent d'heures supplémentaires d'un volume inférieur à celui fixé par le présent accord.

Article 4
Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Régime de prévoyance

Accord du 19 janvier 2004

Mod. par Avenant n° 1, 3 sept. 2004, étendu par arr. 8 déc. 2004, JO 26 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2005

Avenant n° 2, 22 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 17 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

Mod. par Avenant 24 janv. 2011, étendu par arr. 7 nov. 2011, JO 19 nov., entre en vigueur le 1^{er} avr. 2011.

Mod. par Avenant 3 avr. 2013, étendu par arr. 28 déc. 2015, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} avr. 2013⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*SNCI ;
OSCI ;
SEIT ;
FICIME ;
UFCC ;
FFSCM.*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*CFDT ;
CFTC ;
FNECS CGC ;
FEC CGT FO.*

Mod. par Avenant 24 nov. 2014, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FICIME ;
FFSCM ;
UFCC ;
SNCI ;
OSCI.*

Syndicat(s) de salariés :

*FNECS CFE CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC FO.*

Mod. par Avenant 12 nov. 2015, étendu par arr. 10 nov. 2016, JO 17 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016, les entreprises visées à l'article 6.2 de l'accord du 19 janvier 2004, qui disposaient d'un régime de prévoyance antérieurement à la date d'extension de l'accord du 19 janvier 2004 et qui ont maintenu leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhéraient, disposeront d'un délai supplémentaire jusqu'au 31 octobre 2016 pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent avenant au plus tard le 1^{er} janvier 2017⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*SNCI ;
OSCI ;
FICIME ;
UFCC ;
FFSCM.*

Syndicat(s) de salariés :

*Fédération des Services CFDT ;
Fédération Nationale Commerce, Service et Force de Vente - CFTC ;
FNECS CFE CGC ;
FEC CGT FO.*

Mod. par Avenant 3 févr. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai applicable à compter du 1^{er} juin 2015⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*SNCI ;
OSCI ;
FICIME ;
UFCC ;
FFSCM.*

Syndicat(s) de salariés :

*Fédération des services CFDT ;
Fédération nationale commerce, service et force de vente - CFTC ;
FNECS CGC ;
FEC CGT FO.*

Mod. par Avenant 13 déc. 2016, étendu par arr. 9 mai 2018, JO 12 mai applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*SNCI ;
OSCI ;
FICIME ;
UFCC ;
FFSCM.*

Syndicat(s) de salariés :

*Fédération des Services - CFDT ;
Fédération nationale Commerce, Service et Force de Vente - CFTC ;
FNECS CGC ;
FEC CGT FO.*

Mod. par Avenant 14 janv. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin, applicable à compter du 1^{er} juill. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FICIME ;
CGI ;
UFCC ;
SNCI ;
OSCI.*

Syndicat(s) de salariés :

*FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC - FO.*

Mod. par Avenant 13 déc. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} avr. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FICIME ;
CGF.*

Syndicat(s) de salariés :

*UNSA ;
FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT.*

Mod. par Avenant 12 déc. 2023, étendu par arr. 12 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FICIME ;
CGF.*

Syndicat(s) de salariés :

*FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC - FO ;
UNSA FCS.*

Mod. par Avenant 26 sept. 2024, étendu par arr. 9 déc. 2024, JO 17 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FICIME ;
CGF.*

Syndicat(s) de salariés :

*FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC - FO ;
UNSA FCS.*

Mod. par Avenant 7 nov. 2024, étendu par arr. 20 mars 2025, JO 27 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FICIME ;
CGF.*

Syndicat(s) de salariés :

*FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC - FO ;
UNSA FCS.*

**Article 1
Champ d'application**

Mod. par Avenant 3 avr. 2013, étendu par arr. 28 déc. 2015, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} avr. 2013⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*SNCI ;
OSCI ;
SEIT ;
FICIME ;
UFCC ;
FFSCM.*

Syndicat(s) de salariés :

*CFDT ;
CFTC ;
FNECS CGC ;*

Cet accord a pour objet d'instituer un régime minimum obligatoire de prévoyance au plan national généralisé à tout le personnel cadre et non cadre exerçant une activité salariée dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'import-export n° 3100 inscrit à l'effectif le jour de la mise en œuvre du régime de prévoyance.

On entend par cadre, le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

On entend par non cadre, le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Le personnel uniquement rétribué à la commission, les voyageurs, représentants et placiers ainsi que le personnel résidant à l'étranger ou dans les territoires et départements d'outre-mer exclus du champ d'application de la convention collective nationale de l'import-export le sont aussi du régime de prévoyance.

La notion de salarié présent à l'effectif comprend tous les salariés au travail ou en arrêt pour cause de maladie, maternité ou accident au jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance.

Article 2 **Définition des Garanties**

Mod. par Avenant n° 2, 22 juin 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 17 mars, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009

Mod. par Avenant 24 janv. 2011, étendu par arr. 7 nov. 2011, JO 19 nov., entre en vigueur le 1^{er} avr. 2011.

Mod. par Avenant 3 avr. 2013, étendu par arr. 28 déc. 2015, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} avr. 2013⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*SNCI ;
OSCI ;
SEIT ;
FICIME ;
UFCC ;
FFSCM.*

Syndicat(s) de salariés :

*CFDT ;
CFTC ;
FNECS CGC ;
FEC CGT FO.*

Mod. par Avenant 12 nov. 2015, étendu par arr. 10 nov. 2016, JO 17 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016, les entreprises visées à l'article 6.2 de l'accord du 19 janvier 2004, qui disposaient d'un régime de prévoyance antérieurement à la date d'extension de l'accord du 19 janvier 2004 et qui ont maintenu leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhéraient, disposeront d'un délai supplémentaire jusqu'au 31 octobre 2016 pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent avenant au plus tard le 1^{er} janvier 2017⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*SNCI ;
OSCI ;
FICIME ;
UFCC ;
FFSCM.*

Syndicat(s) de salariés :

*Fédération des Services CFDT ;
Fédération Nationale Commerce, Service et Force de Vente - CFTC ;
FNECS CFE CGC ;
FEC CGT FO.*

Mod. par Avenant 3 févr. 2016, étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 10 mai applicable à compter du 1^{er} juin 2015⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*SNCI ;
OSCI ;
FICIME ;
UFCC ;
FFSCM.*

Syndicat(s) de salariés :
Fédération des services CFDT ;
Fédération nationale commerce, service et force de vente - CFTC ;
FNECS CGC ;
FEC CGT FO.

Mod. par Avenant 13 déc. 2016, étendu par arr. 9 mai 2018, JO 12 mai applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
SNCI ;
OSCI ;
FICIME ;
UFCC ;
FFSCM.

Syndicat(s) de salariés :
Fédération des Services - CFDT;
Fédération nationale Commerce, Service et Force de Vente - CFTC ;
FNECS CGC ;
FEC CGT FO.

**2.1
Incapacité**

**2.1.1
Personnel concerné**

Les salariés cadres et non-cadres ayant une d'ancienneté d'un an ou plus.

**2.1.2
Définition de la garantie incapacité**

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie de la vie courante ou un accident pris en charge par la Sécurité Sociale, il sera versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires.

**2.1.3
Point de départ de la garantie**

Les indemnités journalières complémentaires seront versées à compter du 31^{ème} jour qui suit l'arrêt de travail.

En cas d'arrêts de travail successifs, il est fait application d'une nouvelle période de franchise si la reprise d'activité a été supérieure à six mois, jour pour jour, en règle générale et à un an pour les salariés en arrêt de longue maladie, bénéficiaires de l'article L. 324-1 du code de la Sécurité Sociale.

**2.1.4
Montant de la prestation**

(Avenant 3 avr. 2013, étendu) Le régime de prévoyance prend en charge à compter du 31^{ème} jour et ce jusqu'à la fin des obligations conventionnelles de l'employeur au titre du maintien de salaire telles que libellées à l'article 17 de la Convention Collective Nationale de l'Import-Export W3100, une indemnisation égale à :

- 85 % du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes de CSG et CRDS de la Sécurité Sociale pour les non-cadres ayant un an d'ancienneté,
- 85 % du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes de CSG et CRDS de la Sécurité Sociale pour les cadres ayant un an d'ancienneté.

Le régime de prévoyance intervient ensuite en relais des obligations conventionnelles de l'employeur au titre du maintien de salaire tel que libellés à l'article 17 de la Convention collective nationale de l'Import-export n° 3100.

Le montant des indemnités journalières s'élève alors à 75 % du salaire de référence, déduction faite des indemnités journalières brutes de CSG et CRDS de la Sécurité sociale, et limité à 100 % du salaire net perçu par le salarié si ce dernier avait travaillé normalement.

**2.1.5
Durée de service des prestations**

Les prestations sont servies :

- pendant la durée du service des indemnités journalières de la Sécurité Sociale,
- ou soit jusqu'à la reprise du travail ou la fin du contrat à durée déterminée,
- ou soit jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail,
- ou jusqu'à la date de mise en invalidité

et au plus tard à la date de liquidation de la pension vieillesse sécurité sociale.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, les salariés bénéficiaires d'indemnités journalières complémentaires au moment de cette rupture, continueront à les percevoir jusqu'à leur terme.

2.2 Invalidité

2.2.1 Personnel concerné

Les salariés cadres et non-cadres quelque soit leur date d'ancienneté.

2.2.2 Définition de la garantie invalidité

En cas de reconnaissance par la Sécurité Sociale d'une invalidité ou pour ceux dont l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une incapacité permanente partielle supérieure ou égale à 33 %, une prestation est versée en complément de celle versée par la Sécurité Sociale.

2.2.3 Montant de la prestation

Le montant des garanties s'élève à :

- 1^{ère} catégorie ou incapacité permanente partielle comprise entre 33 % et 66 % : rente de 45 % du salaire de référence déduction faite des prestations versées par la Sécurité Sociale
- 2^{ème} catégorie ou incapacité permanente partielle supérieure à 66 % : rente de 75 % du salaire de référence déduction faite des prestations versées par la Sécurité Sociale
- 3^{ème} catégorie ou incapacité permanente partielle supérieure à 66 % : rente de 75 % du salaire de référence déduction faite des prestations versées par la Sécurité Sociale. Dans ce dernier cas, une allocation supplémentaire pour tierce personne d'un montant forfaitaire annuel de 4 877 euros est versée.

En aucun cas, le cumul d'un revenu d'activité, de la rente de la Sécurité Sociale et de la rente d'invalidité ne peut conduire le salarié à percevoir un revenu supérieur à 100 % de son salaire net d'activité (à l'exclusion de la majoration pour tierce personne).

2.2.4 Durée des prestations

Jusqu'à la date de liquidation de la pension vieillesse sécurité sociale.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, les salariés bénéficiaires d'une rente d'invalidité complémentaire au moment de cette rupture, continueront à la percevoir jusqu'à son terme.

2.3 Décès

2.3.1 Personnel concerné

Les salariés cadres et non-cadres quelque soit leur date d'ancienneté

2.3.2 Définition de la garantie

En cas de décès du salarié, il sera versé au(x) bénéficiaire(s) un capital.

2.3.3 Bénéficiaires du capital décès

Les bénéficiaires du capital décès sont :

En premier lieu le(s) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié.

En l'absence de bénéficiaire désigné, dans l'ordre suivant :

- le conjoint non séparé et non divorcé,
- le concubin, le concubin est assimilé au conjoint sous réserve que les deux personnes vivant en concubinage ne soient pas mariées, qu'elles vivent sous le même toit et que le concubinage soit notoire et permanent à savoir qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union, à défaut, qu'il peut être prouvé une période de deux ans de vie commune,
- le partenaire auquel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité,

-
- à défaut, aux enfants nés, à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux,
 - à défaut, aux descendants par parts égales entre eux
 - à défaut aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

2.3.4 (Avenant 13 déc. 2016, étendu) Montant du Capital

2.3.4.1 Personnel non cadre

Quelle que soit la cause du décès :

- Célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge : 94 % du salaire de référence,
- Marié sans enfant à charge : 125 % du salaire de référence,
- Majoration par enfant à charge : 31 % du salaire de référence.

2.3.4.2 Personnel cadre

Quelle que soit la cause du décès :

- Célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge : 187 % du salaire de référence,
- Marié sans enfant à charge : 250 % du salaire de référence,
- Majoration par personne à charge : 62 % du salaire de référence.

En cas de décès suite à un accident, un capital supplémentaire égal au capital décès toutes causes est versé au(x) bénéficiaires tels que définis à l'article 2.3.3.

2.3.5 Définition des personnes à charge

Il faut entendre par personne à charge les personnes suivantes:

a) les enfants à charge

Les enfants à charge sont les enfants légitimes nés ou à naître, reconnus, adoptifs ou recueillis de l'assuré ou de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire auquel l'assuré est lié par un Pacte Civil de Solidarité qui remplissent cumulativement les conditions suivantes à la date du décès:

- être âgés de moins de 21 ans,
- ne pas exercer d'activité professionnelle ou n'exercer qu'une activité professionnelle procurant des revenus inférieurs à 55 % du SMIC,
- être considérés comme fiscalement à la charge de l'assuré, ou percevoir de l'assuré une pension alimentaire déductible de son revenu imposable,
- les enfants atteints d'un handicap les empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, fiscalement à charge de l'assuré et titulaire d'une carte d'invalidité, sans limite d'âge,
- les enfants qui poursuivent leurs études et qui bénéficient du régime des étudiants en application de l'article L. 381-3 du code de la Sécurité Sociale.
- les enfants nés dans les 300 jours postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie, sont considérés comme enfants à charge.

b) Les descendants à charge

Il faut entendre par descendant à charge, les descendants fiscalement considérés comme à la charge de l'assuré ou qui perçoivent de l'assuré une pension alimentaire déductible de son revenu imposable.

2.3.6 Invalidité Absolue et Définitive

En cas d'invalidité 3^{ème} catégorie du salarié reconnue par la Sécurité Sociale telle que définie par l'article L. 341-4 du code de la Sécurité Sociale, le capital prévu en cas de décès peut lui être versé à sa demande de façon anticipée.

Ce versement met fin à la garantie Décès. Cette garantie cesse au plus tard à la date de liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité Sociale.

2.3.7 Double effet

En cas de décès simultané ou postérieur à celui du salarié, du conjoint non séparé de corps, avant la date de liquidation de la pension vieillesse sécurité sociale du conjoint, il est versé par parts égales aux enfants à charge du salarié au moment de son décès, et à condition qu'ils soient restés à charge du dernier décédé, un capital équivalent au capital de base Décès toutes causes servi lors du décès du salarié.

2.4 Rente temporaire de conjoint

2.4.1 Personnel concerné

Les salariés cadres quelque soit leur ancienneté.

2.4.2 Définition de la garantie

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, une rente temporaire est versée au profit du conjoint. Est assimilé au conjoint, le partenaire lié à l'assuré par un pacte civil de solidarité et le concubin.

Le contrat de PACS doit avoir été conclu depuis au moins deux ans avant la date de décès de l'assuré sauf si le bénéficiaire justifie d'une durée de vie commune avec celui-ci d'au moins deux ans avant son décès.

Le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins deux ans en concubinage notoire avec l'assuré décédé. De plus, il ou elle doit être au regard de l'état civil, ainsi que l'assuré décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de PACS.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un PACS, ce délai de deux ans n'est pas exigé.

(Avenant 24 janv. 2011, étendu) Le montant de la rente est fixé à 10 % du salaire de référence.

La rente est versée jusqu'à l'âge de la liquidation de la pension de retraite et au plus tard jusqu'à l'âge visé à l'article L. 351-8 alinéa 1 du Code de la sécurité sociale.

2.5 Rente Éducation

2.5.1 Personnel concerné

Les salariés cadres et non-cadres

2.5.2 Définition de la garantie

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, une rente d'éducation est versée au profit de chaque enfant à charge.

2.5.3 (Avenant 12 nov. 2015, étendu) Définition des enfants à charge

Sont considérés à charge pour le bénéfice de la rente éducation indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître, nés viables, recueillis (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- Jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire sans condition ;
- Jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire sous condition :

- De poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
- D'être en apprentissage ;
- De poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acqui-

sition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

— D'être préalablement, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;

— D'être employé dans un ESAT (Établissement et Service d'Aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé ;

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civil.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

2.5.4 (Avenant 12 nov. 2015, étendu) Montant de la prestation

Pour le personnel cadre et non cadre, le montant de cette rente est de :

— De 0 au 18^{ème} anniversaire : 11 % du salaire annuel brut, dont la rente ne peut être inférieure à 2 000 €.

— Du 18^{ème} au 26^{ème} anniversaire : 19 % du salaire annuel brut, dont la rente ne peut être inférieure 3 500 €.

Cette disposition s'applique sur les rentes en cours de service à compter du 1^{er} janvier 2016 et sur celles mises en œuvre suite à des événements (décès ou invalidité absolue et définitive du salarié) survenus à compter de cette date.

Les conditions de versement de la rente restent inchangées.

2.6 Frais d'obsèques

2.6.1 Personnel concerné

Les salariés non-cadres

2.6.2 Définition de la garantie

En cas de décès d'un salarié ou de son conjoint, une allocation pour frais d'obsèques d'un montant d'un Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale est versée. Cette allocation est ramenée à ½ du PMSS en cas de décès d'un enfant à charge (limitée aux frais réels) pour les enfants de moins 12 ans tels que définis à l'article 2.3.5 a du présent accord.

2-7 (Avenant 3 févr. 2016, étendu) Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

2-7-1 Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié non cadre ou cadre défini à l'article 1^{er} de l'accord de branche du 19 janvier 2004, bénéficie du maintien des garanties prévues aux articles :

Article2-1 Incapacité

Article2-2 Invalidité

Article2-3 Décès

Article2-4 Rente temporaire de conjoint

Article2-5 Rente éducation

Article2-6 Frais d'obsèques

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien des garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

La garantie incapacité de travail est maintenue au-delà de la période «mensualisation» correspondant au maintien de salaire au titre des obligations conventionnelles de l'employeur telles que libellées à l'article 17 de la Convention Collective Nationale n° 3100. L'ancienneté retenue pour définir les droits à «mensualisation» est déterminée à la date de cessation du contrat de travail du salarié.

Les droits garantis par le régime de Prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} juin 2015.

2-7-2

Mise en œuvre et déroulement de la portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues par le présent dispositif de portabilité.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

2-7-3

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 3 de l'accord de branche du 19 janvier 2004 étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail n'ayant pas donné lieu à cotisation au cours de cette même période (indemnités de licenciement...).

2-7-4

Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de fin du contrat de travail.

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

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, qu'il remplit les conditions requises pour en bénéficier.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale, ou en cas décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

2-7-5

Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par un système de mutualisation intégré à la cotisation du régime de prévoyance des salariés en activité (part patronale et part salariale) définie à l'article 5 de l'accord de branche du 19 janvier 2004.

2-7-6

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur.

Les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 3 **Salaire de référence**

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations fixées en fonction du salaire est égal à quatre fois le montant des rémunérations fixes brutes versées au cours du trimestre civil précédent immédiatement le décès ou l'incapacité de travail et ayant donné lieu à cotisation au cours de cette même période. Ce salaire de référence est majoré des rémunérations variables (commissions, gratifications, primes de rendement, etc...) perçues au cours des quatre derniers trimestres civils ayant précédé le décès ou l'incapacité de travail et ayant donné lieu à cotisation au cours de cette même période.

Pour les salariés dont les conditions d'emploi impliquent la perception d'une rémunération d'un montant irrégulier, l'assureur est fondé, après examen de la situation, à se référer au montant global des rémunérations fixes et variables perçues au cours des quatre derniers trimestres civils ayant précédé le décès ou l'incapacité de travail et ayant donné lieu à cotisation au cours de cette même période.

Pour les nouveaux entrants, le salaire annuel assuré sera rétabli prorata temporis.

Article 4 **Revalorisation des prestations**

Mod. par Avenant 12 déc. 2023, étendu par arr. 12 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FICIME ;
CGF.*

Syndicat(s) de salariés :

*FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC - FO ;
UNSA FCS.*

Pour les sinistres survenant à compter du 1^{er} janvier 2024, les prestations sont revalorisées annuellement sur la base d'un indice déterminé dans le contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur.

Article 5 **Cotisations**

Mod. par Avenant 13 déc. 2016, étendu par arr. 9 mai 2018, JO 12 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*SNCI ;
OSCI ;
FICIME ;
UFCC ;
FFSCM.*

Syndicat(s) de salariés :

*Fédération des Services - CFDT ;
Fédération nationale Commerce, Service et Force de Vente - CFTC ;
FNECS CGC ;
FEC CGT FO.*

Mod. par Avenant 14 janv. 2021, étendu par arr. 3 juin 2022, JO 17 juin, applicable à compter du 1^{er} juill. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FICIME ;
CGI ;
UFCC ;
SNCI ;
OSCI.*

Syndicat(s) de salariés :

*FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC - FO.*

Mod. par Avenant 13 déc. 2022, étendu par arr. 5 avr. 2023, JO 25 avr., applicable à compter du 1^{er} avr. 2023⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME ;

CGF.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Mod. par Avenant 26 sept. 2024, étendu par arr. 9 déc., JO 17 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME ;

CGF.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO ;

UNSA FCS.

Mod. par Avenant 7 nov. 2024, étendu par arr. 20 mars 2025, JO 27 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME ;

CGF.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC - FO ;

UNSA FCS.

Le taux global de cotisation est fixé à :

- Personnel non cadre :

0,78 % de la tranche A et 0,78 % de la tranche B

- Personnel cadre :

1,50 % de la tranche A et 1,50 % de la tranche B.

Il est réparti de la façon suivante :

Personnel non cadre

	Cotisation totale	À la charge de l'employeur	À la charge du Salarié
	TA - TB	TA - TB	TA - TB
Décès	0,08 %	0,07 %	0,01 %
Rente éducation	0,07 %	0,06 %	0,01 %
Obsèques	0,02 %	0,02 %	0 %
Maintien de salaire au 31 ^{ème} jour	0,07 %	0,07 %	0 %
Incapacité de travail en relais	0,33 %	0 %	0,33 %
Invalidité	0,21 %	0,20 %	0,01 %
Total	0,78 %	0,42 %	0,36 %

Personnel cadre

	Cotisation totale	À la charge de l'employeur	À la charge du Salarié
	TA	TA	TA
Décès	0,49 %	0,49 %	0 %
Rente éducation	0,16 %	0,16 %	0 %
Rente de conjoint	0,11 %	0,11 %	0 %
Maintien de salaire au 31 ^{ème} jour	0,10 %	0,10 %	0 %
Incapacité de travail en relais	0,30 %	0,30 %	0 %
Invalidité	0,34 %	0,34 %	0 %
Total	1,50 %	1,50 %	0 %

	Cotisation totale	À la charge de l'employeur	À la charge du Salarié
	TB		TB
Décès	0,42 %	0,32 %	0,10 %
Rente éducation	0,16 %	0,11 %	0,05 %
Rente de conjoint	0,11 %	0,08 %	0,03 %
Mensualisation au 31 ^{ème} jour	0,10 %	0,10 %	0 %
Incapacité de travail en relais	0,34 %	0 %	0,34%
Invalidité	0,37 %	0,22 %	0,15 %
Total	1,50 %	0,83 %	0,67 %

À compter du 1^{er} janvier 2017, il sera appliqué un taux d'appel sur les cotisations indiquées ci-dessus. Les cotisations seront donc les suivantes :

Le taux d'appel global de cotisation est fixé à :

• Personnel non cadre :

0,47 % de la tranche A et 0,47 % de la tranche B

• Personnel cadre :

1,50 % de la tranche A et 0,60 % de la tranche B.

Il est réparti de la façon suivante :

Personnel non cadre

Garanties	Ensemble		Part employeur		Part salarié	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,05 %	0,05 %	0,04 %	0,04 %	0,01 %	0,01 %
Rente éducation	0,04 %	0,04 %	0,04 %	0,04 %	-	-
Frais d'Obsèques	0,01 %	0,01 %	0,01 %	0,01 %	-	-
Maintien de salaire	0,04 %	0,04 %	0,04 %	0,04 %	-	-
Incapacité	0,20 %	0,20 %	-	-	0,20 %	0,20 %
Invalidité	0,13 %	0,13 %	0,12 %	0,12 %	0,01 %	0,01 %
Total général	0,47 %	0,47 %	0,25 %	0,25 %	0,22 %	0,22 %

Personnel cadre

Garanties	Ensemble		Part employeur		Part salarié	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,49 %	0,17 %	0,49 %	0,13 %	-	0,04 %
Rente éducation	0,16 %	0,06 %	0,16 %	0,04 %	-	0,02 %
Rente de conjoint	0,11 %	0,04 %	0,11 %	0,03 %	-	0,01 %
Frais d'Obsèques	-	-	-	-	-	-
Maintien de salaire	0,10 %	0,04 %	0,10 %	0,04 %	-	-
Incapacité	0,30 %	0,14 %	0,30 %	-	-	0,14 %
Invalidité	0,34 %	0,15 %	0,34 %	0,09 %	-	0,06 %
Total général	1,50 %	0,60 %	1,50 %	0,33 %	-	0,27 %

(Avenant 14 janv. 2021, étendu) Le taux global de cotisation est fixé à :

- Personnel non cadre :

0,78 % de la tranche A et 0,78 % de la tranche B

- Personnel cadre :

1,50 % de la tranche A et 1,50 % de la tranche B.

Il est réparti de la façon suivante :

Personnel non cadre

	Cotisation totale	À la charge de l'employeur	À la charge du Salarié
	TA - TB	TA - TB	TA - TB
Décès	0,08 %	0,07 %	0,01 %
Rente éducation	0,07 %	0,06 %	0,01 %
Obsèques	0,02 %	0,02 %	0 %
Maintien de salaire au 31 ^{ème} jour	0,07 %	0,07 %	0 %
Incapacité de travail en relais	0,33 %	0 %	0,33 %
Invalidité	0,21 %	0,20 %	0,01 %
Total	0,78 %	0,42 %	0,36 %

Personnel cadre

	Cotisation totale	À la charge de l'employeur	À la charge du Salarié
	TA	TA	TA
Décès	0,49 %	0,49 %	0 %
Rente éducation	0,16 %	0,16 %	0 %
Rente de conjoint	0,11 %	0,11 %	0 %
Maintien de salaire au 31 ^{ème} jour	0,10 %	0,10 %	0 %
Incapacité de travail en relais	0,30 %	0,30 %	0 %

	Cotisation totale	À la charge de l'employeur	À la charge du Salarié
	TA	TA	TA
Invalidité	0,34 %	0,34 %	0 %
Total	1,50 %	1,50 %	0 %

	Cotisation totale	À la charge de l'employeur	À la charge du Salarié
	TB		TB
Décès	0,42 %	0,32 %	0,10 %
Rente éducation	0,16 %	0,11 %	0,05 %
Rente de conjoint	0,11 %	0,08 %	0,03 %
Mensualisation au 31 ^{ème} jour	0,10 %	0,10 %	0 %
Incapacité de travail en relais	0,34 %	0 %	0,34 %
Invalidité	0,37 %	0,22 %	0,15 %
Total	1,50 %	0,83 %	0,67 %

(Avenant 13 déc. 2022, étendu) Le taux global de cotisation est fixé à :

- Personnel non-cadre :

0,85 % de la tranche 1 et 0,85 % de la tranche 2, dans la limite de 4PASS

- Personnel cadre :

1,60 % de la tranche 1 et 1,60 % de la tranche 2, dans la limite de 4PASS

Il est réparti de la façon suivante :

Personnel non-cadre

	Cotisation totale	À la charge de l'employeur	À la charge du Salarié
	T1 - T2 dans la limite de 4PASS	T1 - T2 dans la limite de 4PASS	T1 - T2 dans la limite de 4PASS
Décès	0,09 %	0,08 %	0,01 %
Rente éducation	0,07 %	0,06 %	0,01 %
Obsèques	0,02 %	0,02 %	0 %
Maintien de salaire au 31 ^{ème} jour	0,08 %	0,08 %	0 %
Incapacité de travail en relais	0,36 %	0 %	0,36 %
Invalidité	0,23 %	0,22 %	0,01 %
Total	0,85 %	0,46 %	0,39 %

Personnel cadre

	Cotisation totale	À la charge de l'employeur	À la charge du Salarié
	T1	T1	T1
Décès	0,53 %	0,53 %	0 %
Rente éducation	0,16 %	0,16 %	0 %

	Cotisation totale	À la charge de l'employeur	À la charge du Salarié
	T1	T1	T1
Rente de conjoint	0,11 %	0,11 %	0 %
Maintien de salaire au 31 ^{ème} jour	0,11 %	0,11 %	0 %
Incapacité de travail en relais	0,32 %	0,32 %	0 %
Invalidité	0,37 %	0,37 %	0 %
Total	1,60 %	1,60 %	0 %

	Cotisation totale	À la charge de l'employeur	À la charge du Salarié
	T2 dans la limite de 4PASS	T2 dans la limite de 4PASS	T2 dans la limite de 4PASS
Décès	0,45 %	0,35 %	0,10 %
Rente éducation	0,16 %	0,11 %	0,05 %
Rente de conjoint	0,11 %	0,08 %	0,03 %
Maintien de salaire au 31 ^{ème} jour	0,11 %	0,11 %	0 %
Incapacité de travail en relais	0,37 %	0 %	0,37 %
Invalidité	0,40 %	0,24 %	0,16 %
Total	1,60 %	0,89 %	0,71 %

(Avenant 26 sept. 2024, étendu et Avenant 7 nov. 2024, étendu) Le taux global de cotisation est fixé à :

• Personnel non-cadre :

0,93 % de la tranche 1 et 0,93 % de la tranche 2, dans la limite de 4 PASS

• Personnel cadre :

1,73 % de la tranche 1 et 1,73 % de la tranche 2, dans la limite de 4 PASS

Il est réparti de la façon suivante :

Personnel non-cadre :

	Cotisation totale T1 - T2 dans la limite de 4 PASS	À la charge de l'employeur T1 - T2 dans la limite de 4 PASS	À la charge du salarié T1 - T2 dans la limite de 4 PASS
Décès	0,10 %	0,09 %	0,01 %
Rente éducation	0,07 %	0,06 %	0,01 %
Frais d'obsèques	0,02 %	0,02 %	0,00 %
Maintien de salaire au 31 ^{ème} jour	0,09 %	0,09 %	0,00 %
Incapacité de travail en relais	0,40 %	0,00 %	0,40 %
Invalidité	0,25 %	0,24 %	0,01 %
Total	0,93 %	0,50 %	0,43 %

Personnel cadre :

	Cotisation totale	À la charge de l'employeur	À la charge du salarié
	T1	T1	T1
Décès	0,58 %	0,58 %	0,00 %
Rente éducation	0,16 %	0,16 %	0,00 %
Rente de conjoint	0,11 %	0,11 %	0,00 %
Maintien de salaire au 31 ^{ème} jour	0,12 %	0,12 %	0,00 %
Incapacité de travail en relais	0,35 %	0,35 %	0,00 %
Invalidité	0,41 %	0,41 %	0,00 %
Total	1,73 %	1,73 %	0,00 %

	Cotisation totale T2 dans la limite de 4 PASS	À la charge de l'employeur T2 dans la limite de 4 PASS	À la charge du salarié T2 dans la limite de 4 PASS
Décès	0,49 %	0,39 %	0,10 %
Rente éducation	0,16 %	0,11 %	0,05 %
(Avenant 7 nov. 2024, étendu) Rente de conjoint	0,11 %	0,08 %	0,03 %
Maintien de salaire au 31 ^{ème} jour	0,12 %	0,12 %	0,00 %
Incapacité de travail en relais	0,41 %	0,00 %	0,41 %
Invalidité	0,44 %	0,26 %	0,18 %
Total	1,73 %	0,96 %	0,77 %

Ces taux sont établis sur la base de la législation et de la réglementation (notamment sociale et fiscale) en vigueur au moment de la taxe d'effet du présent avenir. Ils seront éventuellement revus en cas de changement de ces textes.

Par ailleurs, selon les résultats du régime de prévoyance, une éventuelle dégradation des comptes, les partenaires sociaux procéderont à une modification des taux, et à minima à une suppression du taux d'appel, permettant un retour à l'équilibre financier du régime.

Article 6 Organismes gestionnaires

(modifié par avenant n° 1 du 3 septembre 2004, étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004)

6.1 Désignation

(Résultant de l'avenant n° 1 du 3 septembre 2004 étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004)

Les organismes désignés pour assurer, dans le cadre d'une co-assurance de risques, la couverture des garanties Décès, Invalidité, Incapacité prévues par le présent accord de branche sont :

- Le Groupement National de Prévoyance, Union d'institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale, ci-après dénommé GNP,
- AG2R Prévoyance, Institution de Prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale.

Les entreprises ont le choix d'adhérer à l'un des deux organismes assureurs désignés.

À défaut de choix dans les deux mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord de branche au Journal Officiel, l'adhésion des entreprises s'effectuera en fonction d'une répartition géographique des compétences définie à l'article 7-2 du contrat de garanties collectives annexé au présent accord.

Une convention de co-assurance est conclue entre AG2R Prévoyance et le GNP. Celle-ci désigne un apériteur qui sera plus particulièrement en charge d'organiser la compensation des comptes ainsi que leur mutualisation. Il sera également en charge de la présentation annuelle des comptes consolidés auprès des partenaires sociaux de la

branche.

L'organisme désigné pour assurer la couverture des garanties de «Rente de conjoint» et de «Rente éducation» prévues par le présent accord de branche est L'Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance, ci-après dénommé OCIRP.

Le GNP et AG2R Prévoyance au sein de leurs relations de co-assurance reçoivent une délégation de la part de l'OCIRP pour effectuer l'appel des cotisations et le règlement des prestations.

L'adhésion des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation - exportation de France Métropolitaine et l'affiliation des salariés de ces entreprises auprès des organismes désignés ont un caractère obligatoire à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord de branche.

Les bénéficiaires du régime de prévoyance ont la possibilité de saisir le fonds social de chacun des organismes assureurs désignés ainsi que le fonds social de chacune des institutions membres de ces derniers.

Les modalités d'alimentation des fonds et d'attribution des secours sont propres à chaque fonds social de chaque institution.

Conformément à l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, les conditions et les modalités de la mutualisation des risques seront réexaminées dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet du présent accord de branche.

La commission paritaire, composée des signataires du présent accord, se réunira spécialement au plus tard au cours du semestre qui précédera l'expiration de ce délai de cinq ans.

6.2 Entreprises déjà dotées d'un régime de prévoyance

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance antérieurement à la date d'extension du présent accord pourront maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent. Toutefois cette faculté est subordonnée à la condition de s'assurer que les garanties soient supérieures, risque par risque, avec celles définies à l'article 2 du présent accord. Les entreprises qui remplissent cette condition devront le justifier en envoyant aux organismes gestionnaires du régime une attestation sur l'honneur.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité Sociale, dans le cas où ces conditions ne sont pas respectées, les entreprises concernées doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin au contrat de prévoyance et adhérer aux organismes désignés à l'article 6.1 du présent accord, ces derniers s'engageant, par ailleurs, à proposer la mise en place de régimes différenciels, dès lors que les contrats antérieurs étaient plus avantageux en terme de garanties.

Cette mise en conformité doit intervenir dans les douze mois qui suivent l'arrêté d'extension du présent accord.

6.3 Reprise des encours

Lorsqu'une entreprise, entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'Import Export, adhère aux institutions chargées d'organiser la mutualisation du régime de prévoyance décrit au présent accord, la reprise de ses encours s'organise conformément aux articles 2 et 30 III 2^{ème} alinéa de la loi Evin.

Ainsi particulièrement, les organismes assureurs désignés reprennent l'intégralité des engagements relatifs au maintien de la garantie décès du contrat, de la convention ou du bulletin d'adhésion initial et la contre-valeur des provisions effectivement constituées par le précédent assureur au titre du maintien de la garantie décès est transférée auprès de l'organisme assureur désigné auquel adhère l'entreprise.

La reprise des encours fera l'objet de la création d'un compte de résultat spécifique pendant une période d'observation de trois ans.

En outre, les organismes assureurs désignés prennent en charge pour les prestations en cours de service à la date de résiliation du contrat initial la poursuite des revalorisations sur la base du précédent contrat, et à défaut sur les bases du point ARRCO ou AGIRC.

6.4 Situation particulière, adhésion tardive des entreprises

Les entreprises visées à l'article 6.2 paragraphe 2 du présent accord qui, dans les douze mois de leur date d'obligation, n'auront pas adhéré au présent régime auprès des institutions désignées et n'auront pas participé à la mutualisation, feront l'objet, à la fin de ce délai, d'une inscription d'office et pourront se voir appliquer une compensation financière compte tenu du risque qu'elles représentent et après avis de la commission paritaire.

L'adhésion réalisée postérieurement au délai de douze mois après la date d'obligation sera effective, à l'égard des organismes assureurs, à compter de la date à laquelle elle sera enregistrée par eux, sans préjudice de l'obligation de l'entreprise à l'égard de ses salariés.

6.5 Contrat de garanties collectives

Pour fixer les relations avec les organismes assureurs désignés, notamment quant aux éventuelles délégations qu'ils peuvent consentir entre eux ou qu'ils peuvent consentir à un ou plusieurs organismes agissant pour leur compte, les parties signataires concluent un contrat de garanties collectives.

Article 7 Commission paritaire nationale de prévoyance

Une commission paritaire nationale de prévoyance, composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs, est chargée d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de ce régime et de veiller à son bon fonctionnement par les organismes assureurs désignés.

Cette commission se réunira au moins une fois par an. Une réunion spécifique de remise des comptes sera organisée avant le 31 août de l'année suivante.

Article 8 Changement d'organisme assureur

(Résultant de l'avenant n° 1 du 3 septembre 2004, étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004)

En cas de changement d'organisme(s) assureur(s) décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision de l'accord, les prestations en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation.

Néanmoins, la résiliation du présent accord ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rente suite à décès en cours de service à la date d'effet de la résiliation.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale organiseront la poursuite des revalorisations sur la base, au minimum, des valeurs énoncées à l'article 4 du présent accord par négociation avec le nouvel organisme assureur et tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Toutefois, les prestations de rente servies par l'OCIRP continueront à être revalorisées par cet organisme suivant les mêmes modalités que celles prévues avant le changement d'organisme assureur.

À compter de l'application de l'accord, les salariés bénéficiant d'indemnités journalières et/ou de rentes complémentaires à celles versées par la Sécurité sociale se verront maintenir la couverture du risque décès (capital et rentes).

Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garanties en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité telles que définies dans le présent accord.

Par contre, le nouvel organisme assureur devra assurer la couverture du risque décès au profit des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le changement d'organisme assureur, d'indemnités journalières et/ou de rentes complémentaires à celles versées par la Sécurité sociale et de rente d'invalidité.

En outre, en cas de changement d'organisme(s) assureur(s), les provisions liées aux sinistres en cours de service, hors celles constituées par l'OCIRP, seront transférées, avec son(leur) accord, au nouvel assureur. Ce dernier assurera alors d'une part, le paiement de la prestation de base et ses futures revalorisations conformément à l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale et d'autre part, le maintien de la garantie décès afférente aux prestations en cours de service.

Article 9 Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'avenant

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées à l'article L. 132-7 du Code du Travail. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de six mois. Les modalités de dénonciation sont fixées par l'article L. 132-8 du Code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

Article 10 Date d'effet

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension et de ce fait, deviendra obligatoire pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1^{er}.

En conséquence, les entreprises seront tenues d'affilier, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord,

l'ensemble de leur personnel salarié visé à l'article 1^{er} auprès soit du GNP ou de l'AG2R selon les modalités fixées à l'article 6.1, et sous réserve de l'application de l'article 6.2 du présent accord, tant pour les risques assurés par ces deux organismes assureur que ceux assurés par l'OCIRP.

Une notice d'information sera adressée par les organismes assureurs aux entreprises, à charge pour elles de la remettre à chaque salarié afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge).

Article 11 Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en cinq exemplaires originaux à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Article 12 Extension

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

Contrat de garanties collectives

Annexe à l'accord de branche du 19 janvier 2004 instaurant un régime de prévoyance dans la Convention Collective Nationale des Entreprises de commission, de courtage et de commerce intra-communautaire et d'importation - exportation de France Métropolitaine n° 3100

Les partenaires sociaux de la Convention Collective Nationale des Entreprises de commission, de courtage et de commerce intra-communautaire et d'importation - exportation de France métropolitaine ont signé un accord de branche instaurant un régime de prévoyance obligatoire au profit des salariés de la branche. Cet accord désigne les organismes chargés de l'assurance et de la gestion dudit régime.

Le présent «Contrat de garanties collectives» a pour objet de formaliser l'acceptation des organismes assureurs et de préciser les modalités de leurs obligations vis à vis de la branche professionnelle et des partenaires sociaux.

Par la signature de ce Contrat, AG2R Prévoyance, le GNP et l'OCIRP acceptent leur désignation en qualité d'organismes assureurs.

Ils acceptent de garantir les prestations prévues par l'accord, dans le cadre de la Convention Collective, relatif à la Prévoyance Collective, aux taux de cotisation et conditions fixés par cet accord, et en particulier de garantir le taux de cotisation pour une période de 5 ans à dater de la date d'effet dudit accord, sous réserve d'une modification de la législation affectant les prestations en espèces de l'Assurance maladie et/ou les obligations des Unions et Institutions de Prévoyance.

Le présent «Contrat de garanties collectives» est ainsi conclu entre :

d'une part,

— les partenaires sociaux signataires de l'accord de branche relatif à la Prévoyance Collective dans la Convention Collective Nationale des Entreprises de commission, de courtage et de commerce intra-communautaire et d'importation - exportation de France métropolitaine,

d'autre part,

— par AG2R Prévoyance, Institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du Code de la Sécurité sociale, agissant pour son compte dans le cadre des garanties incapacité, invalidité et décès autres que les rentes temporaires de conjoint et d'éducation.

— par le GNP, Union d'institutions de prévoyance agréée et relevant de l'article L. 931-2 du Code de la Sécurité Sociale, agissant pour son compte dans le cadre des garanties incapacité, invalidité et décès autres que les rentes temporaires de conjoint et d'éducation,

— et, AG2R Prévoyance et le GNP agissant, par ailleurs, en tant que membres et pour le compte de l'OCIRP, Union d'institutions de prévoyance agréée et relevant de l'article L. 931-2 du Code de la Sécurité Sociale dans le cadre des garanties décès versées sous forme de rentes temporaires de conjoint et d'éducation.

Ces Organismes sont désignés ci-après sous le vocable «Les Organismes assureurs».

Article 1 Assiette des cotisations - Exonération

Est soumis à cotisations le salaire brut total de l'ensemble du personnel visé par l'accord relatif à la Prévoyance Collective dans la Convention Collective, y compris les primes à périodicité plus longue que le mois. Le salaire

soumis à cotisation se décompose comme suit :

- tranche A (TA) : partie de salaire limitée au plafond mensuel de la Sécurité sociale,
- tranche B (TB) : partie de salaire comprise entre le plafond mensuel de la Sécurité sociale et quatre fois son montant.

Par ailleurs, dès lors que le salarié bénéficie de prestations du régime de prévoyance liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité permanente professionnelle, ces prestations sont exonérées de toute cotisation due au titre de l'accord relatif à la Prévoyance Collective dans la Convention Collective Nationale des Entreprises de commission, de courtage et de commerce intra-communautaire et d'importation - exportation de France métropolitaine

Article 2 **Salaire de référence servant au calcul des prestations**

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations fixées en fonction du salaire est égal à quatre fois le montant des rémunérations fixes brutes versées au cours du trimestre civil précédent immédiatement le décès ou l'incapacité de travail et ayant donné lieu à cotisation au cours de cette même période. Ce salaire de référence est majoré des rémunérations variables (commissions, gratifications, primes de rendement, etc...) perçues au cours des quatre derniers trimestres civils ayant précédé le décès ou l'incapacité de travail et ayant donné lieu à cotisation au cours de cette même période.

Pour les salariés dont les conditions d'emploi impliquent la perception d'une rémunération d'un montant irrégulier, l'assureur est fondé, après examen de la situation, à se référer au montant global des rémunérations fixes et variables perçues au cours des quatre derniers trimestres civils ayant précédé le décès ou l'incapacité de travail et ayant donné lieu à cotisation au cours de cette même période.

Pour les nouveaux entrants, le salaire annuel assuré sera rétabli prorata temporis.

Article 3 **Délais de prescription**

Versement des capitaux ou rentes suite à décès :

Les demandes non présentées dans un délai de dix ans suivant la date du décès ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des capitaux ou rentes suite à invalidité absolue et définitive ou incapacité permanente professionnelle :

Les demandes non présentées dans un délai de cinq ans suivant la date d'effet de la pension d'invalidité ou de la rente pour accident du travail ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des indemnités journalières ou rentes suite à incapacité de travail, invalidité ou incapacité permanente professionnelle :

Les demandes non présentées dans un délai de cinq ans suivant la date de l'arrêt de travail ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Article 4 **Subrogation**

Les Organismes assureurs sont subrogés de plein droit aux salariés victimes d'un accident dans leur action contre les tiers responsables et dans la limite des dépenses supportées par eux.

Article 5 **Principes de fonctionnement des adhésions**

L'adhésion de chaque entreprise est régie dans son fonctionnement administratif par les statuts et règlements intérieurs des Organismes assureurs pour la partie qui la concerne, pour tous les points qui ne seraient pas stipulés dans l'accord relatif à la Prévoyance Collective dans la Convention Collective Nationale ou dans le présent Contrat de garanties collectives.

Article 6 **Information des entreprises et des salariés**

Afin d'informer les entreprises des obligations nées des dispositions de l'accord relatif à la Prévoyance Collective dans la Convention Collective Nationale des Entreprises de commission, de courtage et de commerce intra-communautaire et d'importation - exportation de France métropolitaine, les Organismes Assureurs :

- rédigent les documents informatifs qui seront diffusés auprès des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises de commission, de courtage et de commerce intra-communautaire et d'importation - exportation de France métropolitaine au plus tard dans les 2 mois suivant la publication

de l'arrêté d'extension au J.O de l'accord de branche instaurant un régime de prévoyance collective,
— assurent les formations nécessaires aux membres de la Commission Paritaire Nationale de la CCN de l'Import-Export dans les 2 mois de la signature de l'accord de branche instaurant un régime de prévoyance collective.
Par ailleurs, et conformément aux dispositions légales en vigueur, les Organismes assureurs rédigent une notice d'information à destination des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises de commission, de courtage et de commerce intra-communautaire et d'importation - exportation de France métropolitaine.
Cette notice, après agrément par la Commission Paritaire Nationale de Prévoyance, sera adressée, en nombre suffisant, à chaque entreprise adhérent à l'un ou l'autre des Organismes Assureurs.
La preuve de la remise de la notice à chaque salarié incombe à l'entreprise.

Article 7 **Organisation de la mutualisation**

7-1 **Affiliation**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord relatif à la Prévoyance Collective dans la Convention Collective Nationale des Entreprises de commission, de courtage et de commerce intra-communautaire et d'importation - exportation de France métropolitaine, les Organismes assureurs sont chargés de récolter les adhésions des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale.

À cet effet, ils adressent aux entreprises concernées l'ensemble des documents d'adhésion tels qu'ils ont été agréés par la Commission Paritaire Nationale de Prévoyance, et ceci conformément aux modalités définies par l'article 6 de l'accord relatif à la Prévoyance Collective dans la Convention Collective Nationale des Entreprises de commission, de courtage et de commerce intra-communautaire et d'importation - exportation de France métropolitaine.

Faute de réponse dans un délai de deux mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de l'accord relatif à la prévoyance collective, l'entreprise est affiliée auprès d'un des Organismes assureurs selon la répartition géographique ci-après définie.

À cet effet, la Commission Paritaire mandate expressément les Organismes assureurs afin d'engager toute procédure contentieuse de façon à faire respecter les dispositions de l'accord relatif à la Prévoyance Collective dans la Convention Collective Nationale des Entreprises de commission, de courtage et de commerce intra-communautaire et d'importation - exportation de France métropolitaine, le présent contrat de garanties collectives ainsi que les dispositions du Code de la Sécurité sociale applicable en la matière.

7-2 **Répartition géographique**

Afin d'éviter toute interaction préjudiciable à l'efficacité de la mutualisation professionnelle, chaque organisme assureur interviendra spécifiquement dans le territoire attribué selon le tableau ci-après, à l'issue d'une période de deux mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel de l'accord relatif à la prévoyance collective. Avant cette période, les entreprises ont le choix d'adhérer auprès d'un des organismes assureurs désignés par l'article 6 de l'accord relatif à la Prévoyance Collective dans la Convention Collective Nationale des Entreprises de commission, de courge et de commerce intra-communautaire et d'importation - exportation de France métropolitaine.

Département		Institution	Département		Institution	Département		Institution
01	Ain	AG2R	40	Landes	AG2R	80	Somme	AG2R
02	Aisne	GNP	41	Loir et Cher	GNP	81	Tarn	AG2R
03	Allier	GNP	42	Loire	AG2R	82	Tarn et Garonne	GNP
04	Alpes Hte Provence	AG2R	43	Haute Loire	AG2R	83	Var	AG2R
05	Hautes Alpes	GNP	44	Loire Atlantique	AG2R	84	Vaucluse	AG2R
06	Alpes Maritimes	GNP	45	Loiret	AG2R	85	Vendée	AG2R
07	Ardèche	AG2R	46	Lot	AG2R	86	Vienne	GNP
08	Ardennes	GNP	47	Lot et Garonne	AG2R	87	Haute Vienne	GNP
09	Ariège	AG2R	48	Lozère	GNP	88	Vosges	GNP

	Département	Institution		Département	Institution		Département	Institution
10	Aube	AG2R	49	Maine et Loire	GNP	89	Yonne	AG2R
11	Aude	AG2R	50	Manche	GNP	90	Territoire de Belfort	GNP
12	Aveyron	GNP	51	Marne	AG2R	91	Essonne	AG2R
13	Bouches du Rhône	GNP	52	Haute Marne	GNP	92	Hauts de Seine	GNP
14	Calvados	AG2R	53	Mayenne	GNP	93	Seine St Denis	GNP
15	Cantal	GNP	54	Meurthe et Moselle	GNP	94	Val de Marne	AG2R
16	Charente	GNP	55	Meuse	GNP	95	Val d'Oise	AG2R
17	Charente Maritime	GNP	56	Morbihan	AG2R		Paris	
18	Cher	GNP	57	Moselle	GNP		75001	GNP
19	Corrèze	AG20R	58	Nièvre	AG2R		75002	AG2R
20	Corse	AG2R	59	Nord	GNP		75003	AG2R
21	Côte d'or	AG2R	60	Oise	GNP		75004	GNP
22	Côtes d'Armor	AG2R	61	Orne	GNP		75005	GNP
23	Creuse	GNP	62	Pas de Calais	AG2R		75006	AG2R
24	Dordogne	GNP	63	Puy de Dôme	GNP		75007	AG2R
25	Doubs	GNP	64	Pyrénées Atlantiques	AG2R		75008	AG2R
26	Drome	GNP	65	Hautes Pyrénées	AG2R		75009	GNP
27	Eure	GNP	66	Pyrénées Orientales	AG2R		75010	GNP
28	Eure et Loir	AG2R	67	Bas Rhin	GNP		75011	GNP
29	Finistère	AG2R	68	Haut Rhin	AG2R		75012	AG2R
30	Gard	GNP	69	Rhône	AG2R		75013	AG2R
31	Haute Garonne	GNP	70	Haute Saône	GNP		75014	GNP
32	Gers	AG2R	71	Saône et Loire	AG2R		75015	GNP
33	Gironde	AG2R	72	Sarthe	GNP		75016	AG2R
34	Hérault	GNP	73	Savoie	AG2R		75017	GNP
35	Ille et Vilaine	AG2R	74	Haute Savoie	GNP		75018	AG2R
36	Indre	GNP	76	Seine Maritime	GNP		75019	AG2R
37	Indre et Loire	GNP	77	Seine et Marne	AG2R		75020	AG2R
38	Isère	GNP	78	Yvelines	GNP			
39	Jura	AG2R	79	Deux Sèvres	GNP		DOM	AG2R

Article 8 Frais de gestion

Afin d'assurer les tâches inhérentes à la mission de mutualisation confiée par la Commission Paritaire, les Organismes assureurs retiendront, sur la valeur des cotisations brutes encaissées, des frais de gestion dont le montant est égal à :

Risque Décès - Garantie en Capital : 6 % des Cotisations Brutes,

Risque Décès - Garantie en Rentes : 8,5 % des Cotisations Brutes,

Risques Incapacité et Invalidité : 8 % des Cotisations Brutes,

Ces prélèvements correspondent aux charges de gestion légitimement prévisibles à la date d'effet du présent contrat.

En cas d'exigences particulières de la Commission Paritaire Nationale de Prévoyance ou en cas de modification de

la législation affectant le fonctionnement des Institutions de Prévoyance et des Unions, ces taux de prélèvement pourraient être révisés.

Article 9 **Effet - Durée**

Le présent Contrat de garanties collectives aura un effet et une durée identiques à l'accord relatif à la Prévoyance Collective dans la Convention Collective Nationale des Entreprises de commission, de courtage et de commerce intra-communautaire et d'importation - exportation de France métropolitaine.

Il pourra toutefois être résilié :

- par les partenaires sociaux à la suite d'un avenant à la Convention modifiant le ou les organismes assureurs désignés,
- par le ou les organismes assureurs désignés.

Un préavis de six mois devra être respecté dans le deux cas, et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent Contrat de garanties collectives.

En cas de dénonciation de la Convention Collective Nationale des Entreprises de commission, de courtage et de commerce intra-communautaire et d'importation - exportation de France métropolitaine, de résiliation du Contrat de garanties collectives, quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de changement d'organisme assureur, le maintien de la garantie décès (capital, rentes éducation et de conjoint) devra être assuré et les prestations en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation. La poursuite des revalorisations futures, au profit des personnes en cours d'indemnisation devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organisme(s) assureur(s) suivant(s), conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale.

Néanmoins, conformément aux dispositions de l'article 8 de l'accord à la prévoyance dans la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intra-communautaire et d'importation - exportation de France métropolitaine, en cas de changement d'organisme(s) assureur(s), les provisions liés aux sinistres en cours de service seront transférées, avec son accord, au nouvel assureur. Ce dernier assurera alors d'une part, le payement de la prestation de base et leurs futures revalorisations conformément à l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale et d'autre part, le maintien de la garantie décès afférente aux prestations en cours de service.

Avenant du 21 juin 2010

[Étendu par arr. 25 mai 2011, JO 7 juin]

Article 1 **Reconduction de la désignation**

Conformément à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, la désignation des organismes cités à l'article 6.1 de l'accord de branche du 19 janvier 2004 est reconduite pour une durée de cinq ans.

Les organismes désignés dans ce cadre sont donc :

- AG2R prévoyance, (Institution de Prévoyance régie par le Code de la Sécurité Sociale dont le siège social est situé 35/37 boulevard Brune- 75 680 Paris 14) et,
- GNP (Groupement National de Prévoyance), (Union d'Institutions de Prévoyance régie par le Code la Sécurité Sociale dont le siège social est situé 33 avenue de la République 75011 PARIS)

en tant qu'organismes assureurs des garanties incapacité, invalidité et décès (sous forme de capitaux et frais d'obsèques)

et

— l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance), (union d'Institutions de Prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale dont le siège social est situé 10 rue Cambacérès 75008 Paris)

en tant qu'organisme assureur des garanties rente éducation et rente de conjoint.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent accord seront de nouveau examinées par la commission paritaire composée des signataires du présent accord dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale. Cette réunion se tiendra au cours du semestre qui précédera l'expiration de ce délai.

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2010.

Article 2 Dépôt et extension

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Régime frais de santé

Accord du 23 janvier 2012

(Voir Clauses communes, art. 33)

Contrat national de référence du 23 janvier 2012

[Applicable à compter du 1^{er} janv. 2013]

(Ce contrat national de référence n'a pas fait l'objet d'un dépôt auprès du ministère du travail)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCI ;

OSCI ;

FIPA ;

FICIME ;

SEIT ;

UFCC ;

FFSCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FNECS CGC ;

FEC CGT FO ;

CGT.

Organisme(s) co-assureur(s) :

AG2R Prévoyance ;

GNP.

Mod. par Avenant n° 1, 28 avr. 2014, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juin 2014⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCI ;

OSCI ;

FICIME ;

UFCC ;

FFSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

FNECS CGC ;

FEC CGT FO.

Organisme(s) co-assureur(s) :

AG2R Prévoyance ;

GNP.

Mod. par Avenant n° 2, 12 nov. 2015, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCI ;

OSCI ;

FICIME ;

UFCC ;

FFSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

FNECS CGC ;

FEC CGT FO.

Organisme(s) co-assureur(s) :

AG2R Prévoyance ;

GNP.

Afin de permettre aux entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine n° 3100 et souhaitant avoir accès à la couverture des risques dans de bonnes conditions tarifaires, quels que soient les profils démographiques des bénéficiaires, la commission paritaire a négocié un Contrat National de Référence, conformément à l'article 1 de l'Accord du 23 janvier 2012 créant un article 33 « Couverture complémentaire frais de santé » à la Convention collective nationale précitée.

Le présent régime a pour objet de garantir le remboursement complémentaire de frais de soin de santé, dans le cadre d'une coassurance de risques.

Les organismes co-assureurs sont :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale dont le siège social est situé 35 boulevard Brune 75014 Paris,

- GNP, Union d'Institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale dont le siège social et situé au 33 avenue de la République, 75011 Paris.

Les deux organismes assureurs susmentionnés porteront les risques à hauteur de 75% des risques pour AG2R Prévoyance et 25% pour le GNP.

Une convention de coassurance est conclue entre AG2R Prévoyance et le GNP.

AG2R Prévoyance reçoit une délégation de la part du GNP pour effectuer le règlement des prestations prévues par le présent Contrat National de Référence.

Article 1 Champ d'application et bénéficiaires

Mod. par Avenant n° 1, 28 avr. 2014, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juin 2014⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCI ;

OSCI ;

FICIME ;

UFCC ;

FFSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

FNECS CGC ;

FEC CGT FO.

Organisme(s) co-assureur(s) :

AG2R Prévoyance ;

GNP.

Mod. par Avenant n° 2, 12 nov. 2015, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCI ;

OSCI ;

FICIME ;

UFCC ;

FFSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

FNECS CGC ;

FEC CGT FO.

Article 1.1 ***Champ d'application***

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1 de la convention collective nationale des Entreprises de commission, de courtage, de commerce intra-communautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952.

Article 1.2 (d'origine) ***Bénéficiaires***

Sont bénéficiaires du présent régime «remboursement complémentaire de frais de soins de santé» obligatoire, l'ensemble des salariés justifiant d'une condition d'ancienneté de 3 mois dans l'entreprise et relevant des entreprises visées à l'article 1.

Toutefois, certains salariés pourront bénéficier, à leur demande, d'une dispense d'affiliation dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires.

En aucune manière, les dispenses d'affiliation ne peuvent être imposées par l'employeur.

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'organisme assureur à l'employeur, sera remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime. Tant qu'il est en vigueur, aucun salarié bénéficiaire ne peut quitter à titre individuel et de son propre fait le régime de branche.

Article 1.2 (nouveau) ***(Avenant n° 2, 16 nov. 2015, nonétendu) Bénéficiaires***

Sont bénéficiaires du présent régime «remboursement complémentaire de frais de soins de santé» obligatoire, l'ensemble des salariés relevant des entreprises visées à l'article 1.1 du présent contrat national de référence.

Toutefois, certains salariés pourront, si cela est expressément prévu par l'acte interne à l'entreprise instituant le régime (accord collectif, référendum ou décision unilatérale de l'employeur) bénéficier, à leur demande, de l'un des cas de dispense d'affiliation défini par cet acte. Ces cas de dispense devront être définis conformément à l'article R. 242-1-6 du code de la Sécurité sociale.

En aucune manière, les dispenses d'affiliation ne peuvent être imposées par l'employeur.

Les salariés peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de l'employeur, par écrit, leur affiliation au régime frais de santé. Dans ce cas, leur affiliation prend effet le premier jour du mois qui suit leur demande.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser et d'être affiliés au régime de remboursement de frais de santé lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

Conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée par l'organisme assureur à l'employeur, sera remise par ce dernier à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime.

Tant qu'il est en vigueur, aucun salarié bénéficiaire ne peut quitter à titre individuel et de son propre fait le régime de branche.

Article 2 ***Garanties***

Mod. par Avenant n° 1, 28 avr. 2014, nonétendu, applicable à compter du 1^{er} juin 2014⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCI ;

OSCI ;

FICIME ;

UFCC ;

FFSCM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

FNECS CGC ;

FEC CGT FO.

Organisme(s) co-assureur(s) :

AG2R Prévoyance ;

GNP.

Mod. par Avenant n° 2, 12 nov. 2015, nonétendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*SNCI ;
OSCI ;
FICIME ;
UFCC ;
FFSCM.*

Syndicat(s) de salariés :

*CFDT ;
CFTC ;
FNECS CGC ;
FEC CGT FO.*

Article 2.1 (d'origine)

Détail des Garanties

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des cotisations en tout ou partie à cette occasion.

Sont couverts, tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de Sécurité sociale au titre de la législation «maladie», «accidents du travail/ maladies professionnelles» et «maternité» ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce régime, expressément mentionnés dans le tableau des garanties visé ci-dessous.

Les garanties «maternité» prévues au présent régime n'interviennent que pendant la période au cours de laquelle l'assurée reçoit des prestations en nature de la Sécurité sociale au titre du risque maternité.

AG2R Prévoyance verse, en cas de naissance d'un enfant du participant (viable ou mort-né), une allocation dont le montant est égal au forfait en vigueur au jour de l'événement.

Le forfait maternité du participant est également versé, en cas d'adoption d'un enfant mineur.

Un seul forfait peut être octroyé par période de 300 jours, à l'exception des naissances gémellaires ou de l'adoption.

Les dates prises en compte, pour le versement du forfait maternité et pour le calcul de la période de 300 jours, sont les dates de naissance respectives de chaque enfant.

Il est proposé au choix de l'entreprise la souscription, pour l'ensemble de ses salariés, 3 régimes distincts :

- le régime «Essentiel»
- le régime «Confort»
- le régime «Summum»

Nature des frais régime essentiel	Niveaux d'indemnisation (1) en complément des prestations versées par la sécurité sociale	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
- Frais de séjour	Ticket Modérateur	
- Actes de chirurgie (ADC) - Actes d'anesthésie (ADA) - Autres honoraires		Ticket Modérateur + 50% de la base de remboursement
- Chambre particulière (2) *		40 € par jour
- Forfait hospitalier engagé *		Frais réels dans la limite du forfait réglementaire en vigueur.
- Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif) *		30 € par jour
Transport remboursé SS	Ticket Modérateur	
Actes médicaux		
- Généralistes (Consultations et visites)	Ticket Modérateur	
- Spécialistes (Consultations et visites)		Ticket Modérateur
- Actes de chirurgie (ADC) - Actes techniques médicaux (ATM) - Actes d'obstétriques (ACO)		Ticket Modérateur + 50% de la base de remboursement

Nature des frais régime essentiel	Niveaux d'indemnisation (1) en complément des prestations versées par la sécurité sociale	
	Conventionné	Non conventionné
- Actes d'imagerie médicale (ADI)		Ticket Modérateur+ 50% de la base de remboursement
- Actes d'échographie (ADE)		
- Auxiliaires médicaux		Ticket Modérateur
- Analyses		Ticket Modérateur
Actes médicaux non remboursés SS		
- Densitométrie osseuse		Néant
- Chirurgie de la myopie		Néant
Pharmacie remboursée SS		
- Pharmacie		Ticket Modérateur
Pharmacie non remboursée SS		
- Vaccins anti-grippe et autres		Néant
Dentaire		
- Soins dentaires (à l'exception des inlay simple, onlay)		Ticket Modérateur
- Inlay simple, Onlay		Ticket Modérateur+ 50% de la base de remboursement
- Prothèses dentaires remboursées par la SS		Ticket Modérateur+ 50% de la base de remboursement
- Inlay core et inlay à clavettes		Néant
- Prothèses dentaires non remboursées par la SS *		Néant
- Orthodontie acceptée par la SS		Ticket Modérateur+ 50% de la base de remboursement
- Orthodontie refusée par la SS *		50% de la base de remboursement
Actes dentaires hors nomenclature		
- Parodontologie *		Néant
- Implants dentaires *		Néant
Prothèses non dentaires (acceptées SS)		
- Prothèses auditives		Ticket Modérateur
- Orthopédie & autres prothèses		Ticket Modérateur
Optique		
- Monture		1,5% du PMSS
- Verres		1,5% du PMSS par verre
- Lentilles acceptées par la SS		Crédit de 4% du PMSS par année civile
- Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)		Crédit de 4% du PMSS par année civile
Cure thermale (acceptée SS)		
- Frais de traitement et honoraires Frais de voyage et hébergement		Ticket Modérateur 50 € limité à une intervention par année civile
Maternité		
- Naissance d'un enfant déclaré		Néant
Médecines hors nomenclature		
- Acupuncture, chiropractie, ostéopathie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)		Néant

Nature des frais régime essentiel	Niveaux d'indemnisation (1) en complément des prestations versées par la sécurité sociale	
	Conventionné	Non conventionné
Actes de prévention conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005		
- Prise en charge des deux actes de prévention suivants : - détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en deux séances maximum ; - les vaccinations seules ou combinées de la diphtérie, du tétanos et de la poliomyélite et ce quel que soit l'âge.	Ticket Modérateur	

SS= Sécurité sociale, FR= Fais réels ; BR= Base de remboursement ; PU= Prix unitaire ; TC= Tarif de Convention Sécurité sociale ; TM= Ticket modérateur ; RSS= Remboursement Sécurité sociale ; PMSS= Plafond Mensuel Sécurité sociale ; €= Euro. (1) Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations Maladie, Accident de Travail / Maladie Professionnelle, et Maternité, et sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés. (2) dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapé en secteur psychiatrique. * Remboursé selon conditions définies nonobstant toutes interventions de la Sécurité sociale

Nature des frais régime confort	Niveaux d'indemnisation (1) en complément des prestations versées par la sécurité sociale	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
- Frais de séjour	Ticket Modérateur+ 180% de la base de remboursement	
- Actes de chirurgie (ADC) - Actes d'anesthésie (ADA) - Autres honoraires	Ticket Modérateur+ 180% de la base de remboursement	
- Chambre particulière (2) *	65 € par jour	
- Forfait hospitalier engagé *	Frais réels dans la limite du forfait réglementaire en vigueur.	
- Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif) *	50 € par jour	
Transport remboursé SS	Ticket Modérateur+ 50% de la base de remboursement	
Actes médicaux		
- Généralistes (Consultations et visites)	Ticket Modérateur+ 50% de la base de remboursement	
- Spécialistes (Consultations et visites)	Ticket Modérateur+ 75% de la base de remboursement	
- Actes de chirurgie (ADC) - Actes techniques médicaux (ATM) - Actes d'obstétriques (ACO)	Ticket Modérateur+ 75% de la base de remboursement	
- Actes d'imagerie médicale (ADI) - Actes d'échographie (ADE)	Ticket Modérateur+ 50% de la base de remboursement	
- Auxiliaires médicaux	Ticket Modérateur+ 50% de la base de remboursement	
- Analyses	Ticket Modérateur+ 50% de la base de remboursement	
Actes médicaux non remboursés SS		
- Densitométrie osseuse	Néant	
- Chirurgie de la myopie	Crédit de 500 € par œil et par année civile	
Pharmacie remboursée SS		
- Pharmacie	Ticket Modérateur	
Pharmacie non remboursée SS		
- Vaccins anti-grippe et autres	Néant	

Nature des frais régime confort	Niveaux d'indemnisation (1) en complément des prestations versées par la sécurité sociale	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire		
- Soins dentaires (à l'exception des inlay simple, onlay)	Ticket Modérateur+ 50% de la base de remboursement	
- Inlay simple, Onlay	Ticket Modérateur+ 250% de la base de remboursement	
- Prothèses dentaires remboursées par la SS	Ticket Modérateur+ 250% de la base de remboursement	
- Inlay core et inlay à clavettes	Néant	
- Prothèses dentaires non remboursées par la SS *	Crédit de 300 € par année civile	
- Orthodontie acceptée par la SS	Ticket Modérateur+ 150% de la base de remboursement	
- Orthodontie refusée par la SS *	250% de la base de remboursement	
Actes dentaires hors nomenclature		
- Parodontologie *	Néant	
- Implants dentaires *	Crédit de 500 € par année civile	
Prothèses non dentaires (acceptées SS)		
- Prothèses auditives	Ticket Modérateur+ 250% de la base de remboursement	
- Orthopédie & autres prothèses	Ticket Modérateur+ 100% de la base de remboursement	
Optique		
- Monture	4% du PMSS	
- Verres Unifocaux (3)	3% du PMSS par verre	
- Verres Multifocaux (3)	6% du PMSS par verre	
- Lentilles acceptées par la SS	Crédit de 10% du PMSS par année civile	
- Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 10% du PMSS par année civile	
Cure thermale (acceptée SS)		
- Frais de traitement et honoraires Frais de voyage et hébergement	Ticket Modérateur 250 € limité à une intervention par année civile	
Maternité		
- Naissance d'un enfant déclaré (forfait)	20% du PMSS	
Médecines hors nomenclature		
- Acupuncture, chiropractie, ostéopathie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	30 € par acte, limité à 2 actes par année civile.	
Actes de prévention conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005		
- Prise en charge des deux actes de prévention suivants : - détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en deux séances maximum ; - les vaccinations seules ou combinées de la diphtérie, du tétanos et de la poliomyélite et ce quel que soit l'âge.	Ticket Modérateur	

SS= Sécurité sociale, FR= Fais réels ; BR= Base de remboursement ; PU= Prix unitaire ; TC= Tarif de Convention Sécurité sociale ; TM= Ticket modérateur ; RSS= Remboursement Sécurité sociale ; PMSS= Plafond Mensuel Sécurité sociale ; €= Euro. (1) Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations Maladie, Accident de Travail / Maladie Professionnelle, et Maternité, et sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés. (2) dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapé en secteur psychiatrique. (3) verres unifocaux : LPP 2203240-2287916-2259966-2226412-2280660-2282793-2263459-2265330-2235776-2295896-2284527-2254868-2212976-2252688-2288519-2299523 verres multifocaux : LPP 2290396-2291183-2227038-2299180-2245384-2295198-2202239-2252042. * Remboursé selon conditions définies nonobstant toutes interventions de la Sécurité sociale

Nature des frais régime summum	Niveaux d'indemnisation (1) en complément des prestations versées par la sécurité sociale	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
- Frais de séjour	Ticket Modérateur+ 380% de la base de remboursement	
- Actes de chirurgie (ADC) - Actes d'anesthésie (ADA) - Autres honoraires	Ticket Modérateur+ 380% de la base de remboursement	
- Chambre particulière (2)*	115 € par jour	
- Forfait hospitalier engagé*	Frais réels dans la limite du forfait réglementaire en vigueur.	
- Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)*	87 € par jour	
- Transport remboursé SS	Ticket Modérateur+ 200% de la base de remboursement	
Actes médicaux		
- Généralistes (Consultations et visites)	Ticket Modérateur+ 200% de la base de remboursement	
- Spécialistes (Consultations et visites)		
- Actes de chirurgie (ADC) - Actes techniques médicaux (ATM) - Actes d'obstétriques (ACO)		
- Actes d'imagerie médicale (ADI) - Actes d'échographie (ADE)		
- Auxiliaires médicaux		
- Analyses		
Actes médicaux non remboursés SS		
- Densitométrie osseuse	Néant	
- Chirurgie de la myopie	Crédit de 750 € par œil et par année civile	
Pharmacie remboursée SS		
- Pharmacie	Ticket Modérateur	
Pharmacie non remboursée SS		
- Vaccins anti-grippe et autres	Néant	
Dentaire		
- Soins dentaires (à l'exception des inlay simple, onlay)	Ticket Modérateur+ 150% de la base de remboursement	
- Inlay simple, Onlay	Ticket Modérateur+ 450% de la base de remboursement	
- Prothèses dentaires remboursées par la SS	Ticket Modérateur+ 450% de la base de remboursement	
- Inlay core et inlay à clavettes	Néant	
- Prothèses dentaires non remboursées par la SS*	Crédit de 500 € par année civile	
- Orthodontie acceptée par la SS	Ticket Modérateur+ 300% de la base de remboursement	
- Orthodontie refusée par la SS*	400% de la base de remboursement	
Actes dentaires hors nomenclature		
- Parodontologie*	Néant	
- Implants dentaires*	Crédit de 750 € par année civile	
Prothèses non dentaires (acceptées SS)		

Nature des frais régime sumnum	Niveaux d'indemnisation (1) en complément des prestations versées par la sécurité sociale	
	Conventionné	Non conventionné
- Prothèses auditives		
- Orthopédie & autres prothèses		Ticket Modérateur + 400% de la base de remboursement
Optique		
- Monture		6% du PMSS
- Verres Unifocaux (3)		5% du PMSS par verre
- Verres Multifocaux (3)		8% du PMSS par verre
- Lentilles acceptées par la SS		Crédit de 16% du PMSS par année civile
- Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)		Crédit de 16% du PMSS par année civile
Cure thermale (acceptée SS)		
- Frais de traitement et honoraires Frais de voyage et hébergement		Ticket Modérateur 500 € limité à une intervention par année civile
Maternité		
— Naissance d'un enfant déclaré (forfait)		20% du PMSS
Médecines hors nomenclature		
— Acupuncture, chiropractie, ostéopathie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)		40 € par acte, limité à 3 actes par année civile
Actes de prévention conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005		
— Prise en charge des deux actes de prévention suivants: - détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en deux séances maximum ; - les vaccinations seules ou combinées de la diphtérie, du tétanos et de la poliomyélite et ce quel que soit l'âge.		Ticket Modérateur

SS= Sécurité sociale, FR= Fais réels; BR= Base de remboursement ; PU= Prix unitaire ; TC= Tarif de Convention Sécurité sociale ; TM= Ticket modérateur ; RSS= Remboursement Sécurité sociale ; PMSS= Plafond Mensuel Sécurité sociale ; €= Euro. (1) Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations Maladie, Accident de Travail / Maladie Professionnelle, et Maternité, et sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés. (2) dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapé en secteur psychiatrique. (3) verres unifocaux : LPP 2203240-2287916-2259966-2226412-2280660-2282793-2263459-2265330-2235776-2295896-2284527-2254868-2212976-2252668-2288519-2299523 verres multifocaux : LPP 2290396-2291183-2227038-2299180-2245384-2295198-2202239-2252042. *Remboursé selon conditions définies nonobstant toutes interventions de la Sécurité sociale

Article 2.1 (nouveau)

(Avenant n° 2, 16 nov. 2015, non étendu) Détail des garanties

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des cotisations en tout ou partie à cette occasion.

Sont couverts, tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de Sécurité sociale au titre de la législation «maladie», «accidents du travail/ maladies professionnelles» et «maternité» ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce régime, expressément mentionnés dans le tableau des garanties visé ci-dessous.

Les garanties «maternité» prévues au présent régime n'interviennent que pendant la période au cours de laquelle l'assurée reçoit des prestations en nature de la Sécurité sociale au titre du risque maternité.

AG2R Prévoyance verse, en cas de naissance d'un enfant du participant (viable ou mort-né), une allocation dont le montant est égal au forfait en vigueur au jour de l'événement.

Le forfait maternité du participant est également versé, en cas d'adoption d'un enfant mineur.

Un seul forfait peutêtre octroyé par période de 300 jours, à l'exception des naissances gémellaires ou de l'adoption.

Les dates prises en compte, pour le versement du forfait maternité et pour le calcul de la période de 300 jours, sont les dates de naissance respectives de chaque enfant.

Il est proposé au choix de l'entreprise la souscription, pour l'ensemble de ses salariés, 3 régimes distincts :

- le régime «Essentiel»
- le régime «Confort»
- le régime «Summum»

Garanties à effet du 1^{er} janvier 2016

Formule essentiel

Les niveaux d'indemnisation s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale.

Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations Maladie, Accident de Travail / Maladie Professionnelle, et Maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

Hospitalisation et soins externes

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	100% BR	
Forfait hospitalier engagé	100% FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC)		170% BR Médecins adhérents CAS 150% BR Médecins non-adhérents CAS
Actes d'anesthésie (ADA)		
Autres honoraires		
Chambre particulière*	40,00 euros par jour	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	30,00 euros par jour	
* dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.		
Transport remboursé SS		
Transport	100% BR	
Actes médicaux		
Généralistes (Consultations et visites)	100% BR Médecins adhérents CAS	100% BR Médecins non-adhérents CAS
Spécialistes (Consultations et visites)	100% BR Médecins adhérents CAS	100% BR Médecins non-adhérents CAS
Actes de chirurgie (ADC)	170% BR Médecins adhérents CAS	
Actes techniques médicaux (ATM)	150% BR Médecins non-adhérents CAS	
Actes d'imagerie médicale (ADI)	170% BR Médecins adhérents CAS	
Actes d'échographie (ADE)	150% BR Médecins non-adhérents CAS	
Auxiliaires médicaux	100% BR	
Analyses	100% BR	
Actes médicaux non remboursés SS		
Densitométrie osseuse	Néant	

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
<i>Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)</i>	Néant	
<i>Pharmacie remboursée SS</i>		
<i>Pharmacie</i>	100% BR	
<i>Pharmacie non remboursée SS</i>		
<i>Vaccins anti-grippe</i>	Néant	
<i>Sevrage tabagique</i>	Néant	
<i>Contraception prescrite</i>	Néant	
<i>Appareillages remboursés SS</i>		
<i>Prothèses auditives</i>	100% BR	
<i>Orthopédie& autres prothèses</i>	100% BR	

Soins, prothèses dentaires et orthodontie

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation			
	Conventionné	Non conventionné		
<i>Dentaire remboursé SS</i>				
<i>Soins dentaires</i>	100% BR			
<i>Inlay simple, Onlay</i>	150% BR			
<i>Prothèses dentaires</i>	150% BR			
<i>Inlay core et inlay à clavettes</i>	125% BR			
<i>Orthodontie</i>	150% BR			
<i>Dentaire non remboursé SS</i>				
<i>Parodontologie</i>	Néant			
<i>Prothèses dentaires (1)</i>	Néant			
<i>Implants dentaires (2)</i>	Néant			
<i>Orthodontie</i>	50% BR			
<i>(1) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :</i>				
<i>- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.</i>				
<i>- Prothèses supra implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.</i>				
<i>- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.</i>				
<i>(2) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).</i>				

Équipement optique

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Optique		
<i>Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicamente constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.</i>		
Monture	RSS+ 50,00 euros	
Verres	RSS+ Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.	
Lentilles acceptées par la SS	100% BR+ Crédit de 4% du PMSS par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 4% du PMSS par année civile	

Adulte (> ou= 18 ans) Code LPP	Unifocaux / Multi-focaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc	Unifocaux	Sphérique	de -6 à +6	50 €
2287916 : verre teinté				
2280660 : verre blanc				
2282793 : verre blanc			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	75 €
2263459 : verre teinté		Cylindre < à 4		
2265330 : verre teinté				
2235776 : verre blanc			< à -10 ou > à +10	75 €
2295896 : verre teinté				
2259966 : verre blanc		Cylindre > à 4	de -6 à +6	50 €
2226412 : verre teinté				
2284527 : verre blanc			< à -6 et > à +6	75 €
2254868 : verre teinté				
2212976 : verre blanc		Multifocaux	de -6 à +6	75 €
2252668 : verre teinté				
2288519 : verre blanc			< à -6 et > à +6	75 €
2299523 : verre teinté				
2290396 : verre blanc	Sphérique	Tout Cylindre	de -4 à +4	75 €
2291183 : verre teinté				
2245384 : verre blanc		Tout Cylindre	< à -4 ou > à +4	75 €
2295198 : verre teinté				
2227038 : verre blanc		Tout Cylindre	de -8 à +8	75 €
2299180 : verre teinté				
2202239 : verre blanc		Tout Cylindre	< à -8 ou > à +8	75 €
2252042 : verre teinté				

<i>Enfant (< 18 ans) Code LPP</i>	<i>Unifocaux / Multi-focaux</i>	<i>Avec/Sans Cy-lindre</i>	<i>Sphère</i>	<i>Montant en € par verre</i>
2261874 : verre blanc	<i>Unifocaux</i>	<i>Sphérique</i>	<i>de -6 à +6</i>	50 €
2242457 : verre teinté				
2243540 : verre blanc			<i>de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10</i>	75 €
2297441 : verre teinté				
2243304 : verre blanc		<i>Cylindre < à 4</i>	<i>< à -10 ou > à +10</i>	75 €
2291088 : verre teinté			<i>de -6 à +6</i>	50 €
2273854 : verre blanc			<i>< à -6 et > à +6</i>	75 €
2248320 : verre teinté			<i>de -6 à +6</i>	75 €
2200393 : verre blanc		<i>Cylindre > à 4</i>	<i>< à -6 et > à +6</i>	75 €
2270413 : verre teinté				
2283953 : verre blanc				
2219381 : verre teinté				
2238941 : verre blanc	<i>Multifocaux</i>	<i>Sphérique</i>	<i>de -4 à +4</i>	75 €
2268385 : verre teinté			<i>< à -4 ou > à +4</i>	75 €
2245036 : verre blanc			<i>de -8 à +8</i>	75 €
2206800 : verre teinté		<i>Tout Cylindre</i>	<i>< à -8 ou > à +8</i>	75 €
2259245 : verre blanc				
2264045 : verre teinté				
2238792 : verre blanc				

Autres garanties

<i>Nature des frais</i>	<i>Niveaux d'indemnisation</i>	
	<i>Conventionné</i>	<i>Non conventionné</i>
<i>Cure thermale remboursée SS</i>		
<i>Frais de traitement et honoraires</i>		<i>100% BR</i>
<i>Frais de voyage et hébergement</i>		<i>50,00 euros limité à une intervention par année civile</i>
<i>Maternité</i>		
<i>Naissance d'un enfant déclaré (3)</i>		<i>Néant</i>
<i>Fécondation in vitro</i>		<i>Néant</i>
<i>Médecines hors nomenclature</i>		
<i>Acupuncture, chiropractie, ostéopathie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)</i>		<i>Néant</i>
<i>Actes de prévention conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005</i>		

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Prise en charge des deux actes de prévention suivants : Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en deux séances maximum ; Les vaccinations seules ou combinées de la diphtérie, du téтанos et de la poliomyélite et ce quel que soit l'âge.		100% BR
Frais d'obsèques		
Décès d'un bénéficiaire affilié		Néant
Garantie Assistance		Néant
3) Cette garantie est limitée à un payement par enfant déclaré. Abréviations : PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale. FR : Frais réels engagés par l'assuré. BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement. RSS : Remboursement Sécurité Sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement. TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR - RSS) CAS : Contrat d'accès aux soins.		

Garanties à effet du 1^{er} janvier 2016

Formule confort

Les niveaux d'indemnisation s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale.

Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations Maladie, Accident de Travail / Maladie Professionnelle, et Maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

Hospitalisation et soins externes

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour		280% BR
Forfait hospitalier engagé		100% FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Actes de chirurgie (ADC)		
Actes d'anesthésie (ADA)		280% BR Médecins adhérent CAS 200% BR Médecins non-adhérents CAS
Autres honoraires		
Chambre particulière*		65,00 euros par jour
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		50,00 euros par jour
* dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.		
Transport remboursé SS		
Transport		150% BR
Actes médicaux		
Généralistes (Consultations et visites)		170% BR Médecins adhérents CAS 150% BR Médecins non-adhérents CAS

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
<i>Spécialistes (Consultations et visites)</i>	<i>195% BR Médecins adhérents CAS</i>	
	<i>175% BR Médecins non-adhérents CAS</i>	
<i>Actes de chirurgie (ADC)</i>	<i>195% BR Médecins adhérents CAS</i>	
<i>Actes techniques médicaux (ATM)</i>	<i>175% BR Médecins non-adhérents CAS</i>	
<i>Actes d'imagerie médicale (ADI)</i>	<i>170% BR Médecins adhérents CAS</i>	
<i>Actes d'échographie (ADE)</i>	<i>150% BR Médecins non-adhérents CAS</i>	
<i>Auxiliaires médicaux</i>	<i>150% BR</i>	
<i>Analyses</i>	<i>150% BR</i>	
<i>Actes médicaux non remboursés SS</i>		
<i>Densitométrie osseuse</i>	<i>Néant</i>	
<i>Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)</i>	<i>Crédit de 500,00 euros par œil et par année civile</i>	
<i>Pharmacie remboursée SS</i>		
<i>Pharmacie</i>	<i>100% BR</i>	
<i>Pharmacie non remboursée SS</i>		
<i>Vaccins anti-grippe</i>	<i>Néant</i>	
<i>Sevrage tabagique</i>	<i>Néant</i>	
<i>Contraception prescrite</i>	<i>Néant</i>	
<i>Appareillages remboursés SS</i>		
<i>Prothèses auditives</i>	<i>350% BR</i>	
<i>Orthopédie& autres prothèses</i>	<i>200% BR</i>	

Soins, prothèses dentaires et orthodontie

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
<i>Dentaire remboursé SS</i>		
<i>Soins dentaires</i>	<i>150% BR</i>	
<i>Inlay simple, Onlay</i>	<i>350% BR</i>	
<i>Prothèses dentaires</i>	<i>350% BR</i>	
<i>Inlay core et inlay à clavettes</i>	<i>125% BR</i>	
<i>Orthodontie</i>	<i>250% BR</i>	
<i>Dentaire non remboursé SS</i>		
<i>Parodontologie</i>	<i>Néant</i>	
<i>Prothèses dentaires (1)</i>	<i>Crédit de 300,00 euros par année civile</i>	
<i>Implants dentaires (2)</i>	<i>Crédit de 500,00 euros par année civile</i>	

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation			
	Conventionné	Non conventionné		
Orthodontie	250% BR			
(1) la garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :				
- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.				
- Prothèses supra-implantaires: HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.				
- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.				
(2) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).				

Équipement optique

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Optique		
Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.		
Monture	RSS+ 130,00 euros	
Verres	RSS+ Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.	
Lentilles acceptées par la SS	100% BR+ Crédit de 10% du PMSS par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 10% du PMSS par année civile	

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	Unifocaux / Multi-focaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc	Unifocaux	Sphérique	de -6 à +6	95 €
2287916 : verre teinté			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	95 €
2280660 : verre blanc			< à -10 ou > à +10	95 €
2282793 : verre blanc			de -6 à +6	95 €
2263459 : verre teinté		Cylindre < à 4	< à -6 et > à +6	95 €
2265330 : verre teinté			de -6 à +6	95 €
2235776 : verre blanc		Cylindre > à 4	de -6 à +6	95 €
2295896 : verre teinté			< à -6 et > à +6	95 €
2259966 : verre blanc			de -6 à +6	95 €
2226412 : verre teinté			< à -6 et > à +6	95 €
2284527 : verre blanc			de -6 à +6	95 €
2254868 : verre teinté			< à -6 et > à +6	95 €
2212976 : verre blanc			de -6 à +6	95 €
2252668 : verre teinté			< à -6 et > à +6	95 €
2288519 : verre blanc			de -6 à +6	95 €
2299523 : verre teinté			< à -6 et > à +6	95 €

<i>Adulte (> ou= 18 ans) Code LPP</i>	<i>Unifocaux / Multi-focaux</i>	<i>Avec/Sans Cy-lindre</i>	<i>Sphère</i>	<i>Montant en € par verre</i>
2290396 : verre blanc	<i>Multifocaux</i>	<i>Sphérique</i>	$de - 4\Delta + 4$	190 €
2291183 : verre teinté			$\Delta - 4 \text{ ou } \Delta + 4$	190 €
2245384 : verre blanc		<i>Tout Cylindre</i>	$de - 8\Delta + 8$	190 €
2295198 : verre teinté			$\Delta - 8 \text{ ou } \Delta + 8$	190 €
2227038 : verre blanc				
2299180 : verre teinté				
2202239 : verre blanc				
2252042 : verre teinté				

<i>Enfant (< ou= 18 ans) Code LPP</i>	<i>Unifocaux / Multi-focaux</i>	<i>Avec/Sans Cy-lindre</i>	<i>Sphère</i>	<i>Montant en € par verre</i>
2261874 : verre blanc	<i>Unifocaux</i>	<i>Sphérique</i>	$de - 6\Delta + 6$	95 €
2242457 : verre teinté			$de - 6,25\Delta - 10 \text{ ou } de + 6,25\Delta + 10$	95 €
2243540 : verre blanc			$\Delta - 10 \text{ ou } \Delta + 10$	95 €
2297441 : verre teinté				
2243304 : verre blanc		<i>Cylindre < à 4</i>	$de - 6\Delta + 6$	95 €
2291088 : verre teinté			$\Delta - 6 \text{ et } \Delta + 6$	95 €
2273854 : verre blanc			$de - 6\Delta + 6$	95 €
2248320 : verre teinté			$\Delta - 6 \text{ et } \Delta + 6$	95 €
2200393 : verre blanc		<i>Cylindre > à 4</i>	$de - 4\Delta + 4$	190 €
2270413 : verre teinté			$\Delta - 4 \text{ ou } \Delta + 4$	190 €
2283953 : verre blanc			$de - 8\Delta + 8$	190 €
2219381 : verre teinté			$\Delta - 8 \text{ ou } \Delta + 8$	190 €
2238941 : verre blanc	<i>Multifocaux</i>	<i>Sphérique</i>	$de - 4\Delta + 4$	190 €
2268385 : verre teinté			$\Delta - 4 \text{ ou } \Delta + 4$	190 €
2245036 : verre blanc		<i>Tout Cylindre</i>	$de - 8\Delta + 8$	190 €
2206800 : verre teinté			$\Delta - 8 \text{ ou } \Delta + 8$	190 €
2259245 : verre blanc				
2264045 : verre teinté				
2238792 : verre blanc				
2202452 : verre teinté				

Autres garanties

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Cure thermale remboursée SS		
Frais de traitement et honoraires		100% BR
Frais de voyage et hébergement	250,00 euros limité à une intervention par année civile	
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré (3)	20% du PMSS	
Fécondation in vitro		Néant
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	30,00 euros par acte limité à 2 actes par année civile	
Actes de prévention conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005		
Prise en charge des deux actes de prévention suivants : Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en deux séances maximum ; Les vaccinations seules ou combinées de la diphtérie, du tétanos et de la poliomyélite et ce quel que soit l'âge.		100% BR
Frais d'obsèques		
Décès d'un bénéficiaire affilié		Néant
Garantie Assistance		Néant
3) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré.		
Abréviations :		
PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.		
FR : Frais réels engagés par l'assuré.		
BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.		
RSS : Remboursement Sécurité Sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.		
TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR - RSS)		
CAS : Contrat d'accès aux soins.		

Garanties à effet du 1^{er} janvier 2016

Formule Summum

Les niveaux d'indemnisation s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale.

Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations Maladie, Accident de Travail / Maladie Professionnelle, et Maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

Hospitalisation et soins externes

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour		480% BR
Forfait hospitalier engagé	100% FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC)		
Actes d'anesthésie (ADA)		480% BR Médecins adhérent CAS 200% BR Médecins non-adhérents CAS
Autres honoraires		

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation			
	Conventionné	Non conventionné		
<i>Chambre particulière*</i>	<i>115,00 euros par jour</i>			
<i>Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)</i>	<i>87,00 euros par jour</i>			
<i>*dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.</i>				
<i>Transport remboursé SS</i>				
<i>Transport</i>	<i>300% BR</i>			
<i>Actes médicaux</i>				
<i>Généralistes (Consultations et visites)</i>	<i>300% BR Médecins adhérents CAS</i>			
	<i>200% BR Médecins non-adhérents CAS</i>			
<i>Spécialistes (Consultations et visites)</i>	<i>300% BR Médecins adhérents CAS</i>			
	<i>200% BR Médecins non-adhérents CAS</i>			
<i>Actes de chirurgie (ADC)</i>	<i>300% BR Médecins adhérents CAS</i>			
<i>Actes techniques médicaux (ATM)</i>	<i>200% BR Médecins non-adhérents CAS</i>			
<i>Actes d'imagerie médicale (ADI)</i>	<i>300% BR Médecins adhérents CAS</i>			
<i>Actes d'échographie (ADE)</i>	<i>200% BR Médecins non-adhérents CAS</i>			
<i>Auxiliaires médicaux</i>	<i>300% BR</i>			
<i>Analyses</i>	<i>300% BR</i>			
<i>Actes médicaux non remboursés SS</i>				
<i>Densitométrie osseuse</i>	<i>Néant</i>			
<i>Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)</i>	<i>Crédit de 750,00 euros par œil et par année civile</i>			
<i>Pharmacie remboursée SS</i>				
<i>Pharmacie</i>	<i>100% BR</i>			
<i>Pharmacie non remboursée SS</i>				
<i>Vaccins anti-grippe</i>	<i>Néant</i>			
<i>Sevrage tabagique</i>	<i>Néant</i>			
<i>Contraception prescrite</i>	<i>Néant</i>			
<i>Appareillages remboursés SS</i>				
<i>Prothèses auditives</i>	<i>500% BR</i>			
<i>Orthopédie & autres prothèses</i>	<i>500% BR</i>			

Soins, Prothèses dentaires et orthodontie

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
<i>Dentaire remboursé SS</i>		
<i>Soins dentaires</i>	<i>250% BR</i>	
<i>Inlay simple, Onlay</i>	<i>550% BR</i>	
<i>Prothèses dentaires</i>	<i>550% BR</i>	

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Inlay core et inlay à clavettes		125% BR
Orthodontie		400% BR
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie		Néant
Prothèses dentaires (1)		Crédit de 500,00 euros par année civile
Implants dentaires (2)		Crédit de 750,00 euros par année civile
Orthodontie		400% BR

(1) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.
- Prothèses supra implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.
- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HB-MD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(2) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

Équipement optique

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Optique		
Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.		
Monture	RSS+ 150,00 euros	
Verres	RSS+ Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.	
Lentilles acceptées par la SS	100% BR+ Crédit de 16% du PMSS par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 16% du PMSS par année civile	

<i>Adulte (> ou= 18 ans) Code LPP</i>	<i>Unifocaux / Multi-focaux</i>	<i>Avec/Sans Cy-lindre</i>	<i>Sphère</i>	<i>Montant en € par verre</i>
2203240 : verre blanc	<i>Unifocaux</i>	<i>Sphérique</i>	<i>de -6 à +6</i>	160 €
2287916 : verre teinté				
2280660 : verre blanc				
2282793 : verre blanc			<i>de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10</i>	160 €
2263459 : verre teinté		<i>Cylindre < à 4</i>		
2265330 : verre teinté			<i>< à -10 ou > à +10</i>	160 €
2235776 : verre blanc			<i>de -6 à +6</i>	160 €
2295896 : verre teinté		<i>Cylindre > à 4</i>	<i>< à -6 et > à +6</i>	160 €
2259966 : verre blanc			<i>de -6 à +6</i>	160 €
2226412 : verre teinté			<i>< à -6 et > à +6</i>	160 €
2284527 : verre blanc	<i>Multifocaux</i>	<i>Sphérique</i>		
2254868 : verre teinté			<i>de -4 à +4</i>	260 €
2212976 : verre blanc		<i>Tout Cylindre</i>	<i>< à -4 ou > à +4</i>	260 €
2252668 : verre teinté			<i>de -8 à +8</i>	260 €
2288519 : verre blanc			<i>< à -8 ou > à +8</i>	260 €
2299523 : verre teinté				
2290396 : verre blanc				
2291183 : verre teinté				
2245384 : verre blanc				
2295198 : verre teinté				
2227038 : verre blanc				
2299180 : verre teinté				
2202239 : verre blanc				
2252042 : verre teinté				

<i>Enfant (< 18 ans) Code LPP</i>	<i>Unifocaux / Multi-focaux</i>	<i>Avec/Sans Cy-lindre</i>	<i>Sphère</i>	<i>Montant en € par verre</i>
2261874 : verre blanc	<i>Unifocaux</i>	<i>Sphérique</i>	<i>de -6 à +6</i>	160 €
2242457 : verre teinté				
2243540 : verre blanc				
2297441 : verre teinté			<i>de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10</i>	160 €
2243304 : verre blanc				
2291088 : verre teinté				
2273854 : verre blanc			<i>< à -10 ou > à +10</i>	160 €
2248320 : verre teinté		<i>Cylindre < à 4</i>	<i>de -6 à +6</i>	160 €
2200393 : verre blanc			<i>< à -6 et > à +6</i>	160 €
2270413 : verre teinté				
2283953 : verre blanc		<i>Cylindre > à 4</i>	<i>de -6 à +6</i>	160 €
2219381 : verre teinté			<i>< à -6 et > à +6</i>	160 €
2238941 : verre blanc				
2268385 : verre teinté				
2245036 : verre blanc				
2206800 : verre teinté				
2259245 : verre blanc	<i>Multifocaux</i>	<i>Sphérique</i>	<i>de -4 à +4</i>	260 €
2264045 : verre teinté			<i>< à -4 ou > à +4</i>	260 €
2238792 : verre blanc		<i>Tout Cylindre</i>	<i>de -8 à +8</i>	260 €
2202452 : verre teinté				
2240671 : verre blanc				
2282221 : verre teinté			<i>< à -8 ou > à +8</i>	260 €
2234239 : verre blanc				
2259660 : verre teinté				

Autres garanties

<i>Nature des frais</i>	<i>Niveaux d'indemnisation</i>	
	<i>Conventionné</i>	<i>Non conventionné</i>
<i>Cure thermale remboursée SS</i>		
<i>Frais de traitement et honoraires</i>		<i>100% BR</i>
<i>Frais de voyage et hébergement</i>		<i>500,00 euros limité à une intervention par année civile</i>
<i>Maternité</i>		
<i>Naissance d'un enfant déclaré (3)</i>		<i>20% du PMSS</i>
<i>Fécondation in vitro</i>		<i>Néant</i>
<i>Médecines hors nomenclature</i>		
<i>Acupuncture, chiropractie, ostéopathie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)</i>		<i>40,00 euros par acte limité à 3 actes par année civile</i>
<i>Actes de prévention conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005</i>		

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
<i>Prise en charge des deux actes de prévention suivants :</i> <i>Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en deux séances maximum ;</i> <i>Les vaccinations seules ou combinées de la diphtérie, du tétanos et de la poliomyélite et ce quel que soit l'âge.</i>		100% BR
<i>Frais d'obsèques</i>		
<i>Décès d'un bénéficiaire affilié</i>		Néant
<i>Garantie Assistance</i>		Néant
<p><i>3) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré.</i></p> <p><i>Abréviations :</i></p> <p><i>PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale.</i></p> <p><i>FR : Frais réels engagés par l'assuré.</i></p> <p><i>BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.</i></p> <p><i>RSS : Remboursement Sécurité Sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.</i></p> <p><i>TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR - RSS)</i></p> <p><i>CAS : Contrat d'accès aux soins.</i></p>		

Article 2.2

Limite des garanties - Exclusions

Pendant la période de garanties les exclusions et limitations de garanties ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge minimales prévues par l'article R. 871-2 du code de la Sécurité sociale.

Sauf indication contraire aux conditions particulières, ne donnent pas lieu à remboursement :

- les frais de soins :

- engagés avant la date d'effet de la garantie ou après la cessation de celle-ci. La date de prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la Sécurité Sociale,
- déclarés après un délai de deux ans suivant la date des soins pratiqués,
- engagés hors de France. Si la caisse du régime de base obligatoire à laquelle l'assuré est affilié prend en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci seront pris en charge par l'organisme assureur sur la base de remboursement utilisé par le régime de base obligatoire et selon les garanties prévues au contrat,
- non remboursés par les régimes de base obligatoire,
- ne figurant pas à la Nomenclature Générale des Actes Professionnels ou à la Classification Commune des Actes médicaux, et même s'ils ont fait l'objet d'une notification de refus ou d'un remboursement nul par le régime de base,
- au titre de la législation sur les pensions militaires,
- au titre de l'hospitalisation dans les centres hospitaliers de long séjour ou dans les unités de long séjour relevant des centres hospitaliers, dans les sections de cure médicale des maisons de retraite, des logements-foyers ou des hospices,
- qui sont les conséquences de guerre civile ou étrangère ou de la désintégration du noyau atomique,
- au titre de la garantie parodontologie, si celle-ci est souscrite, pour les frais inhérents à des actes d'éducation à l'hygiène buccale.

- les participations forfaitaires et les franchises restant à la charge de l'assuré prévue à l'article L. 322-2 du Code de la Sécurité Sociale,

- la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du Code de la sécurité sociale,

- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18^e de l'article L. 162-5 du Code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant*

* montant minimum non pris en charge pouvant être plus élevé dans la formule de garantie souscrite du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

Pour les frais conséquents à des actes soumis à entente préalable du régime de base obligatoire, en l'absence de notification de refus à ces ententes préalables par les services du régime de base obligatoire, les règlements éventuels de l'organisme assureur seront effectués après avis des praticiens-conseils de l'organisme assureur.

Pour les frais conséquents à des actes dont la cotation n'est pas conforme à la Nomenclature Générale des Actes Professionnels ou à la Classification Commune des Actes médicaux, le remboursement est limité à la cotation définie par cette classification.

Pour les frais conséquents à des actes dont les dépassements d'honoraires ne sont pas autorisés par les conventions nationales signées entre les régimes de base et les représentants des praticiens ou dans les cas où ces dépassements ne correspondent pas aux conditions conventionnelles, le remboursement est limité à la base de remboursement utilisé par le régime de base obligatoire.

Pour les médicaments figurant dans un groupe générique prévu au code de la santé publique et ayant fait l'objet d'un remboursement par l'organisme de sécurité sociale sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments, le remboursement complémentaire effectué par la mutuelle se fera également sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments.

À l'exception du forfait maternité, pour les actes ou postes de garantie exprimés sous la forme d'un crédit annuel ou d'un forfait, le crédit annuel ou le forfait correspond au montant maximum d'indemnisation. Ces crédits annuels et ces forfaits sont exclusifs, pour les actes ou postes de garantie concernés, de toutes autres indemnisation de la part de l'organisme assureur.

Afin de s'assurer du respect de ces principes, il pourra être demandé à l'assuré de fournir tout devis ou facture relatif, notamment, aux actes et frais dentaires ou d'optique envisagés.

Qu'ils soient demandés par l'organisme assureur ou produits spontanément par l'assuré, les devis feront l'objet d'un examen par un professionnel de santé dans le respect des règles déontologiques s'appliquant aux praticiens. L'organisme assureur peut également missionner tout professionnel de santé pour procéder à une expertise médicale de l'assuré. Dans un tel cas de figure les frais et honoraires liés à ces opérations d'expertise seront à la charge exclusive de l'organisme assureur.

La prise en charge des frais inhérents à des séjours en établissement psychiatrique en secteur non conventionné est limitée à 90 jours par année civile et fait l'objet d'un règlement sur la base du remboursement utilisé par le régime de base obligatoire.

En l'absence de télétransmission par les organismes de base en cas de consultation d'un praticien du secteur non conventionné, l'assuré doit transmettre à l'organisme assureur une facture détaillée établie par son médecin, à défaut, l'indemnisation se fera sur la base de la garantie prévue pour les actes conventionnés.

Article 2-3 Plafond des remboursements

En cas d'intervention en secteur non conventionné sur la base d'une prestation calculée par référence aux tarifs retenus par les régimes de base de la Sécurité sociale pour les actes effectués en secteur conventionné, la prestation ne pourra excéder celle qui aurait été versée si la dépense avait été engagée en secteur conventionné.

Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à charge du salarié, après intervention du régime de base de la Sécurité sociale, et/ou d'éventuels organismes complémentaires.

Article 2-4 Maintien des garanties

Mod. par Avenant n° 1, 28 avr. 2014, non étendu, applicable à compter du 1^{er} juin 2014⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*SNCI ;
OSCI ;
FICIME ;
UFCC ;
FFSCM.*

Syndicat(s) de salariés :

*CFDT ;
CFTC ;
FNECS CGC ;
FEC CGT FO.*

Organisme(s) co-assureur(s) :

*AG2R Prévoyance ;
GNP.*

Article 2-4-1 En cas de suspension du contrat de travail

Le régime et la cotisation patronale seront maintenus dans les mêmes conditions que celles de la catégorie de per-

sonnel dont relève le salarié :

- en cas d'arrêt de travail pour maladie ; congé maternité, adoption ou paternité ;
- en cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle ;
- en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

En cas de suspension du contrat de travail, sans maintien de salaire ou sans versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, la couverture pourra être maintenue à la demande du salarié sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation.

Article 2-4-2 (d'origine) **Portabilité des droits**

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel (A.N.I.) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties exposées dans le présent article.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, dont la date est égale ou postérieure à la date d'application du présent avenant.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité sauf les stipulations particulières définies ci-après et sous réserve ; que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale.

Cette renonciation qui est définitive doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivants la date de cessation du contrat de travail.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet le lendemain de la date de fin du contrat de travail, sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné. Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi,
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage,
- à la date de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale,
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 2.6.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 2.4.2 (nouveau) **(Avenant n° 1, 28 avr. 2014, non étendu) Portabilité des droits**

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité visé par l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale (issu de l'article 1^{er} de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi).

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une prise en charge par le régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties exposées

dans le présent article.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} Juin 2014.

Le maintien des garanties relatives au remboursement complémentaire de frais de soins de santé s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf stipulations particulières définies ci-après. En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

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

Le maintien des garanties prend effet le lendemain de la date de fin du contrat de travail, sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur selon les formalités de déclaration définies ci-après.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi,
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage,
- à la date de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale,
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 2.6.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Formalités de déclaration

L'entreprise adhérente doit :

- Signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail de l'ancien salarié ;
- Informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail en lui adressant, dans un délai d'un mois suivant la date de cessation du contrat de travail d'un salarié, le bulletin individuel d'affiliation au présent dispositif de portabilité complété et signé accompagné de la copie du ou des derniers contrats de travail justifiant sa durée et d'une attestation justifiant son statut de demandeur d'emploi.

Le participant doit :

Dès qu'il en a connaissance, s'engager à informer l'organisme assureur de toute cause entraînant la cessation anticipée de maintien des garanties. Sont visées notamment les causes suivantes :

- la reprise d'un autre emploi,
- l'impossibilité de justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage,
- la survenance de la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale.

À défaut de réception des pièces mentionnées ci-dessus permettant de définir précisément les droits et durée au dispositif de portabilité, la durée du maintien des garanties sera fixée pour une durée temporaire à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Cette durée pourra être prolongée à la demande du participant et sous réserve que ce dernier fournisse à l'organisme assureur les pièces justificatives numérotées ci-dessus.

Si le participant a bénéficié d'une période de portabilité supérieure à celle à laquelle il aurait pu prétendre, une éventuelle récupération des prestations reçues indûment pourra être mise en œuvre.

Payment des prestations

L'ancien salarié devra produire à l'organisme assureur le justificatif d'ouverture de droit au régime obligatoire d'assurance chômage et le justificatif de versement de l'allocation chômage.

Article 2-5 (d'origine)

Cessation des garanties

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de l'article 2.4 du présent régime, le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

À titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture aient été acquittées, la garantie peut-être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Dans le respect de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite «Loi Evin») et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990, l'organisme assureur désigné maintient, à titre individuel, la couverture frais de santé, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail.

Les anciens salariés, dont la durée de portabilité est inférieure à 6 mois, disposent de 6 mois à compter de la cessation du contrat de travail pour demander à bénéficier des dispositions de l'article 4 de la Loi Evin. La garantie prendra effet au plus tard à l'issue de la période prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Dans l'attente de la révision de l'article 4 de la Loi Evin demandée par les signataires de A.N.I. du 11 janvier 2008, les anciens salariés dont la durée de portabilité est supérieure à 6 mois disposent de leur période de portabilité pour demander à bénéficier des dispositions de l'article 4 de la Loi Evin. La garantie prendra effet à l'issue de la période prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Les anciens salariés qui feront valoir ce droit devront justifier régulièrement de leur situation auprès de l'organisme assureur.

Les ayants-droit d'un salarié décédé pourront bénéficier du maintien de la couverture définie ci-dessus sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément.

La nouvelle adhésion prendra effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Les tarifs applicables aux anciens salariés visés par le présent article ne peuvent être supérieurs de plus de 50 pour cent aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

Article 2-5 (nouveau)

(Avenant n° 1, 28 avr. 2014, non étendu) Cessation des garanties

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de l'article 2.4 du présent régime, le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

À titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture aient été acquittées, la garantie peut-être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Dans le respect de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite «Loi Evin») et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990, l'organisme assureur maintient, à titre individuel, la couverture frais de santé, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent soit la rupture du contrat de travail, soit la période durant laquelle le salarié a bénéficié de la portabilité.

Les anciens salariés qui feront valoir ce droit devront justifier régulièrement de leur situation auprès de l'organisme assureur.

Les ayants-droit d'un salarié décédé pourront bénéficier du maintien de la couverture définie ci-dessus sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément.

La nouvelle adhésion prendra effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Les tarifs applicables aux anciens salariés visés par le présent article ne peuvent être supérieurs de plus de 50 pour cent aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

La cotisation mensuelle, exprimée en euros est fixée et détaillée dans le tableau ci-dessous :

<i>Formule«Essentiel»</i>	<i>Régime général Cotisation mensuelle (en% PMSS)</i>	<i>Régime Alsace Moselle Cotisation mensuelle (en% PMSS)</i>
<i>Structures de cotisation</i>	<i>Tarif</i>	<i>Tarif</i>
<i>Isolé</i>	<i>0,80</i>	<i>0,48</i>
<i>Famille</i>	<i>2</i>	<i>1,20</i>
<i>Inactifs - Adulte</i>	<i>1,15</i>	<i>0,69</i>
<i>Inactifs - Enfant</i>	<i>0,5</i>	<i>0,30</i>

<i>Formule«Confort»</i>	<i>Régime général Cotisation mensuelle (en% PMSS)</i>	<i>Régime Alsace Moselle Cotisation mensuelle (en% PMSS)</i>
<i>Structures de cotisation</i>	<i>Tarif</i>	<i>Tarif</i>
<i>Isolé</i>	<i>1,60</i>	<i>0,96</i>
<i>Famille</i>	<i>3,77</i>	<i>2,26</i>
<i>Inactifs - Adulte</i>	<i>2,31</i>	<i>1,39</i>
<i>Inactifs - Enfant</i>	<i>0,76</i>	<i>0,46</i>

<i>Formule«Summum»</i>	<i>Régime général Cotisation mensuelle (en% PMSS)</i>	<i>Régime Alsace Moselle Cotisation mensuelle (en% PMSS)</i>
<i>Structures de cotisation</i>	<i>Tarif</i>	<i>Tarif</i>
<i>Isolé</i>	<i>2,08</i>	<i>1,25</i>
<i>Famille</i>	<i>4,93</i>	<i>2,95</i>
<i>Inactifs - Adulte</i>	<i>3,01</i>	<i>1,81</i>
<i>Inactifs - Enfant</i>	<i>1,01</i>	<i>0,61</i>

Les taux concernant la structure«Isolé/Famille» sont maintenus sur une période de 3 ans à compter de la signature du présent Contrat National de Référence.

Article 2-6 (d'origine) *Cotisations*

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent régime.

En cas de modifications législatives ou réglementaires, les parties signataires s'engagent à se réunir dans un délai de deux mois, suivant l'entrée en vigueur de celles-ci, afin d'examiner les éventuels impacts sur le présent Contrat National de Référence.

*Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.
La cotisation du régime«remboursement complémentaire de frais de soins de santé» est mensuelle et forfaitaire.*

À l'issue des 3 ans, et au 1^{er} janvier de chaque année, la cotisation sera indexée au minimum, sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie, sauf si les résultats du régime compensent l'évolution de cet indice. Le montant de la cotisation sera revu par les parties en fonction notamment de l'évolution de la législation et des résultats du régime.

Les cotisations doivent comporter une participation effective de l'employeur, cette participation pouvant en représenter la totalité, ou, au minimum une part significative, qui ne peut se limiter à la seule prise en charge des frais de mise en place et de gestion du régime.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

Article 2.6 (nouveau)
(Avenant n° 2, 15 nov. 2015, nonétendu) - Cotisations

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent régime.

En cas de modifications législatives ou réglementaires, les parties signataires s'engagent à se réunir dans un délai de deux mois, suivant l'entrée en vigueur de celles-ci, afin d'examiner les éventuels impacts sur le présent Contrat National de Référence.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

La cotisation du régime «remboursement complémentaire de frais de soins de santé» est mensuelle et forfaitaire.

La cotisation mensuelle, exprimée en % du PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité sociale) est fixée et détaillée dans le tableau ci-dessous :

Formule «Essentiel»	Régime général Cotisation mensuelle (en % PMSS)	Régime Alsace Moselle Cotisation mensuelle (en % PMSS)
<i>Structures de cotisation</i>	<i>Tarif</i>	<i>Tarif</i>
<i>Isolé</i>	<i>0,80</i>	<i>0,48</i>
<i>Famille</i>	<i>2</i>	<i>1,20</i>
<i>Inactifs - Adulte</i>	<i>1,15</i>	<i>0,69</i>
<i>Inactifs - Enfant</i>	<i>0,5</i>	<i>0,30</i>

Formule «Confort»	Régime général Cotisation mensuelle (en % PMSS)	Régime Alsace Moselle Cotisation mensuelle (en % PMSS)
<i>Structures de cotisation</i>	<i>Tarif</i>	<i>Tarif</i>
<i>Isolé</i>	<i>1,60</i>	<i>0,96</i>
<i>Famille</i>	<i>3,77</i>	<i>2,26</i>
<i>Inactifs - Adulte</i>	<i>2,31</i>	<i>1,39</i>
<i>Inactifs - Enfant</i>	<i>0,76</i>	<i>0,46</i>

Formule «Summum»	Régime général Cotisation mensuelle (en % PMSS)	Régime Alsace Moselle Cotisation mensuelle (en % PMSS)
<i>Structures de cotisation</i>	<i>Tarif</i>	<i>Tarif</i>
<i>Isolé</i>	<i>2,29</i>	<i>1,38</i>
<i>Famille</i>	<i>5,42</i>	<i>3,25</i>
<i>Inactifs - Adulte</i>	<i>3,31</i>	<i>1,99</i>
<i>Inactifs - Enfant</i>	<i>1,11</i>	<i>0,67</i>

Au 1^{er} janvier de chaque année, la cotisation sera indexée au minimum, sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie, sauf si les résultats du régime compensent l'évolution de cet indice. Le montant de la cotisation sera revu par les parties en fonction notamment de l'évolution de la législation et des résultats du régime.

Répartition de la cotisation entre l'employeur et le salarié: l'employeur doit, à minima, prendre en charge 50% de la cotisation.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

Article 3 Prestations

Article 3-1 Règlement des prestations

L'organisme assureur procède aux versements des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les Caisse Primaires d'Assurance Maladie, ou le cas échéant encore sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Les modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations (pièces justificatives...) seront détaillées dans le contrat d'adhésion de l'entreprise et la notice d'information remise aux salariés.

Article 3-2 Tiers payant

Après l'enregistrement de l'affiliation du salarié auprès de l'organisme assureur, il lui est remis une carte Santé permettant la pratique du tiers payant avec certaines professions de santé et l'obtention, le cas échéant, de prises en charge hospitalières, optiques, dentaires ou d'autres professions bénéficiant d'un accord de tiers payant.

Cette carte Santé reste la propriété de l'organisme assureur.

L'entreprise s'engage à demander la restitution de la carte santé auprès du salarié, si elle est en cours de validité, dans le délai de quinze jours suivant la cessation définitive des garanties.

Article 3-3 Prescription

Toutes actions dérivant du présent régime sont prescrites dans le délai de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Article 4 Recours contre les tiers responsables

En cas de paiement des prestations par l'organisme assureur à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, l'organisme assureur est subrogé au bénéficiaire des prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales.

Article 5 Révision

Le présent Contrat National de Référence pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties contractantes, sous réserve qu'une demande accompagnée des modifications proposées soit transmise à chacune des parties contractantes.

Article 6 Date d'effet - Durée

Le présent Contrat National de Référence prend effet à compter de l'entrée en vigueur de l'Accord du 23 janvier 2012 créant l'article 33 « Couverture complémentaire frais de santé » de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine n° 3100.

Il a une durée identique à l'Accord du 23 janvier 2012 précité.

Il pourra toutefois être résilié :

- par les partenaires sociaux,*
- par les organismes co-assureurs.*

Un préavis de deux mois devra être respecté dans les deux cas, et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les parties signataires du présent Contrat National de Référence.

Définition des catégories de bénéficiaires des régimes de protection sociale

Accord du 28 mars 2024

[Étendu par arr. 3 juil. 2024, JO 12 juil., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 sous réserve de son

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME ;

CGF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC - FO ;

UNSA FCS.

Préambule

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les cotisations et garanties afférentes aux régimes de protection sociale complémentaire (Frais de santé, prévoyance lourde et retraites) soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même «catégorie objective».

À défaut, les contributions à ces régimes ne peuvent bénéficier du régime social de faveur, et ces sommes sont réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, les catégories objectives peuvent notamment être constituées au regard des catégories professionnelles d'appartenance des salariés (employés, agents de maîtrise et cadres).

Le corpus légal, réglementaire et conventionnel permet toutefois d'étendre les régimes de protection sociale complémentaire destinés aux cadres à des salariés ne relevant pas de cette catégorie professionnelle, sans que cela ne contrevienne au principe de fixation des cotisations et garanties par catégories objectives.

Jusqu'ici, la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 mentionnait deux types de publics non-cadres susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale complémentaire des cadres :

— les salariés «assimilés cadres» (dits article 4 bis de la convention) ;

— les salariés non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une extension de régime (dits article 36 de l'annexe à la convention).

Bien que cette convention ait été abrogée, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ont tempéré les effets de cette abrogation et ont repris un certain nombre de principes portés par le texte.

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation devant entrer en vigueur au plus tard au 1^{er} janvier 2025, que les partenaires sociaux ont entendu précisés les conditions dans lesquelles les entreprises de la branche peuvent décider d'intégrer certains salariés non-cadres à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire.

Le présent accord n'empêche pas le recours aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

Article 1 Catégories objectives

Article 1-1 Cadres

On entend par cadres, le personnel relevant de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, soit les salariés relevant des emplois classés au coefficient au moins C 13 de l'accord du 2 mars 2009 sur la classification.

Article 1-2 Assimilés cadres

On entend par assimilés cadres le personnel relevant de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, soit les salariés classés au coefficient M12 de l'accord du 2 mars 2009 sur la classification.

Article 1-3

Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire

En application du 2^e alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et sous réserve de l'agrément du présent accord par la commission paritaire de l'APEC, les salariés, relevant des emplois classés du coefficient E7 au coefficient M11 de l'accord du 2 mars 2009 sur la classification, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protections sociale complémentaire. Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix.

Article 2

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 (cinquante) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective quel que soit leur effectif.

Article 3

Entrée en vigueur. Formalités de notification et de dépôt. Extension

Le présent accord sera soumis à la commission paritaire APEC en vue de son agrément.

Il est conclu pour une durée indéterminée, et entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025 sous réserve de son extension.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Si l'équilibre général de l'accord est remis en cause par des exclusions à l'extension ou par des textes législatifs ou réglementaires ultérieurs, les parties conviennent de réexaminer le présent accord dans un délai de 3 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension ou du changement législatif ou réglementaire au regard de l'impossibilité d'assurer la continuité de l'avenant ainsi altéré. La partie la plus diligente saisira alors les autres signataires dans le cadre ainsi défini.

Contrat à durée déterminée et Contrat de travail de chantier (ou d'opération)

Accord du 25 octobre 2018

[Étendu par arr. 2 avr. 2019, JO 10 avr., applicable à compter de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCI ;

OSCI ;

FICIME ;

UFCC ;

CGI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FNECS CGC.

Préambule

Cet accord s'inscrit : d'une part, dans le cadre des nouvelles opportunités offertes par l'ordonnance du 22 septembre 2017 (ratifiée par la Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018) aux branches professionnelles et d'autre part, dans le souhait des partenaires sociaux de démontrer la pertinence du dialogue social de branche pour élaborer une norme au plus

près du besoin des entreprises.

Le présent accord a pour objet de répondre aux problématiques inhérentes à la compétitivité et à l'emploi, et de privilégier le statut de salarié face au développement de nouvelles formes d'emploi n'entrant pas dans le cadre d'un contrat de travail (par exemple l'auto-entrepreneuriat) qui n'assurent pas de garanties conventionnelles aux individus.

Dans un contexte de forte concurrence internationale, les partenaires sociaux considèrent que la branche doit se doter d'outils permettant de contribuer au développement de l'emploi direct et pérenne, mais également de faciliter l'innovation.

Toutefois, les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement à l'emploi durable au sein des entreprises, et qu'à ce titre, le contrat de travail à durée indéterminée doit demeurer la norme de référence d'emploi.

Ces nouvelles dispositions visent notamment à sécuriser le recours aux contrats de chantier ou d'opération et à offrir des garanties aux salariés concernés.

Ainsi, en application des dispositions de l'article L. 1223-8 du Code du travail, il appartient à l'accord collectif de branche étendu de fixer les conditions dans lesquelles il est possible de recourir à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou pour la durée d'une opération.

En application de l'article L. 1223-9 du Code du travail, l'accord collectif étendu fixe :

- La taille des entreprises concernées ;
- Les activités concernées ;
- Les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat;
- Les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement accordées aux salariés ;
- Les garanties en termes de formation pour les salariés concernés ;
- Les modalités adaptées de rupture de ce contrat dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ou se termine de manière anticipée.

Enfin, en application de l'article L. 1242-8 du Code du travail en matière de contrat à durée déterminée, il est également offert la possibilité à la branche de négocier :

- La durée totale du contrat à durée déterminée
- Le nombre maximal de renouvellements possibles
- La détermination les modalités de calcul du délai de carence
- Les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1

Définitions des contrats de chantier (ou d'opération) et du contrat à durée déterminée

1.1

Le contrat de travail de chantier ou d'opération

Le contrat de chantier ou d'opération est un type de contrat de travail à durée indéterminée. Ce contrat permet, à un employeur, de recruter des salariés pour réaliser un ouvrage ou des travaux précis, dont la date de fin ne peut être exactement connue à l'avance.

En application de l'article L. 1236-8 du Code du travail, il s'agit en conséquence d'un contrat particulier conclu strictement pour la durée du chantier ou de l'opération, qui prend ainsi fin lorsque le chantier ou la réalisation des tâches contractuelles définies dans le contrat sont réalisées.

L'opération doit en outre nécessairement donner lieu à «un livrable».

Le contrat à durée indéterminée conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération n'a pas vocation à se substituer au contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

Il ne peut donc pas avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir un emploi durable et permanent dans l'entreprise.

Toutefois, la possibilité de recourir à ce type de contrat est subordonnée aux conditions prévues à l'article 2 du présent accord.

Enfin, il est précisé que la durée de la période d'essai retenue pour un contrat de chantier ou d'opération est celle prévue à l'article 9 de la CCN n° 3100 en matière de contrat à durée indéterminée de droit commun.

1.2 Le contrat de travail à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée est un contrat de travail par lequel une entreprise recrute un salarié pour une durée limitée aux conditions telles que définies aux articles L. 1242-12 et L. 1242-13 du Code du travail.

En vertu de l'article L. 1242-2 du Code du travail, un tel contrat n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et uniquement dans les cas énumérés par la loi.

La durée de ce contrat, le nombre de renouvellement ainsi que le délai de carence sont prévus à l'article 5 du présent accord.

Article 2 Cas de recours au contrat de chantier ou d'opération

2.1 Entreprises concernées

En application des dispositions prévues à l'article L. 1223-8 du Code du travail, toutes les entreprises appliquant la présente Convention collective nationale, quelle que soit leur effectif.

2.2 Opérations visées

Les partenaires sociaux souhaitent par le présent accord que le recours au contrat de chantier ou d'opération soit réservé aux Cadres et aux Agents de maîtrise et exclusivement réservé aux opérations nécessitant une expertise et une technicité particulière à l'entreprise :

- opération informatique spécifique
- opération technique spécifique
- opération commerciale spécifique

Ces opérations doivent être précisément définies et temporaires.

Le contrat de chantier ou d'opération peut être lié à une ou plusieurs étapes de l'opération spécifique ou à l'opération spécifique dans son ensemble.

Article 3 Conditions, contreparties et garanties inhérentes au contrat de chantier (ou d'opération)

3.1 Rémunération du salarié

Les partenaires sociaux conviennent que compte tenu des spécificités du contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération, le salaire minimum conventionnel applicable au salarié est celui correspondant à sa classification majoré de 10 %.

S'agissant des salariés Cadres au forfait jours, la majoration de 10% s'ajoute à la rémunération forfaitaire spécifique déjà prévue par la Convention collective pour cette catégorie de salariés (le personnel concerné doit bénéficier d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel annualisé de son coefficient sur la base d'un forfait annuel de 214 jours travaillés).

3.2 Information du salarié sur la nature du contrat

Le contrat de chantier ou d'opération est conclu pour une durée indéterminée et obligatoirement par écrit.

Il doit notamment comporter les mentions suivantes :

- La mention précisément intitulée «contrat de travail à durée indéterminée de chantier» ou «contrat de travail à durée indéterminée d'opération»
- La description succincte du chantier ou de l'opération, objet du contrat
- Le résultat objectif attendu déterminant la fin du chantier ou de l'opération ayant fait l'objet du contrat
- La durée minimale du contrat, laquelle ne pourra être inférieure à 12 mois
- Les modalités de rupture du contrat prévues à l'article 4 du présent accord

Durant l'exécution du contrat de chantier ou d'opération, l'employeur devra informer les salariés en contrat de chantier ou d'opération des emplois disponibles en contrat à durée indéterminée de droit commun compatibles avec sa qualification situés dans l'entreprise sur le territoire national.

3.3 Information obligatoire des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise

(CSE ou CE ou délégués du personnel)

L'employeur devra informer et consulter les instances représentatives du personnel préalablement à la conclusion du contrat de chantier ou d'opération. Lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur informe les instances représentatives du personnel sur :

- Le nombre de contrats de chantiers ou d'opération conclus
- Les activités précisément concernées
- L'objet défini du chantier ou de l'opération
- La durée prévisible du chantier ou de l'opération

En outre, la liste des métiers concernés par un CDI d'opération ou de chantier dans l'entreprise doit être arrêtée par un avis conforme des instances représentatives du personnel ou par un accord d'entreprise.

3.4

Modalités d'information des partenaires sociaux de la branche

Les entreprises qui concluent un ou plusieurs contrats de chantier ou d'opération en application du présent accord transmettent au secrétariat de la branche (secretariat@ccnie.org), chaque année, au cours du premier trimestre, les informations suivantes au titre de l'année précédente :

- L'effectif de l'entreprise et son activité principale
- Le nombre d'embauchés en contrat de chantier ou d'opération
- La ou les activités de l'entreprise concernées par ces embauches
- La description du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat
- La durée du contrat, lorsque celui-ci a été rompu au terme du chantier ou de l'opération
- Le nombre d'embauchés en CDI de droit commun, CDD ou contrat de travail temporaire

Ces informations sont transmises aux membres de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (C2PNI) de la branche, laquelle établira une fois par an un bilan des contrats de chantier ou d'opération.

3.5

Formation du salarié

Les titulaires du contrat de chantier ou d'opération bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise.

Article 4

Modalités de rupture du contrat de chantier ou d'opération

4.1

Rupture à l'initiative de l'employeur liée à la fin de chantier ou de l'opération

En application des dispositions prévues à l'article L. 1236-8 du Code du travail, le licenciement qui intervient en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération repose exclusivement sur une cause réelle et sérieuse.

Par conséquent, la rupture d'un contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération à l'initiative de l'employeur est soumise à la procédure d'entretien préalable et aux règles de notification de la rupture par lettre recommandée avec avis de réception, telles qu'elles résultent des articles L. 1232-2 à L. 1232-6 du Code du travail.

Sont également applicables les dispositions de droit commun concernant le préavis, les documents sociaux de fin de contrat remis par l'employeur (solde de tout compte, attestation Pôle emploi...).

Toutefois, et par exception aux dispositions relatives à l'indemnité conventionnelle de licenciement, le licenciement qui intervient en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération ouvre droit, pour le salarié, à l'indemnité conventionnelle spécifique suivante :

Ancienneté	Indemnité conventionnelle spécifique aux CDI d'opération et de chantier (en mois de salaire)
1	0,33
1,5	0,5
2	0,75
2,5	0,75
3	1

Ancienneté	Indemnité conventionnelle spécifique aux CDI d'opération et de chantier (en mois de salaire)
3,5	1
4	1,25
4,5	1,25
5	1,5
5,5	1,5
6 et plus	1,75

4.2

Rupture anticipée suite à la non réalisation ou la cessation anticipée du chantier ou de l'opération

En cas d'impossibilité de réalisation ou de fin anticipée du chantier ou de l'opération, la lettre de licenciement comporte l'indication des causes ou de la cessation anticipée du chantier ou de l'opération.

Dans ce cas, et afin de garantir au salarié titulaire du contrat de chantier ou d'opération une durée d'emploi, le délai de prévenance en cas d'interruption anticipée du chantier ou de l'opération au cours des huit premiers mois suivant l'embauche du salarié est porté à 4 mois.

4.3

Autres cas de rupture

Les autres cas de rupture du contrat de chantier ou d'opération (démission, rupture conventionnelle...) obéissent aux règles légales et conventionnelles du CDI.

4.4

Information du salarié sur les contrats à durée indéterminée disponibles

Par ailleurs, le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage d'une durée d'un an à compter de la fin du contrat, pour tout emploi disponible correspondant à sa qualification, ou à une nouvelle qualification qu'il aurait acquise entre temps et à partir du moment où il en aura informé l'employeur dans un délai de deux mois à compter de la même date.

La lettre de licenciement mentionne cette priorité de réembauchage.

Article 5

Durée, renouvellement et délai de carence du contrat à durée déterminée

Il est rappelé que le contrat de travail à durée déterminée est régi par les règles légales en vigueur, sous réserve des particularités suivantes, qui en application de l'article L. 2253-1 du Code du travail se substituent aux dispositions législatives correspondantes en matière de durée du contrat, de renouvellements et de délai de carence.

5.1

Entreprises concernées

En application des dispositions prévues à l'article L. 1223-8 du Code du travail, toutes les entreprises appliquant la présente Convention collective nationale, quelle que soit leur effectif.

5.2

Durée totale et renouvellements

La durée maximale du contrat à durée déterminée, pour les cas dans lesquels la législation en impose une, est fixée à vingt-quatre mois. Il s'agit d'une durée totale incluant l'ensemble des éventuel(s) renouvellement(s).

Dans ce délai, le nombre maximal de renouvellements du contrat à durée déterminée est fixé à trois.

Afin de faciliter le retour du salarié qui a été absent, les partenaires sociaux souhaitent étendre la durée de la période de «passation» avec le salarié qui l'a remplacé durant son absence.

Par conséquent, le terme du contrat à durée déterminée conclu pour son remplacement peut être reporté dans les limites suivantes, décomptées à partir du retour effectif du salarié remplacé et en fonction de sa durée d'absence :

— Pour une absence inférieure à un mois : jusqu'à trois jours de travail, durée portée à une semaine en cas de remplacement d'un salarié Cadre ;

— Pour une absence supérieure à un mois : jusqu'à une semaine, durée portée à deux semaines pour le remplacement d'un salarié Cadre.

5.3 Délais de carence

Il est rappelé que le délai de carence est la durée minimale d'interruption séparant deux contrats à durée déterminée différents portant sur le même poste, avec le même salarié ou un autre.

Les partenaires sociaux considèrent que le respect des dispositions légales en vigueur (articles L. 1244-1 à L. 1244-3 du Code du travail) introduit une complexité manifeste pour l'entreprise sans apporter une garantie supplémentaire au salarié, concernant le cas de figure spécifique suivant :

- D'un premier contrat à durée déterminée au motif d'un accroissement d'activité temporaire de l'entreprise
- Puis, succédé par un contrat à durée déterminée au motif d'un remplacement d'un salarié absent

En application de l'article L. 1244-3 2^e) du Code du travail, il convient par conséquent de permettre à deux contrats à durée déterminée sur un même poste, et concernant l'hypothèse précisément susvisée, de se succéder sans délai.

Le délai de carence n'est pas non plus applicable :

- Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat
- Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat

Concernant les autres cas de successions de contrats à durée déterminée, les délais de carence légaux tels que définis à l'article précité s'appliqueront.

5.4 Contrats temporaires

Les dispositions sont applicables aux contrats de mission des salariés temporaires mis à disposition dans les entreprises utilisatrices visées aux articles 2.1 et 5.1 susvisés.

Article 6 Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 Révision de l'accord

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2261-7, L. 2231-1 et L. 2261-7 du Code du travail.

Article 8 Dénonciation de l'accord

Le présent avenant pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du Code du travail.

Article 9 Publicité et date d'effet de l'accord

Le présent avenant fera l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi. Son extension sera sollicitée par la partie la plus diligente.

Il s'appliquera à compter de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Formation professionnelle

Accord du 11 décembre 2017

[Étendu par arr. 12 févr. 2018, JO 17 févr., applicable à compter du 1^{er} janvier 2018]

Mod. par Avenant 30 mars 2023, étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 12 oct., applicable à compter du lendemain de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME.

Organisation(s) syndicale(s) :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME ;
UFCC ;
SNCI ;
OSCI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC FO.

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 2° du code du travail, les parties signataires ont décidé de faire évoluer leur dispositif conventionnel en matière de formation professionnelle et de le rendre plus lisible en remplaçant l'ensemble des accords et de leurs avenants successifs par un seul et unique accord reprenant leurs dispositions mises à jour.

Le présent accord annule et remplace donc les textes suivants :

— 1° l'annexe du 19 décembre 1994, l'accord du 26 janvier 1996, l'accord du 21 février 1997, l'accord du 22 octobre 2004, l'accord formation du 11 octobre 2005, l'accord du 22 mai 2007, l'accord du 22 septembre 2008 et l'ensemble de leurs avenants ;

— 2° Cet accord annule et remplace également l'accord du 16 décembre 1994 portant désignation d'INTERGROS comme OPCA pour une partie de la branche et l'ensemble de ses avenants.

Considérant les dispositions de l'Accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, relatif à la formation professionnelle,

Considérant les dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et ses décrets d'application, ainsi que celles de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et de ses décrets d'application,

Considérant les ordonnances n° 2017-1385 et 2017-1388 du 22 septembre 2017 respectivement relatives au renforcement de la négociation collective et portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective,

Considérant les arrêtés du 22 juin 2017 et du 3 octobre 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives et celle des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le secteur de l'importation-exportation-machines à coudre.

Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

Article unique Champ d'application

Entrent dans le champ d'application du présent accord, les entreprises relevant, au plan national, du champ d'application de la convention collective nationale importation exportation (C.C.N.I.E. brochure 3100 : Entreprises de commission, de courtage, de commerce intra-communautaire, d'importation-exportation et machines à coudre), même dans le cas où leur siège est situé hors de France et quels que soient l'importance et le nombre de leurs établissements en France.

Partie 1ere Financement et gestion mutualisée

Article 1 Désignation du FORCO, OPCA unique pour la branche

Les parties signataires confirment la désignation du FORCO intervenue initialement le 19 décembre 1994 et l'élargissent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale précitée de la branche afin que conformément aux dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6331-9, le FORCO soit l'unique organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche des entreprises de commission, de courtage et de commerce intra-communautaire et d'importation-exportation machines à coudre (n° de brochure 3100 IDCC 43) afin de collecter les contributions légales, conventionnelles et volontaires des employeurs ayant pour objet le développement de la formation professionnelles visées à l'article L. 6332-1-2. En conséquence, l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective/nationale précitée sont donc tenues de lui verser les contributions participant

au financement de la formation professionnelle.

Article 2 **Contributions au développement de la formation professionnelle**

2.1 **Contributions des entreprises employant au plus onze salariés**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les entreprises employant au plus onze salariés relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de verser au FORCO, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution unique, fixée à 0,55 % de la masse salariale de l'année de référence, répartie comme suit :

— 0,15 % versé à la section «Professionnalisation» de l'OPCA FORCO au titre des contrats et périodes de professionnalisation,

— 0,40 % versé à la sous-section «Plan de Formation des entreprises de moins de 11 salariés» du FORCO au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et de toute autre dépense prévue par la réglementation en vigueur.

Ces dispositions deviendront caduques en cas de modification des dispositions légales applicables.

2.2 **Contributions des entreprises employant onze salariés et plus**

Compte tenu des dispositions de la loi de finances pour 2016, n° 2015-1785 du 29 décembre 2015, le seuil de dix salariés est porté à onze salariés, depuis l'exercice 2016 (contributions à verser avant le 1^{er} mars 2017).

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les entreprises employant onze salariés et plus relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de verser au FORCO, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution unique, fixée à 1 % de la masse salariale de l'année de référence, répartie en fonction de leur effectif comme suit :

	Congé individuel de formation (CIF)*	FPSPP**	Professionnalisation	CPF	Plan de formation
11 à moins de 50 salariés	0,15 %	0,15 %	0,3 %	0,2 %	0,2 %
50 à moins de 300 salariés	0,2 %	0,2 %	0,3 %	0,2 %	0,1 %
300 salariés et plus	0,2 %	0,2 %	0,4 %	0,2 %	-

* Contribution collectée par le FORCO en vue d'un versement au Fongecif, par l'intermédiaire du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

** Contribution collectée par le FORCO en vue d'un versement au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Ces dispositions deviendront caduques en cas de modification des dispositions légales applicables.

Partie 2eme **Dispositifs de formation, de qualification et d'employabilité**

Article 3 **La professionnalisation**

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent :

— d'une part des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré et clairement identifié, par l'entreprise,

— et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les parties signataires confirment leur intérêt pour le contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi et pour les périodes de professionnalisation qui ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés et à ce titre rappellent le dispositif légal en vigueur.

3.1 Le contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à intégrer dans leurs effectifs, à l'issue de leur formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ayant acquis un diplôme, un titre ou un CQP. Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités,
- aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi,
- aux bénéficiaires des minima sociaux,
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Il a pour but de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un CQP délivré par la CPNEFP ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective.

Lorsque le contrat vise l'obtention d'une qualification inscrite à la convention collective nationale, l'employeur détermine avec le titulaire du contrat de professionnalisation, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois.

Cette durée minimale peut être portée jusqu'à vingt-quatre mois notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, les bénéficiaires de minima sociaux, les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI), et les personnes inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus d'un an ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige, notamment les diplômes de l'Éducation Nationale, les titres du Ministère du Travail, ainsi que les CQP validés par la branche.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation.

La durée des actions peut être portée au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, pour les personnes inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus d'un an ou pour les personnes qui visent les formations diplômantes ou un CQP validé par la branche.

Les salariés âgés de moins de vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur :

- à 65 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans,
- et à 80 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 75 % pour le bénéficiaire âgé de moins de vingt et un ans et 90 % du SMIC pour le bénéficiaire âgé de vingt et un ans et plus, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

La rémunération des alternants dans le cadre des CQP de branche sera au moins égale à 90 % du SMIC pour les jeunes titulaires d'un BTS.

3.2 La période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- Soit d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du Code du Travail :
 - un diplôme ou titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),

-
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale,
 - un CQP délivré par la CPNEFP.
- Soit d'accéder au socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015.
- Soit d'obtenir une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, recensées dans l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

La période de professionnalisation doit favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée ou titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

La durée de formation dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée par l'article D. 6324-1 du code du travail à 70 heures minimum réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires (sauf validation des acquis de l'expérience, formation dans le cadre d'un abondement du compte personnel de formation ou préparation d'une certification ou habilitation recensée dans l'inventaire des compétences transversales établi par la CNCP).

Article 4 **Le tutorat**

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle. Elles rappellent l'objet de la fonction tutorale et le fait que le tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique et d'un aménagement de sa charge de travail. Les parties signataires chargent les membres de la CPNEFP d'élaborer un référentiel de formation au tutorat.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'informer et d'orienter le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action et de veiller au déroulement de sa formation. La désignation d'un tuteur est impérative dans le cadre du contrat de professionnalisation. Le tuteur ne peut suivre plus de 2 personnes en formation dans le même temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur notamment pour les salariés payés à la commission.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience visées ci-dessus.

Article 5 bis **Valorisation de la fonction tutorale**

Mod. par Avenant 30 mars 2023, étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 12 oct., applicable à compter du lendemain de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME.

Organisation(s) syndicale(s) :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Afin de valoriser l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre des contrats en alternance, l'entreprise versera une prime au tuteur et au maître d'apprentissage pendant l'exercice de sa fonction. Le versement de cette prime sera conditionné à l'obtention de l'aide à la fonction tutorale par l'entreprise, auprès de l'OPCOMMERCE. Sauf dispositions plus favorables de l'entreprise, le montant de la prime doit être égal toutes charges sociales comprises au montant de l'EFT obtenue auprès de l'Opérateur de compétence (OPCOMMERCE).

En cas de partage de la fonction tutorale entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, l'entreprise détermine la répartition de la prime. Le tuteur ou maître d'apprentissage ne peut suivre plus de deux personnes en formation dans le même temps.

Article 6 **Le Compte personnel de formation**

Depuis le 1^{er} janvier 2015, toute personne âgée d'au moins 16 ans (ou 15 ans sur dérogation) qu'elle soit salariée, ou demandeur d'emploi, bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF), dès son entrée sur le marché du travail, jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. Depuis le 1^{er} janvier 2017, ce dispositif fait désormais partie intégrante du compte personnel d'activité (CPA). Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles y attachent et entendent organiser l'accès des salariés relevant du présent accord au CPF,

dans les conditions légales suivantes.

6.1 Acquisition des droits et gestion du compte CPF

Le compte est crédité en heures de formation à la fin de chaque année, à raison de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'au plafond total de 150 heures.

Pour un salarié qui n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'année, l'alimentation est calculée au prorata du temps de travail.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'alimentation du CPF se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté à 400 heures pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par :

- un diplôme classé au niveau V,
- un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP),
- ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

Les périodes d'absence pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures créditées sur le compte.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

6.2 Abondement du CPF

Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Selon la situation du titulaire du CPF, ces heures complémentaires peuvent être financées par :

- L'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- Son titulaire lui-même ;
- Un OPCA ;
- Un OPACIF ;
- La Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés, chargée de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret ;
- L'État ;
- Les régions ;
- Pôle emploi ;
- L'AGEFIPH (pour les travailleurs handicapés).

Un abondement correctif automatique du compte peut également résulter, dans les entreprises de 50 salariés et plus, de l'application des dispositions relatives à l'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, visés à l'article 14 du présent accord. La période de professionnalisation peut également abonder le CPF des salariés.

6.3 Actions de formation éligibles

Les formations éligibles au CPF prises en charge par le FORCO doivent relever de l'une des catégories suivantes :

1. Actions de formation qui doivent permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ;

2. Actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

3. Actions de formation visant des qualifications ou des compétences certifiées :

- actions sanctionnées par une certification de qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétences,
- actions sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP),
- actions sanctionnées par une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales exer-

cées en situation professionnelle, recensées dans l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation

Conformément aux dispositions légales en vigueur, ces actions visant des qualifications ou des compétences certifiées sont éligibles au CPF sous réserve de leur inscription sur au moins une des listes visées à l'article L. 6323-16 du Code du travail :

- la liste établie par la CPNEFP de la branche,
- liste établie par le COPANEFP (Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation),
- liste établie par le COPAREF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région où travaille le salarié.

4. Préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger ;

5. Bilan de compétences ;

6. Actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises.

6.4 Mise en œuvre du CPF

Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié, avec son accord exprès. Le refus du salarié de mobiliser son compte personnel de formation ne constitue pas une faute.

Les heures de formation peuvent être suivies pendant ou en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail, les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord préalable de l'employeur.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

Le salarié formule sa demande au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas. L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande, l'absence de réponse dans ce délai valant acceptation de la demande.

Lorsque la demande de formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou l'accompagnement du salarié dans le cadre de la VAE, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis. Il en va de même pour une formation financée au titre des heures issues de l'abondement correctif automatique du compte, visé à l'article 14 du présent accord. Dans ces cas, l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation est néanmoins requis, sans que la réalisation de la formation puisse être différée de plus de 12 mois à compter de la demande du salarié.

Les heures de formation qui se déroulent pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Lors de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles, qu'elle soit organisée pendant le temps de travail ou en dehors.

Les salariés ont un accès direct et gratuit à un service dématérialisé mis en œuvre par la Caisse des Dépôts et Consignation, permettant de suivre les heures inscrites à leur compte personnel de formation. Les heures acquises au cours d'une année sont inscrites au CPF à la fin de l'année par la ladite Caisse.

Ce service permet également aux salariés et aux employeurs de s'informer sur les formations éligibles.

6.5 Financement

Le FORCO prend en charge les coûts pédagogiques, les frais de rémunération des salariés et les frais annexes (transport, hébergement, restauration, garde d'enfants) dans les conditions et limites fixées par le Code du travail et en application des règles de gestion arrêtées par son Conseil d'administration.

Les entreprises qui ont conclu, en application de l'article L. 6331-10 du Code du travail, un accord collectif de gestion interne du CPF consacrent une fraction au moins égale à 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au CPF. Dans ce cadre, elles prennent en charge les dépenses de formation de leurs salariés, sans pouvoir bénéficier des fonds mutualisés du CPF gérés par le FORCO.

6.6 Période transitoire

Au cours d'une période transitoire 2015-2020, les heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées par le salarié, le cas échéant complétées par les heures inscrites au

CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Article 7 **L'Entretien professionnel**

Tous les deux ans, les salariés doivent bénéficier de l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du Code du travail, destiné à leur permettre d'élaborer un projet professionnel à partir de l'évolution qu'ils envisagent. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

À l'occasion d'une embauche, l'employeur doit informer le salarié qu'il bénéficiera de l'entretien professionnel.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L.L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical a droit à un entretien professionnel avec son employeur.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- 1° Suivi au moins une action de formation ;
- 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel de formation est abondé. Cet abondement correctif, inscrit sur le compte du salarié, est égal à 100 heures de formation supplémentaires s'il est employé à temps plein ou 130 heures s'il est employé à temps partiel. Dans ce cas, l'entreprise verse au FORCO une somme correspondant au nombre d'heures ainsi ajoutées multiplié par le montant forfaitaire fixé par l'article R. 6323-3 du code du travail (30 €/heure).

L'entretien professionnel constitue un temps d'échange opportun pour faire part des demandes d'utilisation éventuelles du CPF en complément des formations décidées par l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Article 8 **Le Passeport d'orientation, de formation et de compétences**

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant les diplômes, titres, certifications obtenus, les actions de formation suivies, ses emplois et expériences professionnelles, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

Le passeport sert ainsi de support au salarié pour piloter son parcours professionnel.

Ce document reste la propriété du salarié. L'employeur ne peut, en aucun cas, demander la présentation de ce document.

Article 9 **Le Bilan de compétences**

Le bilan de compétences, réalisé à l'extérieur de l'entreprise, contribue à l'élaboration, par le salarié bénéficiaire, d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

Le bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié.

Chaque salarié peut demander le bénéfice d'un congé de bilan de compétences, dans le cadre d'une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de 24 heures.

Le bilan peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation ou du compte personnel de formation visé à l'article 13 du présent accord.

Article 10 **Le Conseil en évolution professionnelle**

Tout salarié peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP) prévu à l'articleL. 6111-6 du Code du travail. L'objectif de cette prestation est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit et confidentiel est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation. Il peut être délivré à distance.

Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles et facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation (CPF).

Les organismes habilités à délivrer le CEP sont les suivants : Pôle emploi, l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), les missions locales, les OPACIF, le CAP emploi pour les personnes en situation de handicap, les opérateurs locaux désignés par les régions.

Article 11 **La Validation des acquis de l'expérience**

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), établi par la CPNEFP et figurant dans la convention collective, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'accompagnement à la VAE peut être mobilisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée de 24 heures maximum ou du compte personnel de formation (CPF) et peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation.

Article 12 **Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)**

Les parties signataires encouragent l'utilisation des dispositifs de formation (notamment les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation, ainsi que le compte personnel de formation), en vue de l'obtention des certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés et validés par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche.

Partie 3eme **Politique de Branche et outils de pilotage**

Article 13 **La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle**

13.1 **Missions**

Les signataires confient à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) relevant de la CCNIE, la responsabilité, notamment, des missions suivantes :

- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi et son évolution - notamment au regard des évolutions technologiques - afin d'en débattre ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification, et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler, à cet effet, toutes observations et propositions utiles ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- élaborer un référentiel de formation au tutorat ;
- établir la liste des certifications de qualification et de compétences éligibles au compte personnel de formation (CPF).

13.2 **Composition**

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège Salariés comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales représentatives au plan national ;
 - un collège Employeurs comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations patronales représentatives au plan national ;
 - Dans le cas où le collège Employeurs serait en surnombre par rapport au collège Salariés, la répartition des sièges se ferait au prorata de leur niveau d'audience au sens de l'article L. 2261-19-2° du code du travail
- Tous les deux ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés :

- d'une part, un président appartenant à l'un des deux collèges ;
- d'autre part, un vice-président appartenant à l'autre collège.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités. Ils assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils prépareront les ordres du jour des séances. Ils rendent compte annuellement des activités de la commission à la Commission Paritaire Nationale (CPN).

13.3 Fonctionnement

La CPNEFP devra se réunir deux fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président ou sur la demande de trois au moins de ses membres avec un préavis minimum de quinze jours avant la date de la réunion. La délégation des employeurs assumera les charges de son secrétariat.

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel au suppléant, lequel à cette occasion bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire.

En cas d'absence d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un autre membre de son collège à la CPNEFP.

Les suppléants sont convoqués en même temps que les titulaires et sont destinataires des mêmes documents.

Le temps passé pour l'assistance à ces réunions et les frais de déplacement des représentants titulaires (ou à défaut de leurs suppléants) du collège salarié sont régis par les deux derniers alinéas de l'article 4 de la CCNIE.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés des deux collèges.

En cas de situation de blocage au sein de la commission, les décisions seront prises en Commission paritaire de négociation.

Il est tenu procès-verbal des séances. Celui-ci est signé par le président et le vice-président et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

Article 14 La section paritaire professionnelle import-export au sein du FORCO

L'article 5 de l'accord National Professionnel du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, et l'article 10 des statuts de FORCO, prévoient la création de sections professionnelles paritaires (SPP) et déterminent le cadre juridique de ces dernières.

Conformément aux dispositions de ces deux textes, les partenaires sociaux signataires de la convention collective de la CCNIE ont demandé par décision en date du 23 janvier 2012 au conseil d'administration du FORCO, la création d'une section professionnelle paritaire (SPP) ; laquelle a été créée par décision du conseil d'administration du FORCO en date du 31 janvier 2012 dans le champ d'agrément de l'OPCA en vigueur à cette date.

Par le présent accord, les partenaires sociaux demandent au FORCO que cette section paritaire professionnelle couvre l'ensemble des entreprises relevant du champ de la convention collective nationale.

Les partenaires sociaux sont convenus de se réunir ultérieurement afin de conclure un accord dédié à la section paritaire professionnelle de la branche traitant notamment de ses missions, de ses compositions et des modalités de fonctionnement.

Article 15 L'Observatoire prospectif des Métiers, des Qualifications et des Compétences du Commerce

15.1 Désignation

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, en application de l'article 10 de l'Accord National Interprofessionnel du 14 décembre 2013, il est créé un Observatoire Prospectif des Métiers, des Qualifications et des Compétences.

15.2 Missions

L'Observatoire a pour missions, à la demande de la CPNEFP, la réalisation de tous travaux quantitatifs et qualitatifs d'observation et d'analyse prospective, facilitant une gestion de l'évolution des emplois et des qualifications dans les entreprises et des formations nécessaires dans ces dernières.

Ces travaux ont pour objet d'identifier, pour mieux les anticiper, les modifications démographiques, techniques et

d'organisation du travail à venir dans les entreprises du secteur du commerce interentreprises.

Les travaux, définis par la branche, peuvent se traduire notamment par :

- une analyse «statistique» de la branche qui se traduira par le recueil régulier d'informations sur les métiers de la branche,
- une analyse prospective des métiers,
- des études sur les métiers «prioritaires».

L'observatoire dispose des statistiques internes du FORCO sur les données formation (CSP stagiaires, heures stagiaires, thématiques...).

Ces travaux qui pourront être réalisés avec des moyens mis à disposition par le FORCO dans le cadre de conventions conclues avec la Branche.

Le résultat des travaux de l'Observatoire est transmis à la CPNEFP.

15.3

Fonctionnement de l'Observatoire prospectif du Commerce

L'Observatoire est mis en œuvre et géré par le FORCO qui impute son coût de fonctionnement sur ses frais de mission, conformément à l'article R. 6332-36 du Code du travail.

Article 16

Négociation/priorités de la formation

La négociation de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés est engagée tous les quatre ans.

Ces négociations porteront notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, les abondements supplémentaires du compte personnel de formation, la validation des acquis et l'expérience, l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par les salariés âgés de plus de 55 ans.

Partie 4eme Dispositions finales

Article 17 Transfert

Les partenaires sociaux demandent au FORCO et à INTERGROS, dans le cadre de leur protocole d'accord, d'apporter toute diligence à l'étude et la mise en œuvre des meilleures modalités pour le transfert de l'activité entre le FORCO et INTERGROS afin que cette transition s'opère dans les meilleures conditions, pour le fonctionnement interne des OPCA, des entreprises et des salariés de la branche.

Article 18 Force obligatoire de l'accord

Conformément à l'article L. 2253-1 alinéa 4 du code du travail, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent pas comporter de dispositions différentes de celles prévues au présent accord, en ce qui concerne le versement et la mutualisation des fonds destinés au développement de la formation à moins de prévoir des garanties au moins équivalentes au profit des salariés bénéficiaires.

Article 19 Révision

En application de l'article L. 2261-7, seuls sont habilités à engager la procédure de révision et à réviser les présents accords :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il est conclu les organisations syndicales ou organisations professionnelles de la branche de l'import-export-machine à coudre suivantes ; la CFDT, la CFE-CGC, la CGT, la CGT-FO et la CFTC d'une part ainsi que la CGI, la FICIME, le SNCI, l'UFCC et l'OSCI d'autre part si elles sont signataires ou adhérentes du présent accord
- Au terme du cycle électoral susvisé :
 - Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale
 - Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche et représentatives dans le cadre

de l'extension.

Article 20 **Durée de l'accord, entrée en vigueur de l'accord**

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Les partenaires sociaux souhaitent que les contributions obligatoires, calculées sur les masses salariales 2017 qui seront appelées en 2018 seront versées en leur intégralité au FORCO.

Certificats de qualification professionnelle **Accord du 26 septembre 2001**

[Étendu par arrêté du 15 avril 2002, JO 25 avril 2002]

Vu l'annexe du 26 octobre 1983 à l'accord national interprofessionnel modifié du 9 juillet 1970 consacrée aux formations en alternance.

Vu l'ordonnance n° 86-836 du 16 juillet 1986 ouvrant expressément à l'employeur la possibilité d'assurer au jeune une formation lui permettant d'acquérir une qualification « figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle ».

Vu l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 1989 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes précisant que lorsque le contrat de qualification conduit à une qualification définie paritairement, l'évaluation de la qualification est réalisée dans les conditions prévues par la commission nationale paritaire de l'emploi compétente.

Vu la loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 instituant un « droit à la qualification » au bénéfice de « tout travailleur engagé dans la vie active ou qui s'y engage », lui reconnaissant la possibilité « de suivre à son initiative, une formation lui permettant également, quel que soit son statut d'acquérir une qualification...figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle ».

Vu l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 et la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 instituant une formule de « co-investissement ».

Vu l'accord de branche du 26 janvier 1996 portant création d'une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la convention collective de l'Import-Export.

Vu l'avenant n° 2 du 20 novembre 1997 à l'accord paritaire du 16 décembre 1994 portant adhésion à Intergros et mettant en place le capital temps formation et les certificats de qualification professionnelle, étendu par arrêté du 20 avril 1998.

Vu l'avenant n° 2 du 21 février 1997 portant modification et complément de l'accord national paritaire portant adhésion au Forco des entreprises relevant du champ d'application de la CCNIE et mettant en place le capital temps formation et les certificats de qualification professionnelle.

Chapitre I **Nature et objet des certificats de qualification professionnelle**

Article 1

Validation du certificat de qualification professionnelle « Négociateur en matériels agricoles et d'espaces verts »

Le certificat de qualification professionnelle « Négociateur en matériels agricoles et d'espaces verts », déjà existant dans la branche de l'Import-Export, est juridiquement valable.

Article 2

Définition du certificat de qualification professionnelle

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est un titre attestant, dans les conditions définies ci-après, les qualifications professionnelles obtenues dans la branche de l'Import-Export.

Les CQP sont décidés par la CPN de branche. Ils sont élaborés et délivrés par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

Article 3 **Conditions d'obtention d'un certificat de qualification professionnelle**

La qualification professionnelle peut s'obtenir au moyen d'actions de formation dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges élaboré par la CPNEFP.

Article 4 **Personnes pouvant obtenir un certificat de qualification professionnelle**

Les membres de la CPNEFP valident les publics concernés.

Chapitre II **Institution des certificats de qualification professionnelle**

Article 5 **Création d'un certificat de qualification professionnelle**

A **Décision politique : la CPN**

Il appartient à la Commission Paritaire Nationale de Branche de décider de l'opportunité ou non de créer un ou plusieurs CQP.

Toute demande déposée par une organisation membre de la commission doit être examinée sur la base d'un rapport d'opportunité. Il devra en particulier indiquer :

- le domaine de qualification et des besoins existants ;
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi ;
- les axes prioritaires de la formation.

B **Montage technique : la CPNEFP**

Suite à la décision de la Commission Paritaire Nationale de Branche, les organisations représentées à la CPNEFP sont habilitées à définir les contenus, les modalités de certification ainsi que la reconnaissance d'un ou des CQP.

C **Cahier des charges pédagogiques**

Pour chaque CQP créé, un cahier des charges pédagogique sera établi comportant obligatoirement :

- la définition de la qualification,
- le public visé,
- le plan de formation et la durée,
- l'organisation de l'alternance et du tutorat pour la préparation des CQP en contrat de qualification,
- les modalités de suivi de la formation et d'évaluation de la formation,
- les pièces à fournir pour la délivrance des CQP.

Article 6 **Renouvellement, modification ou suppression d'un certificat de qualification professionnelle**

Chaque CQP est créé pour une durée déterminée fixée lors de la création du CQP.

Au terme de la durée fixée, le CQP se trouve :

- 1 - soit reconduit par tacite reconduction pour une durée équivalente ;
- 2 - soit supprimé par la commission, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir ;
- 3 - soit reconduit après modifications décidées par la commission pour une durée équivalente à la durée initialement fixée.

Article 7 **Communication**

La CPNEFP ainsi que le ou les syndicat(s) professionnel(s) concerné(s) feront connaître par l'intermédiaire du secrétariat de la CPNEFP de l'Import-Export ou par tous moyens, à l'ensemble des entreprises et des salariés concernés de la branche la création de tout nouveau CQP et le nom du (ou des) organisme(s) de formation agréé(s) au niveau national ou régional pour assurer cette formation.

Chapitre III

Organisation des cycles de formation

Article 8

Agrément des organismes de formation

La CPNEFP validera tout organisme de formation désirant organiser un CQP sur la base d'un « cahier de procédure » que les organismes de formation devront respecter.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

CQP «Inspecteur(trice) en pièces de rechange en agroéquipement»

Accord du 27 juin 2016

[Étendu par arr. 6 fevr. 2017, JO 16 fevr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son dépôt,
soit le 1^{er} nov. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Préambule

Le secteur des entreprises industrielles et commerciales couvrant le secteur du Machinisme Agricole est confronté, depuis quelques années, à un grave problème de recrutement dans le domaine technique et d'assistance à la clientèle. En effet, les entreprises ne trouvent pas, sur le marché, de personnels qualifiés pour prendre en charge l'après-vente, la formation et l'établissement des dossiers d'homologation des matériels fabriqués à l'étranger qu'elles commercialisent. Ainsi, il est nécessaire d'avoir des techniciens polyvalents bilingues, voire trilingues. De plus, le personnel recherché doit nécessairement être mobile, la maison mère étant située à l'étranger ainsi qu'une partie de la clientèle.

Étant donné que le besoin des entreprises est d'avoir du personnel polyvalent, pouvant à la fois avoir un bon contact avec la clientèle, être capable de négocier avec les clients ou l'administration, ayant une expertise technique incontestable et sachant communiquer au moins dans une langue étrangère.

Étant donné qu'aucune formation n'offre la possibilité de trouver toutes ces compétences réunies, du fait d'une trop grande spécificité des enseignements soient trop axés sur la technique, soient trop axés sur le commercial.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France Métropolitaine n° 3100.

Article 1

Objet de l'accord

Le présent accord entérine la création du CQP «Inspecteur(trice) en pièces de rechange en agroéquipement» pour répondre aux besoins en compétences des entreprises et concourir à la sécurisation des parcours.

Article 2

Qualification et objectifs visés par le CQP «Inspecteur(trice) en pièces de rechange en agroéquipement»

Rattaché au Directeur Pièces de Rechange en Agroéquipement ou au Chef de produits régional, l'Inspecteur(trice) Pièces de Rechange en Agroéquipement doit faire appliquer la politique commerciale définie par la maison mère auprès du réseau de concessionnaires en matière de pièces de rechange, sur une zone géographique donnée.

Il (elle) est l'interface entre la concession et le constructeur : c'est avant tout un animateur.

Tout au long de l'année il(elle) anime, conseille son réseau de concessionnaires.

Il/elle réalise les activités suivantes :

- Organisation de l'activité commerciale.
- Animation d'un réseau de distributeurs/concessionnaires.

-
- Gestion de l'activité pièces de rechange en agroéquipement.
 - Capitalisation de l'information et diffusion auprès des services internes et/ou concessionnaires.
- Les référentiels d'activités et de certification du CQP «Inspecteur(trice) en pièces de rechange en agroéquipement» figurent en annexe du présent accord.

Article 3 Publics concernés

Les publics concernés sont :

- Les jeunes titulaires d'un diplôme ou titre de niveau III au minimum, ayant des connaissances techniques et de l'environnement agricole
- Les salariés en entreprise souhaitant acquérir ce CQP

Article 4 Modalités d'accès aux CQP

Le CQP «Inspecteur(trice) en pièces de rechange en agroéquipement» est accessible par différentes voies :

- Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation
- Dans le cadre d'un parcours de formation individualisé accessible par la voie de la formation professionnelle continue ; ce parcours étant défini après un positionnement du candidat, réalisé en amont de la formation, pour déterminer les compétences déjà acquises
- Dans le cadre de la Validation des Acquis d'Expérience pour les salariés en activité dans une entreprise de la branche et disposant d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans

Article 5 Modalités d'évaluation des compétences

Les modalités d'évaluation, selon les modalités d'accès au CQP, sont les suivantes :

- Pour l'accès par la formation, la certification s'appuie sur 2 composantes :
 - L'évaluation par le tuteur en entreprise, sur la base d'épreuves de mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée, et d'un entretien technique, à l'aide d'un livret de suivi ou l'évaluation en centre de formation par un formateur sur la base d'épreuves de mises en situation reconstituées.
 - L'évaluation par un jury composé de professionnels, sur la base d'un projet professionnel réalisé par le candidat et d'un entretien, à l'aide d'un guide d'évaluation de la maîtrise professionnelle.
- Pour l'accès par la VAE, la certification s'appuie sur 2 composantes :
 - L'analyse de la recevabilité du candidat
 - Le dossier déclaratif rempli par le candidat, éventuellement accompagné de documents techniques, puis une présentation orale, suivie d'un entretien avec les membres du jury de VAE.

Article 6 Composition du jury d'attribution du CQP

La composition et les règles de constitution du jury sont les mêmes quelle que soit la voie d'accès. Il est composé selon les modalités suivantes :

- Qualité du président du jury et mode de désignation
- Le président du jury est un membre du jury paritaire, désigné parmi ses membres. Il est issu du collège employeur ou du collège salarié.
- Nombre de personnes composant le jury : au minimum 4 membres

Il sera composé avec :

- au moins 1 représentant de l'organisation patronale,
 - au moins 1 représentant des organisations syndicales de salariés,
 - l'administrateur des CQP désigné par la CPNEFP de l'import-export, à titre consultatif
 - un représentant de l'OPCA, à titre consultatif.
 - Pourcentage du nombre de personnes extérieures au dispositif conduisant au CQP : 100 %
 - Répartition des représentants des salariés et des employeurs en pourcentage
- La répartition des représentants des salariés et des employeurs est la suivante :
- 50 % : représentants d'employeurs
 - 50 % : représentants des salariés

Article 7 **Reconnaissance dans la grille de classification**

Le titulaire du CQP «Inspecteur(trice) en pièces de rechange en agroéquipement» est admis à la classification «Agent de Maîtrise» au coefficient M 12 de la convention collective nationale de l'import-Export n° 3100 à la date de signature du présent accord.

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, le titulaire du CQP sera admis à la classification «cadre» au coefficient C14.

Article 8 **Rémunération**

Le niveau de rémunération des alternants sera au moins égal à 90 % du SMIC pour les jeunes titulaires d'un BTS, et 100 % du SMIC pour les alternants de plus de 26 ans.

Article 9 **Habilitation des organismes de formation**

Les organismes de formation sont habilités par la CPNEFP de la branche import-export pour une durée de 3 ans. La branche professionnelle de l'import-export met en place un dispositif d'habilitation des organismes de formation dans le cadre du CQP.

La décision d'habiliter ou non un organisme de formation, repose sur la capacité de ce dernier à mobiliser les ressources et moyens nécessaires à la formation dans le respect de la législation en vigueur. Par ailleurs, pour être habilité, l'organisme de formation devra garantir son entière responsabilité du dispositif de formation mis en place.

L'organisme de formation qui ne respectera pas le cahier des charges du CQP recevra un rappel de la part de la CPNEFP de l'import-export pour une mise en conformité, voire un retrait de son habilitation.

Article 10 **Bilan et révision**

Un bilan de la mise en œuvre du CQP sera examiné chaque année par la CPNEFP de la CCN de l'import-export. Ce bilan occasionnera éventuellement la révision du contenu et des méthodes de formation.

Article 11 **Renouvellement, modification ou suppression du CQP «Inspecteur(trice) en pièces de rechange en agroéquipement»**

Le CQP «Inspecteur(trice) en pièces de rechange en agroéquipement» est créé par la CPNEFP pour une durée indéterminée le CQP sera révisé tous les 5 ans. Dans ce cadre, il peut être :

- supprimé par la commission, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir
- rénové sur demande de la CPNEFP au regard de l'évolution du métier et de la réglementation.

Article 12 **Dispositions diverses**

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord annule et remplace l'accord du 29 octobre 2003 relatif à la création d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) «Inspecteur Pièces de Rechange» dans la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine n° 3100.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt et extension

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

Dans les meilleurs délais, le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-3 et L. 2261-15 du code du travail.

Révision et dénonciation

Les dispositions du présent accord pourront être révisées ou dénoncées conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du Code du travail.

CQP «Conseiller(ère) technique clientèle en agroéquipement»

Accord du 27 juin 2016

[Étendu par arr. 6 fevr. 2017, JO 16 fevr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son dépôt,
soit le 1^{er} nov. 2016]

(Annulé et remplacé par Accord du 28 mars 2022)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Préambule

Le secteur des entreprises industrielles et commerciales couvrant le secteur du Machinisme Agricole est confronté, depuis quelques années, à un grave problème de recrutement dans le domaine technique et d'assistance à la clientèle. En effet, les entreprises ne trouvent pas, sur le marché, de personnels qualifiés pour prendre en charge l'après-vente, la formation et l'établissement des dossiers d'homologation des matériels fabriqués à l'étranger qu'elles commercialisent. Ainsi, il est nécessaire d'avoir des techniciens polyvalents bilingues, voire trilingues. De plus, le personnel recherché doit nécessairement être mobile, la maison mère étant située à l'étranger ainsi qu'une partie de la clientèle.

Étant donné que le besoin des entreprises est d'avoir du personnel polyvalent, pouvant à la fois avoir un bon contact avec la clientèle, être capable de négocier avec les clients ou l'administration, ayant une expertise technique incontestable et sachant communiquer au moins dans une langue étrangère.

Étant donné qu'aucune formation n'offre la possibilité de trouver toutes ces compétences réunies, du fait d'une trop grande spécificité des enseignements soient trop axés sur la technique, soient trop axés sur le commercial

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France Métropolitaine n° 3100.

Article 1

Objet de l'accord

Le présent accord entérine la création du CQP «Conseiller(ère) technique clientèle en agroéquipement» pour répondre aux besoins en compétences des entreprises et concourir à la sécurisation des parcours.

Article 2

Qualification et objectifs visés par le CQP «Conseiller(ère) technique clientèle en agroéquipement»

Rattaché(e) au Manager technique, le/la conseiller(ère) technique clientèle en agroéquipement est chargé(e) de conseiller et de garantir aux clients la meilleure réponse dans le cadre des opérations de SAV de tous les produits proposés par le constructeur de matériels agricoles et d'espaces verts. Il (elle) réalise des interventions soit à distance, soit chez le concessionnaire/distributeur.

Il (elle) s'assure du suivi et de la satisfaction du client.

Il (elle) doit être parfaitement autonome et avoir un excellent relationnel.

Il/elle réalise les activités suivantes :

- Accueil / Assistance technique et/ou diagnostic du matériel à distance ou sur site.
- Réalisation ou déploiement dans le réseau des activités de maintenance amélioratrice (remise en conformité des matériels).
- Gestion des garanties, des demandes d'homologation, réclamations, litiges et expertise.
- Animation de formations techniques et démonstration du ou des matériel(s) agricole(s) et d'espaces verts auprès des concessionnaires.
- Capitalisation de l'information et diffusion auprès des services internes et/ou concessionnaires.

Les référentiels d'activités et de certification du CQP «Conseiller(ère) technique clientèle en agroéquipement» figurent en annexe du présent accord.

Article 3 **Publics concernés**

Les publics concernés sont :

- Les jeunes titulaires d'un diplôme ou titre de niveau III au minimum, ayant des connaissances techniques et de l'environnement agricole
- Les salariés en entreprise souhaitant acquérir ce CQP

Article 4 **Modalités d'accès aux CQP**

Le CQP «Conseiller(ère) technique clientèle en agroéquipement» est accessible par différentes voies :

- Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation
- Dans le cadre d'un parcours de formation individualisé accessible par la voie de la formation professionnelle continue ; ce parcours étant défini après un positionnement du candidat, réalisé en amont de la formation, pour déterminer les compétences déjà acquises
- Dans le cadre de la Validation des Acquis d'Expérience pour les salariés en activité dans une entreprise de la branche et disposant d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans

Article 5 **Modalités d'évaluation des compétences**

Les modalités d'évaluation, selon les modalités d'accès au CQP, sont les suivantes :

- Pour l'accès par la formation, la certification s'appuie sur 2 composantes :
 - L'évaluation par le tuteur en entreprise, sur la base d'épreuves de mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée, et d'un entretien technique à l'aide d'un livret de suivi ou l'évaluation en centre de formation par un formateur sur la base d'épreuves de mises en situation reconstituées.
 - L'évaluation par un jury composé de professionnels, sur la base d'un projet professionnel réalisé par le candidat et d'un entretien, à l'aide d'un guide d'évaluation de la maîtrise professionnelle.
- Pour l'accès par la VAE, la certification s'appuie sur 2 composantes :
 - L'analyse de la recevabilité du candidat
 - Le dossier déclaratif rempli par le candidat, éventuellement accompagné de documents techniques, puis une présentation orale, suivie d'un entretien avec les membres du jury de VAE.

Article 6 **Composition du jury d'attribution du CQP**

La composition et les règles de constitution du jury sont les mêmes quelle que soit la voie d'accès. Il est composé selon les modalités suivantes :

- Qualité du président du jury et mode de désignation
- Le président du jury est un membre du jury paritaire, désigné parmi ses membres. Il est issu du collège employeur ou du collège salarié.
- Nombre de personnes composant le jury : au minimum 4 membres

Il sera composé avec :

- au moins 1 représentant de l'organisation patronale,
 - au moins 1 représentant des organisations syndicales de salariés,
 - l'administrateur des CQP désigné par la CPNEFP de l'import-export, à titre consultatif
 - un représentant de l'OPCA, à titre consultatif.
 - Pourcentage du nombre de personnes extérieures au dispositif conduisant au CQP : 100 %
 - Répartition des représentants des salariés et des employeurs en pourcentage
- La répartition des représentants des salariés et des employeurs est la suivante :
- 50 % : représentants d'employeurs
 - 50 % : représentants des salariés

Article 7 **Reconnaissance dans la grille de classification**

Le titulaire du CQP «Conseiller(ère) technique clientèle en agroéquipement» est admis à la classification «Agent de Maîtrise» au coefficient M12 de la convention collective nationale de l'import-Export n° 3100 à la date de signature

du présent accord.

Article 8 **Rémunération**

Le niveau de rémunération des alternants sera au moins égal à 90 % du SMIC pour les jeunes titulaires d'un BTS, et 100 % du SMIC pour les alternants de plus de 26 ans.

Article 9 **Habilitation des organismes de formation**

Les organismes de formation sont habilités par la CPNEFP de la branche import-export pour une durée de 3 ans.

La branche professionnelle de l'import-export met en place un dispositif d'habilitation des organismes de formation dans le cadre du CQP.

La décision d'habiliter ou non un organisme de formation, repose sur la capacité de ce dernier à mobiliser les ressources et moyens nécessaires à la formation dans le respect de la législation en vigueur. Par ailleurs, pour être habilité, l'organisme de formation devra garantir son entière responsabilité du dispositif de formation mis en place.

L'organisme de formation qui ne respectera pas le cahier des charges du CQP recevra un rappel de la part de la CPNEFP de l'import-export pour une mise en conformité, voire un retrait de son habilitation.

Article 10 **Bilan et révision**

Un bilan de la mise en oeuvre du CQP sera examiné fait chaque année par la CPNEFP de la CCN de l'import-export. Ce bilan occasionnera éventuellement la révision du contenu et des méthodes de formation.

Article 11

Renouvellement, modification ou suppression du CQP «Conseiller(ère) technique clientèle en agroéquipement»

Le CQP «Conseiller(ère) technique clientèle en agroéquipement» est créé par la CPNEFP pour une durée indéterminée le CQP sera révisé tous les 5 ans. Dans ce cadre, il peut être :

- supprimé par la commission, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir
- rénové sur demande de la CPNEFP au regard de l'évolution du métier et de la réglementation.

Article 12 **Dispositions diverses**

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord annule et remplace l'accord du 3 avril 2013 relatif à la création d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) «Support Technique Clientèle» dans la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine n° 3100.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt et extension

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

Dans les meilleurs délais, le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-3 et L. 2261-15 du code du travail.

Révision et dénonciation

Les dispositions du présent accord pourront être révisées ou dénoncées conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du Code du travail.

Titre à finalité professionnelle «Conseiller(ère) technique clientèle en agroéquipement»

Accord du 28 mars 2022

[Étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son dépôt

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC - FO.

Préambule

Le secteur des entreprises industrielles et commerciales couvrant le secteur du Machinisme Agricole est confronté, depuis quelques années, à un grave problème de recrutement dans le domaine technique et d'assistance à la clientèle. En effet, les entreprises ne trouvent pas, sur le marché, de personnels qualifiés pour prendre en charge l'après-vente, la formation et l'établissement des dossiers d'homologation des matériels fabriqués à l'étranger qu'elles commercialisent. Ainsi, il est nécessaire d'avoir des techniciens polyvalents bilingues, voire trilingues. De plus, le personnel recherché doit nécessairement être mobile, la maison mère étant située à l'étranger ainsi qu'une partie de la clientèle.

Étant donné que le besoin des entreprises est d'avoir du personnel polyvalent, pouvant à la fois avoir un bon contact avec la clientèle, être capable de négocier avec les clients ou l'administration, ayant une expertise technique incontestable et sachant communiquer au moins dans une langue étrangère.

Étant donné qu'aucune formation n'offre la possibilité de trouver toutes ces compétences professionnelles réunies, du fait d'une trop grande spécificité des enseignements soient trop axés sur la technique, soient trop axés sur le commercial

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale import-export et commerce international n° 3100

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1 Objet de l'accord

Le présent accord entérine la création du Titre à finalité professionnelle «Conseiller(ère) technique clientèle en agroéquipement» pour répondre aux besoins en compétences des entreprises et concourir à la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Article 2

Qualification et objectifs visés par le titre à finalité professionnelle «Conseiller (ère) technique clientèle en agroéquipement»

Rattaché(e) au Manager technique, le/la conseiller(ère) technique clientèle en agroéquipement est chargé(e) de conseiller et de garantir aux clients la meilleure réponse dans le cadre des opérations de SAV sur des pannes complexes ou nouvelles de tous les produits proposés par le constructeur de matériels agricoles et d'espaces verts. Il (elle) réalise des interventions soit à distance, soit chez le concessionnaire/distributeur en accompagnement des équipes techniques.

Il (elle) s'assure de la satisfaction et du suivi client.

Il (elle) doit être parfaitement autonome et avoir un excellent relationnel.

Il/elle réalise les activités suivantes :

- Assistance technique à distance ou sur site pour la remise en conformité du matériel d'agroéquipement, présentant notamment des pannes complexes ou nouvelles non solutionnées
- Gestion des garanties, des demandes d'homologation, réclamations, litiges et expertise
- Animation de formations techniques et démonstration du ou des matériel(s) d'agroéquipement
- Capitalisation de l'information et diffusion auprès des services internes et/ou concessionnaires de matériels d'agroéquipements

Les référentiels d'activités et de certification du Titre à finalité professionnelle «Conseiller(ère) technique clientèle en agroéquipement» figurent en annexe du présent accord.

Article 3 Publics concernés

Les publics concernés sont :

- Les jeunes titulaires d'un diplôme ou titre de niveau 5 au minimum, ayant des connaissances techniques et de l'environnement agricole
- Les salariés en entreprise souhaitant acquérir ce titre à finalité professionnelle

Article 4

Modalités d'accès au titre à finalité professionnelle «Conseiller (ère) technique clientèle en agroéquipement»

Le titre à finalité professionnelle «Conseiller(ère) technique clientèle en agroéquipement» est accessible par différentes voies :

- Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation
- Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, sous réserve d'enregistrement au Répertoire National des Certifications Professionnelles
- Dans le cadre d'un parcours de formation individualisé accessible par la voie de la formation professionnelle continue ; ce parcours étant défini après un positionnement du candidat, réalisé en amont de la formation, pour déterminer les compétences déjà acquises
- Dans le cadre de la Validation des Acquis d'Expérience pour les salariés en activité dans une entreprise de la branche et disposant d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans

Article 5 Modalités d'évaluation des compétences

Les modalités d'évaluation, selon les modalités d'accès au titre à finalité professionnelle, sont les modalités suivantes :

- Pour l'accès par la formation, chaque bloc de compétences est évalué de manière autonome selon les modalités définies dans le référentiel de certification ci-joint en annexe
- Pour l'accès par la VAE, la certification s'appuie sur 2 composantes:
 - m** L'analyse de la recevabilité du candidat
 - m** Le dossier déclaratif rempli par le candidat, éventuellement accompagné de documents techniques, puis une présentation orale, suivie d'un entretien avec les membres du jury de VAE.

Article 6

Composition du jury d'attribution du titre à finalité professionnelle «Conseiller (ère) technique clientèle en agroéquipement»

La composition et les règles de constitution du jury sont les mêmes quelle que soit la voie d'accès. Il est composé selon les modalités suivantes :

- Qualité du président du jury et mode de désignation
- Le président du jury est un membre du jury paritaire, désigné parmi ses membres. Il est issu du collège employeur ou du collège salarié.
- Nombre de personnes composant le jury : au minimum 4 membres

Il sera composé avec :

- m** au moins 1 représentant de l'organisation patronale,
 - m** au moins 1 représentant des organisations syndicales de salariés,
 - m** l'administrateur des CQP désigné par la CPNEFP de l'import-export, à titre consultatif
 - m** un représentant de l'Opcommerce, à titre consultatif.
 - Pourcentage du nombre de personnes extérieures au dispositif conduisant au titre : 100 %
 - Répartition des représentants des salariés et des employeurs en pourcentage
- La répartition des représentants des salariés et des employeurs est la suivante :
- m** 50 % : représentants d'employeurs
 - m** 50 % : représentants des salariés

Article 7 **Conseil de perfectionnement**

Le conseil de perfectionnement examine et débat des questions relatives à l'organisation et à la mise en œuvre du cahier des charges relatifs à la certification.

Il se réunit au minimum une fois par an sur demande de la CPNEFP. Il a pour objectif d'identifier les pistes potentielles d'amélioration de la qualité de la formation ; de favoriser l'adaptation de la formation aux contextes d'insertion professionnelle des diplômés et aux enjeux des besoins sectoriels.

Le conseil de perfectionnement est composé de :

- 3 représentants des organisations patronales ou d'entreprises
- 3 représentants des salariés
- 2 représentants de l'Opcommerce à titre consultatif
- 1 représentant de l'organisme de formation à titre consultatif
- 1 représentant de l'organisme administrateur à titre consultatif
- 1 représentant des apprenants à titre consultatif

Article 8 **Reconnaissance dans la grille de classification**

Le titulaire du titre à finalité professionnelle «Conseiller(ère) technique clientèle en agroéquipement» est admis à la classification «Agent de Maîtrise» au coefficient M12 de la convention collective nationale de l'import-Export n° 3100 à la date de signature du présent accord.

Article 9 **Rémunération**

Le niveau de rémunération des alternants sera au moins égal à 90 % du SMIC pour les jeunes titulaires d'un BTS, et 100 % du SMIC pour les alternants de plus de 26 ans.

Article 10 **Habilitation des organismes de formation**

Les organismes de formation sont habilités par la CPNEFP de la branche import - export pour une durée de 3 ans.

La branche professionnelle de l'import-export met en place un dispositif d'habilitation des organismes de formation dans le cadre du titre à finalité professionnelle «Conseiller (ère) technique clientèle en agroéquipement».

La décision d'habiliter ou non un organisme de formation, repose sur la capacité de ce dernier à mobiliser les ressources et moyens nécessaires à la formation dans le respect de la législation en vigueur. Par ailleurs, pour être habilité, l'organisme de formation devra garantir son entière responsabilité du dispositif de formation mis en place.

L'organisme de formation qui ne respectera pas le cahier des charges du titre à finalité professionnelle «Conseiller (ère) technique clientèle en agroéquipement» recevra une mise en demeure de la part de la CPNEFP de l'import-export pour une mise en conformité. En cas de non-exécution, l'organisme de formation se voit retirer son habilitation par la CPNEFP.

Article 11 **Renouvellement, modification ou suppression du titre à finalité professionnelle «Conseiller (ère) technique clientèle en agroéquipement»**

Le titre à finalité professionnelle «Conseiller(ère) technique clientèle en agroéquipement» est révisé tous les 5 ans. Dans ce cadre, il peut être :

- supprimé par la commission, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir
- rénové sur demande de la CPNEFP au regard de l'évolution du métier et de la réglementation.

Article 13 **Dispositions diverses**

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord annule et remplace l'accord du 27 juin 2016 relatif à la création d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) «Conseiller (ère) technique clientèle en agroéquipement» dans la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation - exportation de France métropolitaine n° 3100.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt et extension

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'articleL. 2231-6 du code du travail.

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2231-1 etL. 2261-7 du Code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment et par toute partie, sous réserve du respect des dispositions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du Code du travail et aux règles de validité des accords en vigueur telles qu'issues des Ordonnances du 22 septembre 2017.

CQP «Négociateur(trice) en agroéquipement» Accord du 27 juin 2016

[Étendu par arr. 6 fevr. 2017, JO 16 fevr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant son dépôt,
soit le 1^{er} nov. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Préambule

Le secteur des entreprises industrielles et commerciales couvrant le secteur du Machinisme Agricole est confronté, depuis quelques années, à un grave problème de recrutement dans le domaine technique et d'assistance à la clientèle. En effet, les entreprises ne trouvent pas, sur le marché, de personnels qualifiés pour prendre en charge l'après-vente, la formation et l'établissement des dossiers d'homologation des matériels fabriqués à l'étranger qu'elles commercialisent. Ainsi, il est nécessaire d'avoir des techniciens polyvalents bilingues, voire trilingues. De plus, le personnel recherché doit nécessairement être mobile, la maison mère étant située à l'étranger ainsi qu'une partie de la clientèle.

Étant donné que le besoin des entreprises est d'avoir du personnel polyvalent, pouvant à la fois avoir un bon contact avec la clientèle, être capable de négocier avec les clients ou l'administration, ayant une expertise technique incontestable et sachant communiquer au moins dans une langue étrangère.

Étant donné qu'aucune formation n'offre la possibilité de trouver toutes ces compétences réunies, du fait d'une trop grande spécificité des enseignements soient trop axés sur la technique, soient trop axés sur le commercial

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France Métropolitaine n° 3100.

Article 1 Objet de l'accord

Le présent accord entérine la création du CQP «Négociateur(trice) en agroéquipement» pour répondre aux besoins en compétences des entreprises et concourir à la sécurisation des parcours.

Article 2 Qualification et objectifs visés par le CQP «Négociateur(trice) en agroéquipement»

Rattaché au Chef des Ventes ou au Directeur Commercial, le Négociateur(trice) en agroéquipement représente la marque/le constructeur auprès d'un réseau de concessionnaires. Il (elle) est chargé(e) du développement commercial de la société, sur une zone géographique donnée.

Le/la Négociateur(trice) en agroéquipement est la personne qui fait la liaison entre le distributeur et le constructeur.

Tout au long de l'année il(elle) anime, conseille son réseau de concessionnaires.

Il/elle réalise les activités suivantes :

-
- Organisation de l'activité commerciale.
 - Animation d'un réseau de distributeurs/concessionnaires.
 - Vente de matériels agricoles et d'espaces verts.
 - Capitalisation de l'information et diffusion auprès des services internes et/ou concessionnaires.
- Les référentiels d'activités et de certification du CQP «Négociateur(trice) en agroéquipement» figurent en annexe du présent accord.

Article 3 Publics concernés

Les publics concernés sont :

- Les jeunes titulaires d'un diplôme ou titre de niveau III au minimum, ayant des connaissances techniques et de l'environnement agricole
- Les salariés en entreprise souhaitant acquérir ce CQP

Article 4 Modalités d'accès aux CQP

Le CQP «Négociateur(trice) en agroéquipement» est accessible par différentes voies :

- Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation
- Dans le cadre d'un parcours de formation individualisé accessible par la voie de la formation professionnelle continue ; ce parcours étant défini après un positionnement du candidat, réalisé en amont de la formation, pour déterminer les compétences déjà acquises
- Dans le cadre de la Validation des Acquis d'Expérience pour les salariés en activité dans une entreprise de la branche et disposant d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans

Article 5 Modalités d'évaluation des compétences

Les modalités d'évaluation, selon les modalités d'accès au CQP, sont les suivantes :

- Pour l'accès par la formation, la certification s'appuie sur 2 composantes :
 - L'évaluation par le tuteur en entreprise, sur la base d'épreuves de mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée, et d'un entretien technique, à l'aide d'un livret de suivi ou l'évaluation en centre de formation par un formateur sur la base d'épreuves de mises en situation reconstituées.
 - L'évaluation par un jury composé de professionnels, sur la base d'un projet professionnel réalisé par le candidat et d'un entretien, à l'aide d'un guide d'évaluation de la maîtrise professionnelle.
- Pour l'accès par la VAE, la certification s'appuie sur 2 composantes :
 - L'analyse de la recevabilité du candidat
 - Le dossier déclaratif rempli par le candidat, éventuellement accompagné de documents techniques, puis une présentation orale, suivie d'un entretien avec les membres du jury de VAE.

Article 6 Composition du jury d'attribution du CQP

La composition et les règles de constitution du jury sont les mêmes quelle que soit la voie d'accès. Il est composé selon les modalités suivantes :

- Qualité du président du jury et mode de désignation
- Le président du jury est un membre du jury paritaire, désigné parmi ses membres. Il est issu du collège employeur ou du collège salarié.
- Nombre de personnes composant le jury : au minimum 4 membres

Il sera composé avec :

- au moins 1 représentant de l'organisation patronale,
- au moins 1 représentant des organisations syndicales de salariés,
- l'administrateur des CQP désigné par la CPNEFP de l'import-export, à titre consultatif
- un représentant de l'OPCA, à titre consultatif.
- Pourcentage du nombre de personnes extérieures au dispositif conduisant au CQP : 100 %
- Répartition des représentants des salariés et des employeurs en pourcentage

La répartition des représentants des salariés et des employeurs est la suivante :

-
- 50 % : représentants d'employeurs
 - 50 % : représentants des salariés

Article 7 Reconnaissance dans la grille de classification

Le titulaire du CQP «Négociateur(trice) en agroéquipement» est admis à la classification «Agent de Maîtrise» au coefficient M12 de la convention collective nationale de l'import-Export n° 3100 à la date de signature du présent accord.

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, le titulaire du CQP sera admis à la classification «cadre» au coefficient C14.

Article 8 Rémunération

Le niveau de rémunération des alternants sera au moins égal à 90 % du SMIC pour les jeunes titulaires d'un BTS, et 100 % du SMIC pour les alternants de plus de 26 ans.

Article 9 Habilitation des organismes de formation

Les organismes de formation sont habilités par la CPNEFP de la branche import-export pour une durée de 3 ans. La branche professionnelle de l'import-export met en place un dispositif d'habilitation des organismes de formation dans le cadre du CQP.

La décision d'habiliter ou non un organisme de formation, repose sur la capacité de ce dernier à mobiliser les ressources et moyens nécessaires à la formation dans le respect de la législation en vigueur. Par ailleurs, pour être habilité, l'organisme de formation devra garantir son entière responsabilité du dispositif de formation mis en place. L'organisme de formation qui ne respectera pas le cahier des charges du CQP recevra un rappel de la part de la CPNEFP de l'import-export pour une mise en conformité, voire un retrait de son habilitation.

Article 10 Bilan et révision

Un bilan de la mise en œuvre du CQP sera examiné chaque année par la CPNEFP de la CCN de l'import-Export. Ce bilan occasionnera éventuellement la révision du contenu et des méthodes de formation.

Article 11 Renouvellement, modification ou suppression du CQP «Négociateur(trice) en agroéquipement»

Le CQP «Négociateur(trice) en agroéquipement» est créé par la CPNEFP pour une durée indéterminée le CQP sera révisé tous les 5 ans. Dans ce cadre, il peut être :

- supprimé par la commission, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir
- rénové sur demande de la CPNEFP au regard de l'évolution du métier et de la réglementation.

Article 12 Dispositions diverses

Entrée en vigueur et durée

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt et extension

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

Dans les meilleurs délais, le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-3 et L. 2261-15 du code du travail.

Révision et dénonciation

Les dispositions du présent accord pourront être révisées ou dénoncées conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du Code du travail.

Développement des formations initiales par la voie de l'apprentissage et à

l'utilisation des fonds de la professionnalisation

Avenant du 24 janvier 2011

[Étendu par arr. 27 fevr. 2012, JO 3 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME ;

FIPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Vu les dispositions prévues à l'article 9-2 de l'ANI du 5 décembre 2003 concernant notamment le principe de développement des formations en apprentissage et la possibilité de cofinancer ces formations en apprentissage par l'utilisation des fonds de professionnalisation des entreprises de la branche ;

Vu les articles L. 6332-16 et R. 6332-78 du code du travail prévoyant la nécessité d'un accord de branche concernant l'utilisation et la mise en œuvre des fonds de professionnalisation au profit des formations par la voie de l'apprentissage et le versement de ces fonds aux centres de formation d'apprentis conventionnés par l'État ou les régions

Considérant la nécessité de développer l'insertion de jeunes collaborateurs qualifiés dans notre profession ; ou les entreprises sont en recherche constante de jeunes professionnels spécialisés

Considérant la nécessité de générer des formations par la voie de l'apprentissage, permettant ainsi de conforter le début d'un réseau pédagogique et son développement par l'amélioration de son financement et de ses actions,

À la demande des membres de la CPNEFP, il est convenu ce qui suit :

Article 1er

Objet de l'accord

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

À cet effet, il est prévu que, le cas échéant, des fonds mutualisés de la professionnalisation peuvent être affectés aux dépenses de fonctionnement des CFA des professions de la branche.

Article 2

Principe d'utilisation des fonds de la professionnalisation au profit de l'apprentissage

Article 2.1

Montant transférable pour l'apprentissage

La CPNEFP propose à la CPN un pourcentage maximum d'utilisation des disponibilités des fonds de professionnalisation dont dispose l'OPCA de la branche.

Ce pourcentage s'élève à 10 % en 2011 et peut être revu chaque année avant le 30 juin.

Article 2.2

Définitions des domaines et actions prioritaires

Le domaine des actions éligibles concerne les actions développées par la voie de l'apprentissage existantes ou en création dans les centres de formation d'apprentis (CFA) au profit des entreprises de la branche telles que définies à l'article 2 de l'accord du 19 décembre 1994 modifié)

Il appartient à la CNPE d'établir les priorités en matière de développement de l'apprentissage et, plus particulièrement, les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis dans les centres de formation d'apprentis. Ce développement de l'apprentissage s'adresse aux apprentis :

- embauchés par des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCNIE n° 3100 ;
- et préparant un titre ou diplôme professionnel notamment «techniciens», «vendeurs» ou «conseillers» en avant vente ou après vente «figurant dans la classification de la CCNIE n° 3100.

Le choix des actions est révisé annuellement et proposé par la CPNEFP à la CPN de la branche.

Article 2.3 **Définitions des CFA bénéficiaires**

La CPNEFP propose à la CPN une liste de CFA habilités à recevoir ces fonds. Cette liste est établie chaque année avant le 30 juin par la CPN.

Les CFA doivent être conventionnés avec l'État ou les régions.

Article 2.4 **Types de dépenses éligibles**

Seules les dépenses de fonctionnement des CFA pour développer les actions habilitées par la CPNE sont éligibles. Les dépenses d'investissement des CFA concernés ne sont pas éligibles.

Article 3 **Gestion du dispositif**

Article 3.1 **La gestion paritaire du dispositif**

La CPN de la branche est responsable de la gestion paritaire du présent accord. Elle confie à la CPNEFP le travail préparatoire annuel concernant la liste des actions prioritaires, celle des CFA éligibles et les analyses financières afférentes.

L'organisme OPCA gestionnaire du dispositif au nom de la branche

La CPN confie le suivi financier du présent accord à l'OPCA de la branche le FORCO, qui assure l'exécution des décisions paritaires tant au niveau des versements aux CFA concernés que des modalités de contrôle et de suivi définies en liaison avec l'instance paritaire de gestion de l'OPCA.

Article 3.2 **L'instruction des demandes des CFA**

Les CFA concernés présentent à la CPNEFP une demande motivée au plan administratif, pédagogique et financier, avant le 15 mars de chaque année ; demande validée par le conseil de perfectionnement du CFA.

La CPNEFP propose à la CPN un avis motivé sur chaque demande.

La CPN délibère et informe l'OPCA de ses décisions et modalités de mise en œuvre de celles-ci.

Article 3.3 **Les conditions d'utilisation des fonds**

Les CFA concernés utilisent ces fonds pour financer les dépenses de fonctionnement des actions de formation en apprentissage en cours ou à venir pendant l'année civile de perception de ces fonds.

Article 3.4 **Modalités de contrôle des décisions paritaires**

Un rapport d'exécution est fourni par chaque CFA bénéficiaire selon une trame proposée par l'OPCA et acceptée par la CPNEFP.

De même, l'OPCA propose et soumet un rapport d'exécution annuel à la CPN.

Enfin, l'OPCA s'assure du bon usage et de la légalité des sommes affectées par les CFA aux actions de formation en apprentissage.

Article 4 **Durée**

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans

Un bilan de l'application des dispositions du présent article sera réalisé par la CNP 2 ans après l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'apprecier l'opportunité du maintien du dispositif de financement des centres de formation d'apprentis qu'il met en place et, le cas échéant, des modifications à apporter à ses modalités d'application.

Article 5 **Extension de l'accord**

Le dépôt légal du présent accord sera effectué à la direction des relations du travail et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension et d'élargissement à l'ensemble du territoire national.

Avenant du 6 octobre 2016

[Étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Préambule

Considérant la nécessité de développer l'insertion de jeunes collaborateurs qualifiés dans notre profession ; ou les entreprises sont en recherche constante de jeunes professionnels spécialisés

Considérant la nécessité de générer des formations par la voie de l'apprentissage, permettant ainsi de conforter le début d'un réseau pédagogique et son développement par l'amélioration de son financement et de des actions,

Considérant que l'apprentissage apporte aux jeunes et aux demandeurs d'emploi des moyens adaptés pour accéder à l'emploi, et aux entreprises de l'import-export des moyens adaptés à leurs besoins en compétence et en qualifications.

En effet, les entreprises de la branche sont des acteurs internationaux présents sur le marché français dans le domaine des produits de haute technologie de la mécanique et de l'électronique (matériels agricoles et espaces verts, matériels de travaux publics, matériels d'emballages et de process, matériels de machines portatives, électronique professionnel et grand public, impression et grossistes informatiques, etc.)

Dans un contexte d'internationalisation croissante des activités, la connaissance des différents marchés internationaux, des spécificités et des pratiques commerciales en vigueur, des modèles culturels propres à chaque clientèle est primordiale.

Vu les dispositions prévues à l'article 9-2 de l'ANI du 5 décembre 2003 concernant notamment le principe de développement des formations en apprentissage et la possibilité de cofinancer ces formations en apprentissage par l'utilisation des fonds de professionnalisation des entreprises de la branche.

Vu les dispositions prévues par La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et ses décrets d'application ; la loi du 8 août 2016 (articles relatifs à la négociation de branche), l'ANI du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, et l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Vu les articles L. 6332-16 et R. 6332-78 du code du travail prévoyant la nécessité d'un accord de branche concernant l'utilisation et la mise en œuvre des fonds de professionnalisation au profit des formations par la voie de l'apprentissage et le versement de ces fonds aux centres de formation d'apprentis conventionnés par l'État ou les régions.

Les conditions de suivi de l'accord et clause de RDV sont prévues aux articles 3-4 et 4 du présent accord.

À la demande des membres de la SPP, il est convenu ce qui suit :

Article 1er Objet de l'accord

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

À cet effet, il est prévu que, le cas échéant, des fonds mutualisés de la professionnalisation peuvent être affectés aux dépenses de fonctionnement des CFA des professions de la branche.

Article 2 Principe d'utilisation des fonds de la professionnalisation au profit de l'apprentissage

Article 2.1 Montant transférable pour l'apprentissage

La SPP propose à la CPN un pourcentage maximum d'utilisation des disponibilités des fonds de professionnalisation dont dispose l'OPCA de la branche.

Ce pourcentage s'élève à 10 % en 2016 et peut être revu chaque année avant le 30 avril.

Article 2.2 **Définitions des domaines et actions prioritaires**

Le domaine des actions éligibles concerne les actions développées par la voie de l'apprentissage existantes ou en création dans les centres de formation d'apprentis (CFA) au profit des entreprises de la branche telles que définies à l'article 2 de l'accord du 19 décembre 1994 modifié)

Il appartient à la CPN d'établir les priorités en matière de développement de l'apprentissage et, plus particulièrement, les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis dans les centres de formation d'apprentis. Ce développement de l'apprentissage s'adresse aux apprentis :

- embauchés par des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCNIE n° 3100 ;
- et préparant un titre ou diplôme professionnel notamment «techniciens», «vendeurs» ou «conseillers» en avant vente ou après vente «figurant dans la classification de la CCNIE n° 3100.

Le choix des actions est révisé annuellement et proposé par la SPP à la CPN de la branche.

Article 2.3 **Définitions des CFA bénéficiaires**

La SPP propose à la CPN une liste de CFA habilités à recevoir ces fonds. Cette liste est établie chaque année avant le 30 avril par la CPN.

Les CFA doivent être conventionnés avec l'État ou les régions.

Article 2.4 **Types de dépenses éligibles**

Seules les dépenses de fonctionnement des CFA pour développer les actions habilitées par la CPNE sont éligibles.

Les dépenses d'investissement des CFA concernés ne sont pas éligibles.

Article 3 **Gestion du dispositif**

Article 3.1 **La gestion paritaire du dispositif**

La CPN de la branche est responsable de la gestion paritaire du présent accord. Elle confie à la SPP le travail préparatoire annuel concernant la liste des actions prioritaires, celle des CFA éligibles et les analyses financières afférentes.

Cette instance a pour mission de proposer au conseil d'administration de l'OPCA les priorités et les critères de financement des formations définies par la branche, ainsi que les fonds attribués aux CFA.

L'organisme OPCA gestionnaire du dispositif au nom de la branche

La CPN confie le suivi financier du présent accord à l'OPCA de la branche le FORCO, qui assure l'exécution des décisions paritaires tant au niveau des versements aux CFA concernés que des modalités de contrôle et de suivi définies en liaison avec l'instance paritaire de gestion de l'OPCA.

Article 3.2 **L'instruction des demandes des CFA**

Les CFA concernés présentent à la SPP une demande motivée au plan administratif, pédagogique et financier, avant le 15 mars de chaque année ; demande validée par le conseil de perfectionnement du CFA.

Cette demande doit notamment contenir :

- Une lettre de sollicitation du CFA
- L'État des effectifs d'apprentis de chaque CFA, le bilan de son activité, sa prévision d'effectifs d'apprentis, les résultats aux examens et le taux d'embauche des apprentis
- Un bilan financier de l'année précédente et ses provisions financières
- Les référentiels de formation conduisant aux diplômes et titres préparés dans le centre

La SPP, après étude des dossiers, et audition, le cas échéant, des CFA, propose à la CPN un avis motivé sur chaque demande.

La CPN délibère et informe l'OPCA FORCO de ses décisions et modalités de mise en œuvre de celles-ci.

Article 3.3 **Les conditions d'utilisation des fonds**

Les CFA concernés utilisent ces fonds pour financer les dépenses de fonctionnement des actions de formation en apprentissage en cours ou à venir pendant l'année civile de perception de ces fonds.

Article 3.4 **Modalités de contrôle et d'exécution des décisions paritaires**

Un rapport d'exécution est fourni par chaque CFA bénéficiaire selon une trame proposée par l'OPCA et acceptée par la SPP.

De même, l'OPCA propose et soumet un rapport d'exécution annuel à la CPN.

Enfin, l'OPCA s'assure du bon usage et de la légalité des sommes affectées par les CFA aux actions de formation en apprentissage.

Article 4 **Durée**

Le présent accord est applicable pour une durée indéterminée

Un bilan de l'application des dispositions du présent article sera réalisé par la CPN tous les ans, afin d'apprécier l'opportunité du maintien du dispositif de financement des centres de formation d'apprentis qu'il met en place et, le cas échéant, des modifications à apporter à ses modalités d'application.

Article 5 **Extension de l'accord**

Le dépôt légal du présent accord sera effectué à la direction des relations du travail et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension.

Négociation collective

Accord du 23 novembre 2005

[Étendu, par arr. 16 avr. 2007, JO 22 avr., rect. JO 19 mai applicable le jour suivant la publication au JO de son arrêté d'extension soit le 23 avr.]

Accord 24 janv. 2018, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FICIME ;
CGI ;
UFCC ;
SNCI ;
OSCI.*

Syndicat(s) de salariés :

*FNECS CFE CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC FO.*

Considérant l'importance de développer et de généraliser le dialogue social et la pratique contractuelle au niveau de l'ensemble des entreprises de la branche quelle que soit leur taille, afin notamment d'éviter de trop grandes disparités de situation entre elles,

Considérant que la branche constitue le niveau de cohésion sociale intermédiaire entre les règles fixées au plan interprofessionnel et les applications particulières de chaque entreprise,

Considérant la négociation dans l'entreprise comme essentielle,

Considérant que le nombre d'entreprises et de salariés couverts par la négociation d'entreprise se trouve limité,

Considérant que la politique contractuelle dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux doit être normalisée, afin de leur permettre ainsi qu'à leurs salariés d'exercer leur droit à la négociation collective de leurs conditions d'emplois et de travail,

Il est convenu ce qui suit :

Chapitre I

Force obligatoire de l'accord

Aucune disposition négociée au niveau local de l'entreprise ou de l'établissement au titre du présent accord ne peut prévoir de dispositions moins favorables au salarié que les dispositions applicables au niveau de la branche.

Constitue une disposition moins favorable, un accord ou un article d'un accord, qui enlève tout ou partie d'un droit acquis à un salarié au titre de l'application des dispositions conventionnelles de branche ou des dispositions légales en vigueur.

Chapitre II

Conclusion d'accords d'entreprise avec les représentants élus du personnel par validation paritaire nationale de branche

Article 2.1

Entreprises concernées

Conformément à l'article 47 de la loi du 4 mai 2004, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, il est établi qu'un accord collectif d'entreprise peut être conclu par les représentants élus du comité d'entreprise ou les délégués du personnel.

Article 2.2

Modalités de la négociation

Le chef d'entreprise qui envisage l'ouverture d'une négociation doit préalablement consulter les représentants élus du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur le principe et les modalités d'une telle négociation. À l'issue de cette consultation préalable, le ou les représentants élus du personnel adhérant à une organisation syndicale reconnue représentative au plan national disposent d'un délai d'un mois pour accepter le principe de la négociation, ou bien décliner cette offre.

Les représentants du personnel participant à la négociation disposent, à ce titre, d'un crédit d'heures variable suivant la taille de l'entreprise. Ces heures sont rémunérées comme des heures de travail effectif et s'entendent hors temps de réunion de négociation.

Pour ce crédit d'heures spécifique, les parties conviennent de la durée suivante :

- pour les entreprises jusqu'à 50 salariés : 7 heures le premier mois de négociation puis 5 heures par mois,
- pour les entreprises de plus de 50 salariés : 12 heures le premier mois de négociation puis 10 heures par mois.

Les représentants élus du personnel, adhérant à une organisation syndicale reconnue représentative au niveau national, et acceptant de négocier devront informer leur organisation syndicale des thèmes de négociation, de son déroulement et de sa mise en application.

Lorsque après négociation, un accord a été signé par un ou plusieurs représentants élus du personnel, il ne peut être valable qu'après validation par une commission paritaire de branche, sans préjudice s'il y a lieu de l'application de l'article L. 132-7 du code du travail.

Article 2.3

Conditions de majorité

Pour l'application de cette modalité dérogatoire de négociation, il est établi que l'accord ainsi négocié doit être adopté à la majorité en nombre des représentants élus du personnel, titulaires et suppléants, de l'entreprise concernée. En cas d'égalité de voix, l'accord n'est pas adopté.

Article 2.4

Validation par la commission paritaire nationale de branche

(Art. annulé et remplacé par Accord du 24 janvier 2018)

Une commission paritaire nationale de validation, composée d'un représentant par organisation syndicale représentative et d'autant de représentants patronaux se réunit dans les 3 mois suivant la réception d'un accord.

Les réunions de la commission paritaire nationale de validation se tiendront, autant que de possible, le même jour que les réunions de la commission nationale paritaire de la CCNIE.

Si cela n'est pas possible, les représentants des organisations syndicales participant aux réunions de la commission paritaire nationale de validation seront remboursés de leur frais de voyage et de déplacement sur les bases prévues à l'article 4 de la CCNIE 3100.

Un exemplaire original de l'accord signé par un ou plusieurs représentants élus du personnel est adressé par le chef

d'entreprise à la commission paritaire de validation en lettre recommandée avec accusé de réception. Une copie sera adressée sous quinzaine aux organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette commission est chargée de contrôler la légalité des accords qui lui sont adressés. Après en avoir délibéré, elle rend un avis en séance à la majorité de chaque collège, pour ou contre, des voix exprimées des membres présents ou représentés.

En cas d'égalité de voix, l'avis est considéré comme défavorable.

Un procès-verbal motivé d'avis favorable ou défavorable est dressé et expédié à l'entreprise concernée.

En cas d'avis défavorable, l'accord ne sera pas applicable dans l'entreprise.

Les organisations syndicales signataires du présent accord pourront informer, si elles le souhaitent, les salariés des entreprises concernées de leur positionnement respectif sur les accords examinés.

Article 2.5 Entrée en vigueur de l'accord d'entreprise

Dès réception du procès-verbal de validation, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le chef d'entreprise en informe les représentants du personnel et procède au dépôt de l'accord auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi que du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes en y joignant copie du procès-verbal de validation.

L'accord ne pourra être mis en œuvre qu'après que ce dépôt ait été effectué.

Chapitre III Conclusion d'accords d'entreprise avec un salarié mandaté

Article 3.1 Entreprises visées

À défaut de délégués syndicaux dans l'entreprise et en l'absence de représentants élus du personnel constatée par un procès-verbal de carence, l'employeur est autorisé à ouvrir des négociations avec un ou des salariés mandatés.

Article 3.2 Engagement de la négociation

Le chef d'entreprise qui souhaite ouvrir une négociation invite les salariés, à l'exclusion des «cadres dirigeants» au sens de l'article L. 212-15-1 du code du travail, à obtenir individuellement d'un syndicat représentatif au plan national un mandat de négociation pour négocier conformément aux dispositions du présent accord dans un délai maximum d'un mois.

Pour cela, le chef d'entreprise communiquera à ce ou ces salariés les coordonnées des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette invitation est faite par lettre adressée au(x) salarié(s), indiquant le ou les thèmes de négociation envisagés, le délai dans lesquels les mandats doivent être remis, et avec copie jointe du présent accord.

Dans tous les cas, la négociation ne pourra s'ouvrir que si au moins un salarié a été dûment mandaté.

Article 3.3 Exercice du mandat de négociation

La lettre de mandat désigne le salarié destinataire ; elle indique les limites de la négociation et les conditions précises (notamment la périodicité) dans lesquelles le mandat sera tenu informé du déroulement de la négociation.

La négociation portera sur l'objet défini dans la lettre d'invitation visé à l'article précédent.

Le mandat vaut soit jusqu'à la conclusion d'un accord, soit jusqu'au constat de désaccord notifié par l'une des parties.

Article 3.4 Conditions d'exercice du mandat

Chaque salarié titulaire d'un mandat de négociation bénéficie d'un crédit d'heures mensuel variable suivant la taille de l'entreprise.

Ces heures sont rémunérées comme des heures de travail effectif et s'entendent hors temps de réunion de négociation.

Pour ce crédit d'heures spécifique, les parties conviennent de la durée suivante :

— pour les entreprises jusqu'à 50 salariés : 7 heures le premier mois de négociation puis 5 heures par mois,

— pour les entreprises de plus de 50 salariés : 12 heures le premier mois de négociation puis 10 heures par mois.
(Al. exclu de l'extension par arr. 16 avr. 2007, JO 22 avr., rect. JO 19 mai) Les dispositions de l'article L. 412-18 du code du travail sont applicables, dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités aux salariés titulaires du mandat de négociation institué par le présent accord. Le point de départ de la protection de chaque mandataire est la date de réception par le chef d'entreprise de la lettre de mandat.

Les signataires considèrent cette concrétisation de la reconnaissance de l'interlocuteur syndical fondamentale et s'inscrivant dans la volonté partagée d'améliorer le dialogue social et la pratique contractuelle dans les entreprises.

Article 3.5 **Entrée en vigueur de l'accord d'entreprise**

Les accords conclus avec un ou plusieurs salariés spécialement mandatés sur la base du présent accord ne peuvent entrer en vigueur qu'après avoir été approuvé par référendum par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés et après accomplissement des formalités de dépôt et de publicité prévues par la législation en vigueur.

Article 3.6 **Suivi de l'application de l'accord d'entreprise**

Les partenaires sociaux seront informés de la mise en application des accords ainsi négociés.

Article 3.7 **Information de la branche**

Les organismes syndicaux représentatifs des salariés ayant donné mandat de négociation dans le cadre du présent accord feront parvenir au secrétariat de la commission paritaire les accords d'entreprise signés sur la base de ce mandat.

Chapitre IV **Thèmes ouverts à la négociation des accords collectifs**

L'article 43 de la loi du 4 mai 2004 permet aux accords d'entreprise ou d'établissement de mettre en œuvre certaines dispositions du code du travail ou de déroger à celles-ci ; ainsi, conformément aux dispositions légales, la négociation d'accords collectifs d'entreprise ou d'établissement peut porter sur tous les thèmes, exception faite :

- des salaires minima ;
- des grilles de classification ;
- des garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire (mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale) ;
- et de la mutualisation des fonds destinés à la formation professionnelle ;
- des personnes handicapées.

Aucune disposition négociée au niveau local de l'entreprise ou de l'établissement au titre du présent accord ne peut prévoir de dispositions moins favorables au salarié que les dispositions applicables au niveau de la branche.

Constitue une disposition moins favorable, un accord ou un article d'un accord, qui enlève tout ou partie d'un droit acquis à un salarié au titre de l'application des dispositions conventionnelles de branche ou des dispositions légales en vigueur

Chapitre V **L'observatoire paritaire de la négociation collective**

Conformément aux articles 44 et 47 de la loi du 4 mai 2004 et à l'article L. 132-17-1 du code du travail, il est créé un Observatoire Paritaire de la Négociation Collective au niveau de la branche de l'Import-Export.

Il est composé d'un nombre égal de représentants d'employeurs et de salariés à raison d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant par organisation syndicale et patronale.

L'Observatoire Paritaire de Branche assurera une fois par an le suivi des accords d'entreprise ainsi conclus, afin de permettre un retour d'expérience nécessaire à l'amélioration du dialogue social de la branche.

Chapitre VI

Durée de validité - dépôt, extension, entrée en vigueur

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Un bilan sera effectué 6 mois avant la date anniversaire des 3 ans de vie du présent accord.

(*Al. exclu de l'extension par arr. 16 avr. 2007, JO 22 avr.*) *Sa dénonciation pourra intervenir à tout moment moyennant un préavis de trois mois par l'une des parties signataires.*

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 IV du code du travail, le présent accord sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la signature.

La notification, qui sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

Conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par la délégation patronale auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de la branche.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 133-8 du code du travail à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Accord du 21 novembre 2008

[Étendu par arr. 21 avr. 2009, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2009]

Article 1

Renouvellement de l'accord du 23 novembre 2005

L'accord du 23 novembre 2005 relatif à la négociation collective dans les entreprises en l'absence de délégués syndicaux et relatif à l'observatoire paritaire de la négociation collective dans la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage, de commerce intra-communautaire et d'importation-exportation est renouvelé jusqu'au 31 décembre 2009.

Article 2

Entrée en vigueur de l'accord

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Épargne salariale

Accord du 22 juin 2009

[Étendu par arr. 28 avr. 2010, JO 7 mai]

Avenant n° 1, 17 févr. 2014, non étendu, applicable à la date de son dépôt⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME ;

FFSCM ;

UFCC ;

SNCI ;

OSCI.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Préambule

Le présent accord est conclu en application de l'article 9 de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le déve-

loppelement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social, et plus globalement des articles L. 3322-2 et suivants du Code du travail. Cet accord marque ainsi la volonté des signataires de faciliter la mise en œuvre la plus large possible du dispositif de la participation, et son développement, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés, et plus globalement d'encourager l'accès aux différents dispositifs d'épargne salariale.

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

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

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

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

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

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

Titre 1 **Clauses communes**

(Voir également Avenant n° I, 17 févr. 2014)

Article 1 **Champ d'application**

Les entreprises susceptibles d'adhérer à l'accord de participation et/ou au PEI et/ou au PERCOI sont les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'Importation-Exportation de France Métropolitaine (CCNIE n° 3100)

Article 2 **Durée de l'accord**

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

Il sera déposé, ainsi que les règlements du PEI et du PERCOI, auprès des services du Ministère du Travail et son extension sera demandée.

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

Il peut être révisé conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du Travail.

Article 3 **Désignation de l'organisme de gestion**

Les parties choisissent d'un commun accord les sociétés spécialisées du groupe Malakoff Médéric en tant que gestionnaire du PEI et du PERCOI institués par le présent accord.

Article 4 **Comité paritaire de suivi**

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

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

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

Le teneur de compte informera la commission paritaire de l'adhésion des entreprises à l'accord de branche avec

autorisation de ces dernières.

Article 5 **Règlement des litiges**

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

Article 6 **Force de l'accord**

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

Titre 2 **Participation aux résultats de l'entreprise**

(Voir également Avenant n° 1, 17 févr. 2014)

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

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

Article 1 **Calcul de la réserve de participation**

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

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

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

L'entreprise choisit la formule qu'elle souhaite appliquer pour le calcul de sa Réserve Spéciale de Participation.

Option 1 - Formule légale

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

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

L'entreprise ne peut déduire du bénéfice fiscal servant de base de calcul, que les déficits fiscaux constatés au cours des seuls 5 exercices antérieurs à l'exercice en cours.

C représente les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et 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 prorata temporis. Le montant des capitaux propres est attesté par le commissaire aux comptes ou l'Inspection des Impôts.

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

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

- charges de personnel,
- impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires,
- charges financières,
- dotations de l'exercice aux amortissements,

-
- dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles,
 - résultat courant avant impôts.

Option 2 - Formule dérogatoire

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

$$\text{RSP} = 1/2 \times \mathbf{B} \times \mathbf{S}/\mathbf{VA}$$

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

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

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

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

Le montant de la RSP calculé selon le mode dérogatoire :

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

Article 2 Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la Réserve Spéciale de Participation :

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

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

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

- Les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les mandataires sociaux, sous réserve de justifier de l'ancienneté prévue par le présent accord, peuvent également bénéficier de la participation dans les entreprises de :

- 1 à moins de 50 salariés, appliquant la formule légale ou dérogatoire de calcul de la RSP, dans les mêmes conditions que les salariés,
- 50 à 250 salariés, appliquant la formule dérogatoire de calcul de la RSP, uniquement sur la quote-part excédant le montant qui aurait résulté d'un calcul effectué en application de la formule légale, (ils ne bénéficient pas de la participation calculée selon la formule légale).

Les seuils d'effectif ci-dessus sont atteints lorsque l'entreprise comprend au moins 1 salarié, pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'exercice considéré.

Article 3 **Modalités de répartition des droits entre les bénéficiaires**

Règles de répartition des droits

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

- Soit uniformément,
- Soit proportionnellement au salaire brut perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré, déterminé selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des chefs d'entreprise, de leur conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et des mandataires sociaux imposés à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Le total du salaire servant de base à la répartition proportionnelle ne peut excéder une somme au plus égale à 4 fois le plafond annuel moyen de la Sécurité Sociale.

Pour les périodes d'absences visées aux articles L. 1225-16 et suivants, L. 1225-37 et suivants et L. 1226-7 du code du travail (périodes de congés de maternité et d'adoption et périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle), les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions de l'article D. 3324-11 du code du travail.

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

La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice s'entend des périodes de travail effectif, des périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseiller prud'hommes).

En outre, conformément à l'article L. 3324-6 du code du travail, sont assimilées à des périodes de présence, les périodes de congés de maternité ou d'adoption ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail pour un accident du travail ou maladie professionnelle.

- Soit par utilisation conjointe des critères du salaire et de la durée de présence, chaque critère étant appliqué à une sous masse distincte. En conséquence :

- une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement au temps de présence du bénéficiaire dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré,
et
→ une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement aux salaires de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Plafonnement individuel des droits

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un même bénéficiaire ne pourra, pour un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

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

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

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

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

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

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

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

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

Chaque bénéficiaire reçoit de la part de son entreprise une information lui indiquant le montant des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation et les options qui lui sont proposées :

-
- affectation sur le plan d'épargne salariale de l'entreprise (PEI/PERCOI),
 - ou perception immédiate.

À partir de la date de réception de cette information, chaque bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours pour faire connaître son choix.

À l'issue de ce délai, en l'absence de choix expressément formulé par le bénéficiaire en faveur de la perception immédiate de la prime de participation, les sommes sont automatiquement affectées au PEI de l'entreprise.

Rappel :

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

Article 5 Modalités d'attribution des droits

Date de versement

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

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

Notification du versement

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

- le montant global de la participation,
- la part revenant au bénéficiaire,
- le montant de prélèvements précomptés (CSG et CRDS),
- l'organisme auquel est confié la gestion des droits,
- la date de disponibilité de ses droits,
- les cas de déblocage anticipé

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

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

Cas des bénéficiaires ayant quitté l'Entreprise

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

Article 6 Exigibilité des droits des bénéficiaires

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

Affectation des droits sur le Plan d'Épargne Interentreprises (PEI)

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

Ces droits peuvent toutefois être remboursés de manière anticipée dans les cas suivants :

- a) Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) par l'intéressé,
- b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge,
- c) Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé,
- d) 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^o et 3^o 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,
- e) Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS,
- f) Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, cessation du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé,
- g) Création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du Code du travail, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production,
- h) Acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R 111-2 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel,
- i) 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 participant peut être présentée à tout moment à compter de la survenance du fait génératrice dans les cas de : rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement. En dehors de ces quatre cas, la demande doit être présentée dans un délai de six mois à compter du fait générateur. Passé ce délai de six mois le motif de déblocage n'est plus valable.

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

Affectation des droits sur le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif interentreprises (PERCOI)

Les droits des bénéficiaires seront exigibles à partir du jour de leur départ à la retraite.

Ces droits peuvent toutefois être remboursés de manière anticipée dans les cas suivants :

- a) Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS,
- b) Expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé,
- c) Invalidité de l'intéressé, des ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2^o et 3^o 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. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois,
- d) Situation de surendettement du participant définie à l'article L 331-2 du code 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,
- e) Acquisition ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

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

- La levée anticipée de l'indisponibilité des droits intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.
- En cas de décès du bénéficiaire, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses droits avant le septième mois suivant le décès pour prétendre à l'exonération fiscale des sommes débloquées.
- Tout autre cas de déblocage des plans institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquerait automatiquement.

Article 7 Information des Bénéficiaires

Information collective

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

Par ailleurs chaque année, dans un délai de six mois suivant la clôture de l'exercice, un rapport sur la participation

doit être établi par la direction de l'Entreprise. Ce rapport comporte notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Ce rapport est présenté à l'instance suivante :

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

Livret d'Epargne Salariale

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

Départ d'un bénéficiaire

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

En cas de changement d'adresse, il appartiendra au bénéficiaire d'en aviser l'Entreprise.

Titre 3 Plan d'Epargne Interentreprises (PEI)

(Voir également Avenant n° 1, 17 févr. 2014)

Article 1 Participants

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

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

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

- Les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les mandataires sociaux des entreprises comprenant au moins 1 salarié et au plus 250 salariés, pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'exercice considéré, peuvent bénéficier du PEI dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé, et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

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

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

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

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

L'adhésion au PEI est facultative. L'adhésion d'un participant au Plan d'Epargne Interentreprises est automatique dès lors qu'il effectue un versement.

Article 2 Alimentation du Plan d'Epargne Interentreprises

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

- les versements volontaires des participants,
- le montant de tout ou partie des sommes provenant de la Participation,
- le montant de tout ou partie des sommes provenant de l'Intérèsement,

-
- le transfert d'avoirs, disponibles ou non, provenant d'un autre dispositif d'Epargne Salariale (à l'exception du PERCO/PERCOI),
 - le transfert de tout ou partie des droits issus du Compte Epargne Temps existant dans l'entreprise,
 - les éventuels versements complémentaires de l'Entreprise «abondement».

1 Les versements volontaires

Versement minimum

Le montant minimum d'un versement unitaire est de 30 €.

Plafonds de versement

Le montant des versements annuels des participants ne peut excéder :

- pour le salarié : le quart de sa rémunération annuelle brute,
- pour le retraité et préretraité : le quart de sa retraite et/ou pension perçue au cours de l'année,
- pour les dirigeants et les mandataires sociaux : le quart de leur revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente,
- pour le conjoint collaborateur ou conjoint associé du chef d'entreprise, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente : le quart du plafond annuel de la sécurité sociale,
- pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu : le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le plafond de versement est un plafond global s'appliquant à l'ensemble des Plans d'Epargne d'Entreprise auxquels participe le collaborateur.

L'intéressement et les droits issus du Compte Epargne Temps versés dans le Plan d'Epargne Interentreprises, rentrent dans le plafond.

La quote-part de participation, les sommes transférées en provenance d'un autre dispositif d'Epargne Salariale, et l'abondement de l'Entreprise ne rentrent pas dans le plafond.

Périodicité de versement

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

Mode de versement

Tous les versements donnent lieu à l'envoi par le participant d'un bulletin de versement individuel accompagnant son règlement, remis à son Entreprise.

Toutefois le bulletin de versement et le règlement peuvent être adressés directement au Teneur de Compte Conservateur de Parts, s'il n'y a pas d'abondement de l'Entreprise.

2

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

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

3

Les versements complémentaires de l'Entreprise «abondement»

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

Taux d'abondement possibles

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

Plafonds d'abondement possibles

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

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

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

- les versements volontaires,
- les primes de participation,

-
- les primes d'intéressement,
 - les transferts d'avoirs disponibles provenant d'un autre dispositif d'Épargne Salariale,
 - le transfert des droits issus du Compte Épargne Temps.

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe ses salariés, de la règle d'abondement qu'il a retenue et le cas échéant, de toute modification ultérieure. Le versement de l'abondement intervient concomitamment aux versements des participants, ou au plus tard à la fin de chaque exercice.

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

Article 3 **Mode d'investissement des sommes**

Affectation des sommes

Les sommes versées au PEI sont employées à l'acquisition de parts des Fonds Communs de Placement Multientreprises (FCPE) ci-dessous :

- SOREA Court Terme : investissement orienté en totalité vers les supports de type monétaire, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier. La composition cible du portefeuille est à 100 % en produits monétaires de la zone euro.
- SOREA Obligations : investissement orienté en totalité en produits de taux afin de limiter la variabilité de l'épargne en privilégiant les placements obligataires. La composition cible du portefeuille est à la 100 % en produits obligataires de la zone euro.
- SOREA Actions Éthiques et Solidaires : investissement recherchant la valorisation à long terme en conciliant rentabilité financière et investissement solidaire. La composition cible du portefeuille est à 90 % en actions de la zone euro et entre 5 et 10 % en titres émis par des entreprises solidaires agréées.
- SOREA ISR Croissance : investissement recherchant la valorisation de l'épargne tout en minimisant la prise de risque par une répartition équilibrée des placements en actions et en produits de taux socialement responsable de la zone euro. La composition cible du portefeuille est à 40 % en actions et à 60 % en produits obligataires de la zone euro.

Les Fonds ci-dessus désignés sont gérés par la société Federis gestion d'actifs, Société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance, au capital de 5 000 000 euros, dont le siège social est au 20 bis rue La Fayette Paris 9^{ème}, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 439 275 645.

L'Etablissement dépositaire des Fonds est la BNP Paribas Sécurités Services au capital de 165 279 835 euros, dont le siège social est au 3 rue d'Antin à Paris 2^{ème}, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 552 108 011.

Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE

Les règles de fonctionnement et les objectifs de gestion de l'ensemble de ces Fonds sont précisés dans leurs règlements, ainsi que dans les notices d'information. Les critères de choix de placement figurent dans les notices d'information et fiches de présentation des FCPE concernés, annexées au présent plan.

Frais de gestion des FCPE

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

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

Revenus du portefeuille des FCPE

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

Formule de gestion des versements

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

Les versements correspondant à la prime de participation sont, en l'absence de choix exprimé par le participant, affectés par défaut sur le FCPE SOREA Court Terme retenu dans le cadre du dispositif PEI.

Modification de l'affectation des sommes

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

Conseil de surveillance des FCPE

La gestion de chaque Fonds Multientreprises, régi par les dispositions de l'article L 214-39 du code monétaire et

financier, est contrôlée par un Conseil de Surveillance composé de représentants des porteurs de parts et de représentants des entreprises.

Le règlement de chaque Fonds détermine les modalités de désignation des représentants des porteurs de parts et de l'entreprise. Chaque entreprise est représentée par une personne désignée par la Direction de l'entreprise et par :

- deux salariés porteurs de parts du Fonds, pour le conseil de surveillance du Fonds SOREA ISR Croissance,
- un salarié porteur de parts du Fonds, pour les conseils de surveillance des trois autres FCPE SOREA.

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

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

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

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

La valeur de la part évolue en fonction de la valeur du Fonds qui est déterminée chaque semaine. On l'obtient en divisant la valeur totale du Fonds par le nombre de parts existantes.

Les parts détenues par chaque participant sont enregistrées sur un compte individuel tenu par un Teneur de Compte Conservateur de Parts.

Le Teneur de Comptes Conservateur de Parts est Federis Épargne Salariale, Société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 10 865 240 euros, dont le siège social est au 45 rue des Acacias Paris 17^{ème}, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 439 278 276.

Article 5 **Indisponibilité des avoirs**

Délai d'indisponibilité

Les parts acquises pour le compte des participants ne sont disponibles qu'après l'expiration d'un délai de 5 ans à compter, selon le cas, du :

- 1^{er} jour du 7^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice au cours duquel les droits ont été affectés dans le PEI, en cas de versements volontaires et/ou d'intérèsement,
- 1^{er} jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits à participation ont été acquis, en cas de versements de la participation au PEI, de versements volontaires et/ou d'intérèsement.

Cas légaux de déblocage anticipé

Les participants ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent cependant obtenir le remboursement de leurs droits avant l'expiration du délai d'indisponibilité dans les cas suivants :

- a)** Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) par l'intéressé,
- b)** Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge,
- c)** Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé,
- d)** 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^o et 3^o 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,
- e)** Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS,
- f)** Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, cessation du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé,
- g)** Création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du Code du travail, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production.

h Acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R 111-2 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel,

i 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.

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

Demande de déblocage anticipé des parts de FCPE

Les demandes de déblocage anticipé de parts sont adressées directement au Teneur de Comptes Conservateur de Parts, par les participants.

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

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

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

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

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

Article 6 Information

1

Information des bénéficiaires sur la mise en place du Plan d'Épargne Interentreprises

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

2

Information des participants sur l'évolution de leurs droits

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

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

Chaque année dans les 4 mois suivants la clôture de l'exercice des Fonds, la Société de Gestion établit un rapport de gestion sur les opérations effectuées par les Fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée. Ce rapport est adressé à l'Entreprise il est également soumis au conseil de surveillance de chacun des FCPE. Il est tenu à la disposition de chaque porteur de parts, notamment sur le site Internet du Teneur de Compte.

3

Livret d'Épargne Salariale

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

Article 7 Participants ayant quitté l'entreprise

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

- doit recevoir un état récapitulatif, qu'il devra insérer dans son Livret d'Épargne Salariale, indiquant la nature et le montant de ses avoirs, la ou les date(s) à partir desquelles ceux-ci deviendront exigibles, ainsi que toute information concernant la liquidation des sommes épargnées ou leur transfert vers le Plan d'Épargne du nouvel employeur,

-
- doit préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis éventuellement afférents à ces droits. En cas de changement de cette adresse, il appartient au participant d'en aviser l'Entreprise et le Teneur de Comptes en temps utile.

Lorsque le participant ne peut être joint à la dernière adresse indiquée, ses parts sont conservées par le Teneur de Comptes Conservateur de Parts auprès de qui l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription (30 ans).

Article 8 **Frais de tenue de compte individuel**

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

Ils sont fixés à :

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

En cas de disparition de l'entreprise (liquidation judiciaire, dissolution anticipée), les frais de tenue des comptes dus postérieurement à la disparition de l'entreprise sont mis à la charge des participants et prélevés annuellement sur leurs avoirs (8 € TTC par participant).

De même, lorsqu'un participant quitte l'Entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite, et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au Teneur de Comptes Conservateurs de Parts, les frais sont à sa charge et prélevés annuellement sur ses avoirs (8 € TTC).

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

Les transferts individuels du PEI vers un autre PEE / PEI / PERCO / PERCOI sont facturés au participant (50 € TTC) par prélèvement sur les avoirs transférés.

Les transferts individuels du PEI vers un autre PEE / PEI / PERCO / PERCOI gérés par le même teneur de compte sont facturés au participant (20 € TTC) par prélèvement sur les avoirs transférés.

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

La revalorisation des frais n'interviendra pour la première fois qu'à l'issue de l'exercice de l'année 2011.

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

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

Titre 4 **Plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI)**

(Voir également Avenant n° 1, 17 févr. 2014)

Peuvent adhérer au PERCOI l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'import-export (n° 3100) et ayant mis en place un Plan d'Épargne d'Entreprise ou Interentreprises.

Article 1 **Participants**

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

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

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

- Les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les mandataires sociaux des entreprises comprenant au moins 1 salarié et au plus 250 salariés, pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'exercice considéré, peuvent bénéficier du PERCOI dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé, et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

- Les anciens participants partis en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements sur le PERCOI dès lors que des versements ont été réalisés dans ce plan avant la date du départ en retraite ou préretraite. Ces versements ne peuvent plus être abondés.
- Les anciens participants ayant quitté l'entreprise pour un autre motif qu'un départ en retraite ou préretraite et ne bénéficiant pas d'un PERCO/PERCOI dans leur nouvelle entreprise peuvent continuer à effectuer des versements. Ces versements ne peuvent bénéficier de l'abondement et les frais afférents à la gestion du compte sont à la charge exclusive de l'ancien participant.

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

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

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

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

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

Le PERCOI peut être alimenté selon le choix de l'employeur, par :

- les versements volontaires des participants,
- le montant de tout ou partie des sommes provenant de la Participation,
- le montant de tout ou partie des sommes provenant de l'Intérèsement,
- le transfert d'avoirs disponibles ou non provenant d'un autre dispositif d'Epargne Salariale,
- le transfert de tout ou partie des droits issus du Compte Epargne Temps existant dans l'entreprise,
- les éventuels versements complémentaires de l'Entreprise «abondement».

1 **Les versements volontaires**

Versement minimum

Le montant minimum d'un versement unitaire est de 30 €.

Plafonds de versement

Le montant des versements annuels des participants ne peut excéder :

- pour le salarié : le quart de sa rémunération annuelle brute,
- pour le retraité et préretraité : le quart de sa retraite et/ou pension perçue au cours de l'année,
- pour les dirigeants et les mandataires sociaux : le quart de leur revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente,
- pour le conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente : le quart du plafond annuel de la sécurité sociale,
- pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu : le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le plafond de versement est un plafond global s'appliquent à l'ensemble des Plans d'Epargne d'Entreprise auxquels participe le collaborateur.

L'intérèsement versé dans le PERCOI, rentre dans le plafond.

La quote-part de participation, les sommes transférées (en provenance d'un autre dispositif d'Epargne Salariale et/ou d'un Compte Epargne Temps) et l'abondement de l'Entreprise ne rentrent pas dans le plafond.

Périodicité de versement

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

Mode de versement

Tous les versements donnent lieu à l'envoi par le participant d'un bulletin de versement individuel accompagnant son

règlement, remis à son entreprise.

Toutefois le bulletin de versement et le règlement peuvent être adressés directement au Teneur de Compte Conservateur de Parts, s'il n'y a pas d'abondement de l'Entreprise.

2

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

Les sommes transférées sont bloquées jusqu'au jour du départ en retraite du participant.

3

Les versements complémentaires de l'Entreprise «abondement»

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

Taux d'abondement possibles

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

Plafonds d'abondement possibles

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

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

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

- les versements volontaires,
- les primes d'intéressement,
- les primes de participation,
- les transferts d'avoirs disponibles ou non provenant d'un PEE / PEI,
- le transfert des droits issus du Compte Epargne Temps.

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe ses salariés, de la règle d'abondement qu'il a retenue et le cas échéant, de toute modification ultérieure.

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

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

Article 3

Mode d'investissement des sommes

Affectation des sommes (d'origine)

Les sommes versées au PERCOI sont employées à l'acquisition de parts des Fonds Communs de Placement Multientreprises (FCPE) ci-dessous :

- SOREA Court Terme : investissement orienté en totalité vers les supports de type monétaire, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier. La composition cible du portefeuille est à 100 % en produits monétaires de la zone euro.
- SOREA Obligations : investissement orienté en totalité en produits de taux afin de limiter la variabilité de l'épargne en privilégiant les placements obligataires. La composition cible du portefeuille est à 100 % en produits obligataires de la zone euro.
- SOREA Actions Ethiques et Solidaires : investissement recherchant la valorisation à long terme en conciliant rentabilité financière et investissement solidaire. La composition cible du portefeuille est à 90 % en actions de la zone euro et entre 5 et 10 % en titres émis par des entreprises solidaires agréées.
- SOREA ISR Croissance : investissement recherchant la valorisation de l'épargne tout en minimisant la prise de risque par une répartition équilibrée des placements en actions et en produits de taux socialement responsables de la zone euro. La composition cible du portefeuille est à 40 % en actions et à 60 % en produits obligataires de la zone euro.

Les Fonds ci-dessus désignés sont gérés par la société FEDERIS Gestion d'Actifs, Société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 5 000 000 euros, dont le siège social est au 20 bis rue La Fayette à Paris 9^{ème}, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 439 275 645.

L'Etablissement dépositaire des Fonds est la BNP Paribas Sécurités Services, Société Anonyme au capital de 165 279 835 euros, dont le siège social est au 3 rue d'Antin à Paris 2^{ème}, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 552 108 011.

Affectation des sommes (nouveau)

(Avenant n° 1, 17 fevr. 2014, nonétendu)

Les sommes versées dans le PERCOI sont employées à l'acquisition de parts de Fonds Communs de Placement d'Entreprises -FCPE- présentant des profils et des orientations de gestion différentes dont un solidaire.

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

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

Gestion pilotée : Le participant confie au Teneur de Comptes Conservateur de Parts le soin d'allouer son épargne entre trois FCPE (un Fonds Actions, un Fonds Obligations, un Fonds Monétaire) selon une grille de répartition des placements prédefinie permettant de désensibiliser progressivement ses avoirs en fonction de son horizon de placement (date probable de son départ en retraite).

Le processus de désensibilisation se traduit par une réduction progressive des placements en Actions et Obligations au profit des placements Monétaires pour que - au plus tard deux ans avant la sortie du plan - l'épargne du participant soit investie à plus de 50% sur le support présentant le risque financier le plus faible. Le choix entre gestion libre et gestion pilotée est exprimé par le participant lors de chaque versement effectué sur le PERCOI. Ces deux modes de gestion n'étant pas exclusif l'un de l'autre, le panachage entre les deux options est possible.

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

Option gestion libre

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

- Soréa Court Terme : investissement orienté en totalité vers les supports de type monétaire, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier. La composition cible du portefeuille est à 100% en produits monétaires de la zone euro.

- Soréa Obligations : investissement orienté en totalité en produits de taux afin de limiter la variabilité de l'épargne en privilégiant les placements obligataires. La composition cible du portefeuille est à 100% en produits obligataires de la zone euro.

- Soréa ISR Dynamique et Solidaire : investissement recherchant la valorisation à long terme en conciliant rentabilité financière et investissement socialement responsable et solidaire. La composition cible du portefeuille est à 90% en actions de la zone euro et à 10% en titres émis par des entreprises solidaires agréées.

- Soréa ISR Croissance : investissement recherchant la valorisation de l'épargne tout en minimisant la prise de risque par une répartition équilibrée des placements en actions et en produits de taux socialement responsable de la zone euro. La composition cible du portefeuille est à 40% en actions et à 60% en produits obligataires de la zone euro.

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

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

Option gestion pilotée

Dans le cadre de cette option, les versements des participants sont automatiquement investis selon la grille de répartition des placements jointe en annexe, sur les trois FCPE Action, Obligation, Monétaire ci-dessous :

- Soréa ISR Monétaire : investissement en totalité en produits monétaires, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier,

- Soréa ISR Obligations : investissement en totalité en produits de taux socialement responsable afin de limiter la variabilité de l'épargne en privilégiant les placements obligataires et engagés dans le développement durable

- Soréa ISR Dynamique et Solidaire : investissement recherchant la valorisation à long terme en conciliant rentabilité financière et investissement solidaire.

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

Ces données individuelles permettent au Teneur de Comptes Conservateur de Parts de déterminer la durée de placement restante courir jusqu'à la sortie du Plan et d'allouer son versement sur les supports correspondants, selon la répartition prévue par la grille.

La date de départ à la retraite est indiquée par le participant lors de chaque versement. À défaut d'indication contraire l'horizon de placement retenu est la date de son 62^e anniversaire.

• Chaque année, afin que la répartition de la totalité des avoirs détenus par le participant soit conforme à l'allocation cible prévue par la grille de placement, il est procédé par le Teneur de Compte Conservateur de Parts à des arbitrages automatiques entre les FCPE. Ce réajustement annuel est déclenché à date fixe, le 30 septembre de chaque année, et réalisé sur la 1^{re} valeur liquidative de la part des Fonds suivant cette date.

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

- lors d'un rachat partiel de l'épargne effectué par le participant,

- lors d'un changement d'horizon de placement, demandé par le participant.

Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE (d'origine)

Les règles de fonctionnement et les objectifs de gestion de l'ensemble de ces Fonds sont précisés dans leurs règlements ainsi que dans les notices d'information. Les critères de choix de placement figurent dans les notices d'information et fiches de présentation des FCPE concernés, annexées au présent plan.

Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE (nouveau)

(Avenant n° 1, 17 févr. 2014, non étendu)

Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE

Les Fonds ci-dessus désignés sont gérés par la société Fédéris gestion d'actifs, Société Anonyme au capital de 5 000 000 euros, dont le siège social est au 20 bis rue La Fayette à Paris 9^e, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 439 275 645.

L'Établissement dépositaire des Fonds est la BNP Paribas Sécurités Services, Société Anonyme au capital de 165 279 835 euros, dont le siège social est au 3 rue d'Antin à Paris 2^e, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 552 108 011.

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

Frais de gestion des FCPE

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

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

Revenus du portefeuille des FCPE

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

Formule de gestion des versements

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

Les versements correspondant à la prime de participation sont, en l'absence de choix exprimé par le participant, affectés par défaut sur le fonds prévu dans le cadre du dispositif PEI de l'entreprise.

Modification de l'affectation des sommes

Les participants ont la possibilité, à tout moment et sans frais de procéder à des arbitrages entre les fonds proposés dans le cadre du dispositif PERCOI.

Conseils de surveillance des FCPE

La gestion de chaque Fonds Multientreprises, régi par les dispositions de l'article L 214-39 du code monétaire et financier, est contrôlée par un Conseil de Surveillance composé de représentants des porteurs de parts et de représentants des entreprises.

Le règlement de chaque Fonds détermine les modalités de désignation des représentants des porteurs de parts et de

l'entreprise. Chaque entreprise est représentée par une personne désignée par la Direction de l'entreprise et par : — deux salariés porteurs de parts du Fonds, pour le conseil de surveillance du Fonds SOREA ISR Croissance, — un salarié porteur de parts du Fonds, pour les conseils de surveillance des trois autres FCPE SOREA. Le conseil de surveillance est obligatoirement réuni chaque année pour examiner le rapport de la Société de Gestion sur les opérations du Fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée.

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

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

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

La valeur de la part évolue en fonction de la valeur du Fonds qui est déterminée chaque semaine. On l'obtient en divisant la valeur totale du Fonds par le nombre de parts existantes.

Les parts détenues par chaque participant sont enregistrées sur un compte individuel tenu par un Teneur de Comptes Conservateur de Parts

Le Teneur de Comptes Conservateur de Parts est Federis Épargne Salariale, Société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 10 865 240 euros, dont le siège social est au 45 rue des Acacias Paris 17^{ème}, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 439 278 276.

Article 5 **Indisponibilité des avoirs**

Délai d'indisponibilité

Les parts acquises pour le compte des participants ne sont disponibles qu'au jour de leur départ à la retraite.

Cas légaux de déblocage anticipé

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

- a) 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 dans les six mois à compter du jour du décès pour prétendre à l'exonération fiscale des sommes débloquées,
- b) Expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé,
- c) 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^o et 3^o 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. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois,
- d) Situation de surendettement du participant définie à l'article L 331-2 du code 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,
- e) Acquisition ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Demandes de déblocage anticipé des parts de FCPE

Les demandes de déblocage anticipé de parts sont adressées directement au Teneur de Comptes Conservateur de Parts par les participants.

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

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

Article 6 **Sortie du PERCOI**

La délivrance des sommes inscrites aux comptes des participants s'effectue, en principe, sous la forme d'une rente

viagère acquise à titre onéreux. Toutefois le présent accord prévoit aussi la possibilité, pour le participant d'opter, pour une sortie en capital de ses avoirs constitués au titre du PERCOI.

La liquidation du PERCOI est de droit à partir de la date à laquelle le participant a fait liquider sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse. Le participant adresse sa demande de liquidation du PERCOI directement au teneur de compte.

Article 7 Information

1

Information des bénéficiaires sur la mise en place du Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Interentreprises

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

2

Information des participants sur l'évolution de leurs droits

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

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

Chaque année dans les 4 mois suivants la clôture de l'exercice des fonds, la Société de Gestion établit un rapport de gestion sur les opérations effectuées par les Fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée. Ce rapport est adressé à l'Entreprise il est également soumis au conseil de surveillance de chacun des FCPE. Il est tenu à la disposition de chaque porteur de parts, notamment sur le site internet du Teneur de Compte Conservateur de Paris.

3

Livret d'Épargne Salariale

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

Article 8 Participants aux ayant quitté l'entreprise

Lorsqu'un participant quitte l'Entreprise sans faire valoir ses droits à la retraite, l'employeur est tenu :

- de lui remettre un état récapitulatif indiquant la nature et le montant de ses droits, ainsi que toute information concernant le transfert des sommes épargnées vers le PERCOI/PERCOI du nouvel employeur,
- de lui faire préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyé les avis afférents à ces droits. En cas de changement de cette adresse, il appartient au participant d'en aviser l'Entreprise et le Teneur de Comptes en temps utile.

Lorsque le participant ne peut être joint à la dernière adresse indiquée, ses droits sont conservés par le Teneur de Comptes Conservateur de Parts auprès de qui l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription (30 ans).

Article 9 Frais de tenue de compte individuel

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

Ils sont fixés à :

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

En cas de disparition de l'entreprise (liquidation judiciaire, dissolution anticipée) les frais de tenue de comptes, dus postérieurement à la disparition de l'entreprise, sont mis à la charge des participants et prélevés annuellement sur leurs avoirs (8 € TTC par participant).

De même, lorsqu'un participant quitte l'Entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite, et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au Teneur de Comptes Conservateur de Parts, les frais sont à la charge du participant et prélevés annuellement sur ses avoirs (8 € TTC).

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

Les transferts individuels du PERCOI vers un autre PERCO/PERCOI sont facturés au participant (50 € TTC) par prélèvement sur les avoirs transférés.

Les transferts individuels du PERCOI vers un autre PERCO/PERCOI gérés par le même teneur de compte sont facturés au participant (20 € TTC) par prélèvement sur les avoirs transférés.

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

La revalorisation des frais n'interviendra pour la première fois qu'à l'issue de l'exercice de l'année 2011.

Article 10 Modification de la situation juridique de l'entreprise

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

Avenant n° 1 du 17 février 2014

[Non étendu, applicable à la date de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME ;

FFSCM ;

UFCC ;

SNCI ;

OSCI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

Rappel

Les partenaires sociaux de la branche Importation Exportation ont négocié le 22 juin 2009, au profit des entreprises relevant de ladite branche, un accord de branche comportant :

- des dispositions communes (Titre 1)
- des dispositions relatives à la participation aux résultats de l'entreprise (Titre 2)
- des dispositions relatives au Plan d'Épargne Interentreprises - PEI (Titre 3)
- des dispositions relatives au Plan d'Épargne Retraite Collectif Interentreprises - PERCOI (Titre 4)

L'objet du PERCOI de la branche import export est de permettre aux collaborateurs des entreprises adhérentes, de se constituer, avec l'aide de celles-ci, une épargne à long terme en vue de la retraite, dans des conditions financières et fiscales avantageuses.

Chaque participant choisit le fonds sur lequel il souhaite investir ses versements et a ensuite la possibilité de modifier librement et à tout moment l'orientation de ses placements par voie d'arbitrage entre les autres Fonds Communs de Placement multi Entreprises (FCPE) proposés dans le PERCOI de branche.

À côté de ce mode de gestion « libre », les participants doivent désormais avoir la possibilité d'opter pour un mode de gestion « pilotée ».

Cette obligation légale introduite par la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 et ses décrets d'application du 7 novembre 2011, nécessite la modification du PERCOI de branche afin d'offrir aux participants, à côté de la gestion libre (dont les modalités restent inchangées), un mode de gestion pilotée permettant la désensibilisation progressive de l'épargne au fur et à mesure que se rapproche la date de leur départ à la retraite.

Le présent avenant a donc pour objet de compléter l'article 3 du titre 4 de l'accord de branche afin d'introduire les modalités de la gestion pilotée.

À l'occasion de cette mise en conformité, il est également procédé à l'actualisation de certaines autres dispositions de l'accord pour :

- tenir compte de diverses évolutions (modifications réglementaires, changement du teneur de compte et d'un FCPE) intervenues depuis le 22 juin 2009,
- apporter des précisions rédactionnelles.

Article 1 **Introduction de la gestion pilotée du PERCOI (Titre 4)**

(Voir Accord 22 juin 2009, Titre 4, art.3)

Article 2 **Autres actualisations**

Le présent avenant actualise certaines autres dispositions de l'accord pour intégrer les évolutions réglementaires et opérationnelles, intervenues depuis la création de l'accord, et apporter des précisions rédactionnelles pour une meilleure lisibilité de l'accord.

2.1 **Actualisations réglementaires**

2.1.1 **Participation (Titre 2)**

- suppression de la règle particulière d'imputation des déficits pour la détermination de la RSP (article 1)
- exclusion du conjoint collaborateur ou associé du bénéfice d'une répartition proportionnelle au salaire (article 3)
- rajout de la règle «prorata temporis» lors de la répartition proportionnelle au salaire (article 3)
- précision sur les modalités d'information des bénéficiaires lors du versement de la prime de participation (articles 4 et 5)
- mise à jour des modalités d'affectation par défaut de la participation en l'absence de choix expressément formulé par le bénéficiaire (article 4)
- fixation du point de départ de la date présumée d'information des bénéficiaires (article 4)

2.1.2 **PEI (Titre 3) et/ou PERCOI (Titre 4)**

- mise à jour des conditions de versements volontaires pour le conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise et le salarié dont le contrat de travail est suspendu (article 2)
- mise à jour des modalités d'affectation par défaut de la participation en l'absence de choix expressément formulé par le bénéficiaire (article 3)
- remplacement par le Document d'Information Clé pour l'Investisseur (DICI) de la notice AMF des FCPE (article 3)
- modification de la codification de l'article du code monétaire et financier régissant les FCPE multientreprises devenu L 214-164 (article 3)
- introduction d'une nouvelle source d'alimentation du Percoi : 5 jours de repos non pris en l'absence de Compétition Épargne Temps dans l'entreprise et prise en compte de la contre valeur monétaire de ces jours dans le plafond des versements annuels (article 2)

2.2 **Actualisations opérationnelles**

2.2.1 **Clauses communes (Titre 1)**

- rappel concernant le gestionnaire de l'accord du partenariat conclu par le groupe Malakoff Médéric avec BNP Paribas

2.2.2 **PEI (Titre 3) et/ou PERCOI (Titre 4)**

- remplacement par le FCPE Sorea ISR Dynamique et Solidaire, du fonds Sorea Actions Éthiques et Solidaires (article 3)
- mise à jour des coordonnées du Teneur de Registre et du Teneur de Compte Conservateur de Parts : missions désormais assurées respectivement par Malakoff Médéric Épargne Entreprise et BNP Paribas (article 4)

- mise à jour au 1^{er} janvier, de la date de revalorisation annuelle des frais de tenue de compte (article 8 Pei / article 9 Percoi)

2.3 *Actualisations rédactionnelles*

2.3.1

Adaptations communes à la Participation, au PEI et au PERCOI

- nouvelle présentation des bénéficiaires n'ayant pas la qualité de salariés (article 2 Participation / article 1 PEI et PERCOI),
- le déblocage anticipé pour invalidité est complété de l'article du code de l'action sociale et des familles faisant référence à CDAPH (Commission des droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) : (article 6 Participation / article 5 PEI et PERCOI).

2.3.2

Adaptations communes au PEI et PERCOI

- précision apportée pour la modification des règles d'abondement (article 2)
- précision apportée à la composition des conseils de surveillance des FCPE
- nouvelles modalités de mise à disposition du rapport de gestion (article 6 Pei / article 7 Percoi)
- Introduction d'un paragraphe rappelant la mise à disposition de chaque bénéficiaire, d'un espace privé Internet pour suivre l'évolution de leur compte personnel (article 6 du Pei / article 7 du Percoi)

Article 3 *Prise d'effet du présent avenant à l'accord*

Le présent avenant à l'accord prend effet à la date de son dépôt à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRRECTE) du lieu de dépôt de l'accord initial.

Article 4 *Dépôt du présent avenant à l'accord*

Le présent avenant à l'accord et ses annexes sont déposées en deux exemplaires dont une version sur support papier (envoi en Recommandé AR) et une version sur support électronique auprès de la DIRRECTE.

Annexe : Gestion pilotée du PERCOI

1) Grille de répartition des placements « Profil Prudent » retenue

pas	Échéance de la retraite	Fonds		
		Soréa ISR Dynamique et Solidaire	Soréa ISR Obligations	Soréa ISR Monéttaire
999	plus de 19 ans et demi de la retraite	45%	45%	10%
234	plus de 18 ans et demi et jusqu'à 19 ans et demi	44%	44%	12%
222	plus de 17 ans et demi et jusqu'à 18 ans et demi	43%	43%	14%
210	plus de 16 ans et demi et jusqu'à 17 ans et demi	42%	42%	16%
198	plus de 15 ans et demi et jusqu'à 16 ans et demi	41%	41%	18%
186	plus de 14 ans et demi et jusqu'à 15 ans et demi	40%	40%	20%
174	plus de 13 ans et demi et jusqu'à 14 ans et demi	39%	38%	23%
162	plus de 12 ans et demi et jusqu'à 13 ans et demi	38%	36%	26%
150	plus de 11 ans et demi et jusqu'à 12 ans et demi	37%	34%	29%
138	plus de 10 ans et demi et jusqu'à 11 ans et demi	36%	32%	32%
126	plus de 9 ans et demi et jusqu'à 10 ans et demi	35%	30%	35%
114	plus de 8 ans et demi et jusqu'à 9 ans et demi	31%	30%	39%
102	plus de 7 ans et demi et jusqu'à 8 ans et demi	27%	30%	43%

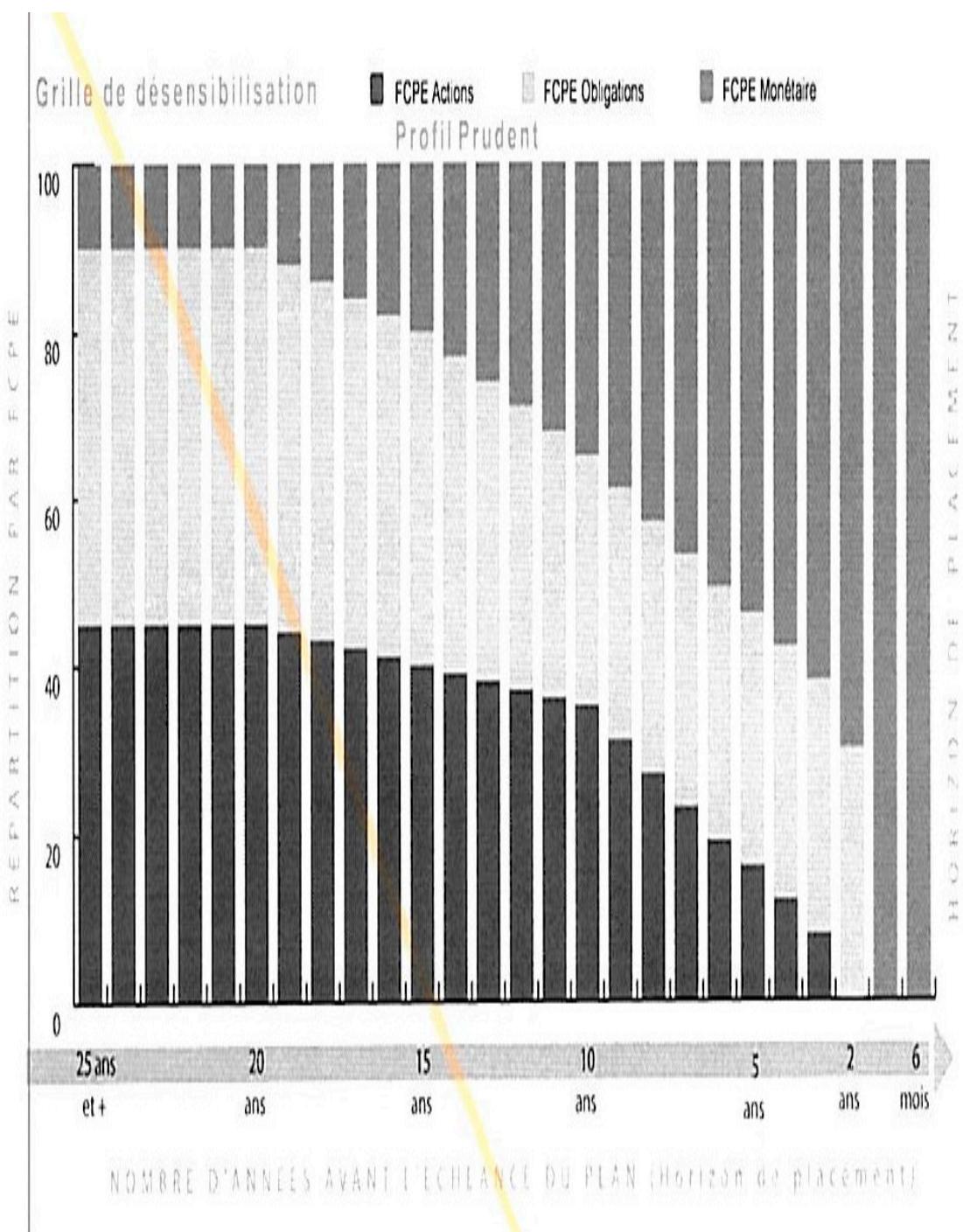
pas	Échéance de la retraite	Fonds		
		Soréa ISR Dynamique et Solidaire	Soréa ISR Obligations	Soréa ISR Monétaire
90	plus de 6 ans et demi et jusqu'à 7 ans et demi	23%	30%	47%
78	plus de 5 ans et demi et jusqu'à 6 ans et demi	19%	30%	51%
66	plus de 4 ans et demi et jusqu'à 5 ans et demi	16%	30%	54%
54	plus de 3 ans et demi et jusqu'à 4 ans et demi	12%	30%	58%
42	plus de 2 ans et demi et jusqu'à 3 ans et demi	8%	30%	62%
30	plus de 1 ans et demi et jusqu'à 2 ans et demi	0%	30%	70%
18	plus de 0 ans et demi et jusqu'à 1 ans et demi	0%	0%	100%
6	moins de 6 mois de la retraite	0%	0%	100%

2) Illustration du principe de désensibilisation de l'épargne

La gestion « pilotée » est une technique d'allocation d'actifs visant à désensibiliser progressivement l'épargne du participant en fonction de son horizon de placement.

Ainsi, au fur et à mesure que se rapproche la date probable de son départ en retraite, la part de ses placements en Actions et Obligations diminue et celle des placements en produits Monétaires - plus sécuritaires - augmente.

Si le participant opte pour la gestion pilotée, chaque montant versé est réparti automatiquement sur les trois FCPE proposés, selon son horizon de placement et conformément à la grille de répartition des placements (appelée aussi grille de désensibilisation) retenue par le PERCOI pour l'allocation de son épargne.



Chaque année, la répartition des avoirs du participant entre les trois FCPE est réajustée, en fonction de l'allocation cible prévue par la grille, par arbitrages automatiques opérés par FédérésÉpargne Salariale, pour tenir compte de l'évolution de son horizon de placement et des performances des FCPE. Ainsi à 2 ans de l'échéance de sortie du plan, son épargne sera investie à plus de 50% dans le support «Monétaire».

Exemple

- Si la date probable de départ en retraite se situe à plus de 20 ans, la répartition de l'épargne sera la suivante : 45% sur le FCPE Actions, 45% sur le FCPE Obligations et 10% sur le FCPE Monétaire.
- Si la date probable de départ à la retraite se situe à 5 ans, la répartition de l'épargne sera la suivante : 19% sur le FCPE Actions, 30% sur le FCPE Obligations et 51% sur le FCPE Monétaire

Avenant n° 1 du 27 juin 2016

[Étendu par arr. 21 mars 2017, JO 1^{er} avr., applicable à compter de la date de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCI ;
OSCI ;
FICIME ;
UFCC ;
FFSCM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;
CSFV CFTC ;
FNECS CFE-CGC.

Préambule

Le présent accord est conclu en application de l'article 9 de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social, et plus globalement des articles L. 3322-2 et suivants du Code du travail. Cet accord marque ainsi la volonté des signataires de faciliter la mise en œuvre la plus large possible du dispositif de la participation, et son développement, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés, et plus globalement d'encourager l'accès aux différents dispositifs d'épargne salariale.

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

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

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

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

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

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

Titre 1 Clauses communes

Article 1 Champ d'application

Les entreprises susceptibles d'adhérer à l'accord de participation et/ou au PEI et/ou au PERCOI sont les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'Importation-Exportation de France Métropolitaine (CCNIE n° 3100)

Article 2 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée et prend effet à compter de la date de son dépôt. Il sera déposé, ainsi que les règlements du PEI et du PERCOI, auprès des services du Ministère du Travail et son extension sera demandée.

Il pourra être dénoncé par tout ou partie des signataires, conformément aux dispositions légales. Il peut être révisé conformément aux articlesL. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Article 3 **Désignation de l'organisme de gestion**

Les parties choisissent d'un commun accord le groupe Malakoff Médéric et son partenaire BNP Paribas SA en tant que gestionnaire du PEI et du PERCOI institués par le présent accord.

Article 4 **Comité paritaire de suivi**

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

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

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

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

Article 5 **Règlement des litiges**

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

Article 6 **Force de l'accord**

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

Titre 2 **Participation aux résultats de l'entreprise**

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

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

Article 1 **Calcul de la réserve de participation**

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

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

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

L'entreprise choisit la formule qu'elle souhaite appliquer pour le calcul de sa Réserve Spéciale de Participation.

Option 1 - Formule légale :

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

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

C représente les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et 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 prorata temporis. Le montant des capitaux propres est attesté par le commissaire aux comptes ou l'Inspection des Impôts.

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

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

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

Option 2 - Formule dérogatoire :

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

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

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

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

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

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

Le montant de la RSP calculé selon le mode dérogatoire :

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

Article 2 Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la Réserve Spéciale de Participation :

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

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

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de

suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.

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

- 1 à moins de 50 salariés, appliquant la formule légale ou dérogatoire de calcul de la RSP, dans les mêmes conditions que les salariés,
- 50 à 250 salariés, appliquant la formule dérogatoire de calcul de la RSP, uniquement sur la quote-part excédant le montant qui aurait résulté d'un calcul effectué en application de la formule légale, (ils ne bénéficient pas de la participation calculée selon la formule légale).

Les seuils d'effectif ci-dessus sont atteints lorsque l'entreprise comprend au moins 1 salarié, pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'exercice considéré.

Article 3 **Modalités de répartition des droits entre les bénéficiaires**

— Règles de répartition des droits

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

— Soit uniformément.

— Soit proportionnellement au salaire brut perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré, déterminé selon les règles prévues à l'articleL. 242-1 du code de la sécurité sociale et, le cas échéant, à la rémunération annuelle des mandataires sociaux ou au revenu professionnel du chef d'entreprise, imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Le total du salaire servant de base à la répartition proportionnelle ne peut excéder une somme au plus élevée à 4 fois le plafond annuel moyen de la Sécurité Sociale.

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

Pour les périodes d'absences visées aux articlesL. 1225-16 et suivants,L. 1225-37 et suivants etL. 1226-7 du code du travail (périodes de congés de maternité et d'adoption et périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle), les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions de l'articleD. 3324-11 du code du travail.

— Soit proportionnellement à la durée de présence au cours de l'exercice.

La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice s'entend des périodes de travail effectif, des périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseiller prud'hommes).

En outre, conformément à l'articleL. 3324-6 du code du travail, sont assimilées à des périodes de présence, les périodes de congés de maternité ou d'adoption ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail pour un accident du travail ou maladie professionnelle.

— Soit par utilisation conjointe des critères du salaire et de la durée de présence, chaque critère étant appliqué à une sous masse distincte. En conséquence :

- Une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement au temps de présence du bénéficiaire dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré,

Et

- Une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement aux salaires de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

— Plafonnement individuel des droits

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un même bénéficiaire ne pourra, pour un même exercice, excéder une somme égale aux 3 / 4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

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

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

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

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

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

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

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

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

Rappel :

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

Pour permettre au bénéficiaire de formuler son choix, l'entreprise lui adresse un courrier d'information précisant : le montant individuel de la prime de participation attribuée,

les options offertes (affectation PEI ou PEI /PERCOI et perception immédiate),

le délai dont il dispose pour faire connaître son choix,

les modalités d'affectation par défaut de la prime, en l'absence de choix d'utilisation expressément formulé par le bénéficiaire.

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

Illustration :

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

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

- si adhésion de l'entreprise au seul PEI de la branche import-export, l'affectation se fera
- en totalité sur le PEI pour être investie sur le FCPE «Soréa Court Terme comme le fonds par défaut,
- si adhésion de l'entreprise au PEI et PERCOI de la branche import-export, l'affectation se fera :
 - pour moitié sur le PERCOI pour être investie sur le FCPE «Soréa Court Terme» présentant le profil le moins risqué parmi les fonds retenus par le plan dans le cadre de l'option «gestion libre»,
 - pour l'autre moitié sur le PEI pour être investie sur le FCPE «Soréa Court Terme» désigné par le plan comme le fonds par défaut,

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

Article 5 **Modalités d'attribution des droits**

Date de versement

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

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

Notification du versement

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

- le montant global de la participation,

- la part revenant au bénéficiaire,
- le montant de prélèvements précomptés (CSG et CRDS),
- l'organisme auquel est confié la gestion des droits,
- la date de disponibilité des droits,
- les cas de déblocage anticipés,
- les modalités d'affectation de ses droits, à défaut de choix d'utilisation formulés dans les délais, et, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition telles que retenues par l'entreprise.

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

Cas des bénéficiaires ayant quitté l'Entreprise

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

Article 6 Exigibilité des droits des bénéficiaires

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

Affectation des droits sur le Plan d'Epargne Interentreprises (PEI)

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

Ces droits peuvent toutefois être remboursés de manière anticipée dans les cas suivants :

- a) Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) par l'intéressé,
- b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge,
- c) Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé,
- d) 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^o et 3^o de l'articleL. 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 prévue à l'article L 241-5 du code de l'action sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle,
- e) Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS,
- f) Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, cessation du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé,
- g) Création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un PACS, 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'articleR. 5141-2 du Code du travail, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production,
- h) Acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R 111-2 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel,
- i) 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 participant peut être présentée à tout moment à compter de la survenance du fait générateur dans les cas de : rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement. En dehors de ces quatre cas, la demande doit être présentée dans un délai de six mois à compter du fait générateur. Passé ce délai de six mois le motif de déblocage n'est plus valable.

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

Affectation des droits sur le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif Interentreprises (PERCOI)

Les droits des bénéficiaires seront exigibles à partir du jour de leur départ à la retraite.

Ces droits peuvent toutefois être remboursés de manière anticipée dans les cas suivants :

- a)** Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS,
- b)** Expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé,
- c)** 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^e et 3^e 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 prévue à l'article L 241-5 du code de l'action sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois,
- d)** Situation de surendettement du participant définie à l'article L 331-2 du code 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,
- e)** Acquisition ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

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

- La levée anticipée de l indisponibilité des droits intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.
- En cas de décès du bénéficiaire, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses droits avant le septième mois suivant le décès pour prétendre à l'exonération fiscale des sommes débloquées.
- Tout autre cas de déblocage des plans institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquerait automatiquement.

Article 7 **Information des bénéficiaires**

Information collective

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

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

Ce rapport est présenté à l'instance suivante :

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

Livret d'Épargne Salariale

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

Départ d'un bénéficiaire

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

En cas de changement d'adresse, il appartiendra au bénéficiaire d'en aviser l'Entreprise.

Titre 3

Plan d'épargne interentreprises (PEI)

Article 1

Participants

— Tous les salariés des entreprises appliquant la convention collective de l'import-export ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans leur entreprise peuvent adhérer au Plan d'Epargne Interentreprises (PEI), dès lors que leur entreprise y a adhéré.

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

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

— Le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux des entreprises comprenant au moins 1 salarié et au plus 250 salariés, pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'exercice considéré, peuvent bénéficier du PEI dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

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

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

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

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

L'adhésion au PEI est facultative. L'adhésion d'un participant au Plan d'Epargne Interentreprises est automatique dès lors qu'il effectue un versement.

Article 2

Alimentation du plan d'épargne interentreprises

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

- les versements volontaires des participants,
- le montant de tout ou partie des sommes provenant de la Participation,
- le montant de tout ou partie des sommes provenant de l'Intérèsement,
- le transfert d'avoirs, disponibles ou non, provenant d'un autre dispositif d'Epargne Salariale (à l'exception du PERCO/PERCOI),
- le transfert de tout ou partie des droits issus du Compte Epargne Temps existant dans l'entreprise,
- les éventuels versements complémentaires de l'Entreprise «abondement».

1

Les versements volontaires

Versement minimum

Le montant minimum d'un versement unitaire est de 30 €.

Plafonds de versement

Le montant des versements annuels des participants ne peut excéder :

- pour le salarié : le quart de sa rémunération annuelle brute,
- pour le retraité et préretraité : le quart de sa retraite et/ou pension perçue au cours de l'année,
- pour le chef d'entreprise : le quart de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, provenant de l'entreprise ayant adhérée au PEI,
- pour les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux : le quart de leur rémunération perçue au titre des fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des tra-

-
- tements et salaires de l'année de versement,
- pour le conjoint collaborateur ou conjoint associé du chef d'entreprise, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : le quart du plafond annuel de la sécurité sociale,
 - pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le plafond de versement est un plafond global s'appliquant à l'ensemble des Plans d'Epargne d'Entreprise auxquels participe le collaborateur.

L'intérressement et les droits issus du Compte Epargne Temps versés dans le Plan d'Epargne Interentreprises, rentrent dans le plafond.

La quote-part de participation, les sommes transférées en provenance d'un autre dispositif d'Epargne Salariale, et l'abondement de l'Entreprise ne rentrent pas dans le plafond.

Périodicité de versement

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

Mode de versement

Tous les versements donnent lieu à l'envoi par le participant d'un bulletin de versement individuel accompagnant son règlement, remis à son Entreprise.

Toutefois le bulletin de versement et le règlement peuvent être adressés directement au Teneur de Compte Conservateur de Paris, s'il n'y a pas d'abondement de l'Entreprise.

2

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

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

3

Les versements complémentaires de l'Entreprise «abondement»

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

Taux d'abondement annuel possibles

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

Plafonds d'abondement annuel possibles

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

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

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

- les versements volontaires,
- les primes de participation,
- les primes d'intérressement,
- les transferts d'avoirs disponibles provenant d'un autre dispositif d'Epargne Salariale,
- le transfert des droits issus du Compte Epargne Temps.

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

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

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

Article 3 **Mode d'investissement des sommes**

Affectation des sommes

Les sommes versées au PEI sont employées à l'acquisition de parts des Fonds Communs de Placement Multientreprises (FCPE) ci-dessous :

— SOREA Court Terme : investissement orienté en totalité vers les supports de type monétaire, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier. La composition cible du portefeuille est à 100 % en produits monétaires de la zone euro.

— SOREA Obligations : investissement orienté en totalité en produits de taux afin de limiter la variabilité de l'épargne en privilégiant les placements obligataires. La composition cible du portefeuille est à 100 % en produits obligataires de la zone euro.

— SOREA ISR Dynamique et Solidaire : investissement recherchant la valorisation à long terme en conciliant rentabilité financière et investissement socialement responsable et solidaire. La composition cible du portefeuille est à 90 % en actions de la zone euro et à 10 % en titres émis par des entreprises solidaires agréées.

— SOREA ISR Croissance : investissement recherchant la valorisation de l'épargne tout en minimisant la prise de risque par une répartition équilibrée des placements en actions et en produits de taux socialement responsable de la zone euro. La composition cible du portefeuille est à 40 % en actions et à 60 % en produits obligataires de la zone euro.

Les Fonds ci-dessus désignés sont gérés par la société Fédéris Gestion d'Actifs, Société Anonyme, au capital de 5 000 000 euros, dont le siège social est au 20 bis rue La Fayette Paris 9^{ème}, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 439 275 645.

L'Établissement dépositaire des Fonds est la BNP PARIBAS Sécurités Services au capital de 165 279 835 euros, dont le siège social est au 3 rue d'Antin à Paris 2^{ème}, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 552 108 011.

Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE

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

Frais de gestion des FCPE

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

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

Revenus du portefeuille des FCPE

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

Formule de gestion des versements

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

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

— si adhésion de l'entreprise au seul PEI de la branche import-export, l'affectation se fera

— en totalité sur le PEI pour être investi sur le FCPE «Soréa Court Terme» désigné par le plan comme le fonds par défaut,

— si adhésion de l'entreprise au PEI et PERCOI de la branche import-export, l'affectation se fera :

— pour moitié sur le PERCOI pour être investi sur le FCPE «Soréa Court Terme» présentant le profil le moins risqué parmi les fonds retenus par le plan dans le cadre de l'option «gestion libre»,

— pour l'autre moitié sur le PEI pour être investi sur le FCPE «Soréa Court Terme» désigné par le plan comme le fonds par défaut.

Modification de l'affectation des sommes

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

Conseil de surveillance des FCPE

La gestion de chaque Fonds Multientreprises, régi par les dispositions de l'article L 214-164 du code monétaire et

financier, est contrôlée par un Conseil de Surveillance composé de représentants des porteurs de parts et de représentants des entreprises.

Le règlement de chaque Fonds détermine les modalités de désignation des représentants des porteurs de parts et de l'entreprise. Chaque entreprise est représentée par une personne désignée par la Direction de l'entreprise et par :

- deux salariés porteurs de parts du Fonds, pour les conseils de surveillance des Fonds SOREA ISR,
- un salarié porteur de parts du Fonds, pour les conseils de surveillance des autres Fonds SOREA.

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

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

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

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

La valeur de la part évolue en fonction de la valeur du Fonds qui est déterminée chaque semaine. On l'obtient en divisant la valeur totale du Fonds par le nombre de parts existantes.

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

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

L'établissement chargé de la tenue de ce registre est :

Malakoff Médéric Epargne Entreprise, société par actions simplifiée au capital de 1 207 000 € dont le siège social est au 21 rue Laffitte - 75009 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 509 537 601, qui a délégué l'exercice de cette mission à :

BNP Paribas SA, au capital de 2 484 523 922 € dont le siège est situé 16 boulevard des Italiens - 75009 Paris, en sa qualité de Teneur de Comptes Conservateur de Parts au travers de son métier Epargne & Retraite Entreprises

Article 5 **Indisponibilité des avoirs**

Délai d'indisponibilité

Les parts acquises pour le compte des participants ne sont disponibles qu'après l'expiration d'un délai de 5 ans à compter, selon le cas, du :

- 1^{er} jour du 7^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice au cours duquel les droits ont été affectés dans le PEI, en cas de versements volontaires et/ou d'intérèsement
- 1^{er} jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits à participation ont été acquis, en cas de versements de la participation au PEI, de versements volontaires et/ou d'intérèsement.

Cas légaux de déblocage anticipé

Les participants ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent cependant obtenir le remboursement de leurs droits avant l'expiration du délai d'indisponibilité dans les cas suivants :

- a) Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) par l'intéressé,
- b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge,
- c) Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé,
- d) 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^o et 3^o de l'articleL. 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 prévue à l'article L 241-5 du code de l'action sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle,
- e) Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS,
- f) Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, cessation du mandat social,

perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé,

g) Création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R 5141 - 2 du Code du travail, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production,

h) Acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R 111-2 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel,

i) 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.

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

Demande de déblocage anticipé des parts de FCPE

Les demandes de déblocage anticipé de parts sont adressées directement au Teneur de Comptes Conservateur de Parts, par les participants.

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

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

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

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

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

Article 6 Information

1

Information des bénéficiaires sur la mise en place du Plan d'Épargne Interentreprises

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

2

Information des participants sur l'évolution de leurs droits

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

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

3

Livret d'Épargne Salariale

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

4 Site internet

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

Article 7 Participants ayant quitté l'entreprise

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

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

Lorsque le participant ne peut être joint à la dernière adresse indiquée, ses parts sont conservées par le Teneur de Comptes Conservateur de Parts auprès de qui l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription (30 ans).

Article 8 Frais de tenue de compte individuel

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

Ils sont fixés à :

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

En cas de disparition de l'entreprise (liquidation judiciaire, dissolution anticipée), les frais de tenue des comptes dus postérieurement à la disparition de l'entreprise sont mis à la charge des participants et prélevés annuellement sur leurs avoirs (8 € TTC par participant).

De même, lorsqu'un participant quitte l'Entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au Teneur de Comptes Conservateurs de Parts, les frais sont à sa charge et prélevés annuellement sur ses avoirs (8 € TTC)

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

Les transferts individuels du PEI vers un autre PEE/PEI/PERCO/PERCOI sont facturés au participant (50 € TTC) par prélèvement sur les avoirs transférés.

Les transferts individuels du PEI vers un autre PEE/PEI/PERCO/PERCOI gérés par le même teneur de compte sont facturés au participant (20 € TTC) par prélèvement sur les avoirs transférés.

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

La revalorisation des frais n'interviendra pour la première fois qu'à l'issue de l'exercice de l'année 2011.

Article 9 Modification de la situation juridique de l'entreprise

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

Titre 4

Plan d'Épargne Retraite Collectif Interentreprises (PERCOI)

Peuvent adhérer au PERCOI l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'import-export (n° 3100) et ayant mis en place un Plan d'Épargne d'Entreprise ou Interentreprises.

Article 1

Participants

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

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

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

— Le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux des entreprises comprenant au moins 1 salarié et au plus 250 salariés, pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'exercice considéré, peuvent bénéficier du PERCOI dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé, et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

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

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

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

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

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

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

Article 2

Alimentation du Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Interentreprises

Le PERCOI peut être alimenté selon le choix de l'employeur, par :

- les versements volontaires des participants,
- le montant de tout ou partie des sommes provenant de la Participation,
- le montant de tout ou partie des sommes provenant de l'Intérèsement,
- le transfert d'avoirs disponibles ou non provenant d'un autre dispositif d'Épargne Salariale,
- le transfert de tout ou partie des droits issus du Compte Épargne Temps existant dans l'entreprise, ou en l'absence de CET dans l'entreprise, dans la limite de 5 jours par an, les jours de repos ou de congés annuel (excédant la durée de 20 jours ouvrés / 24 jours ouvrables) non pris,
- les éventuels versements complémentaires de l'Entreprise «abondement».

1

Les versements volontaires

Versement minimum

Le montant minimum d'un versement unitaire est de 30 €.

Plafonds de versement

Le montant des versements annuels des participants ne peut excéder :

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

Le plafond de versement est un plafond global s'appliquant à l'ensemble des Plans d'Épargne d'Entreprise auxquels participe le collaborateur.

L'intéressement versé dans le PERCOI, rentre dans le plafond. Il en est de même pour la valeur monétaire des jours de repos ou de congés non pris affectés au PERCOI en l'absence de dispositif de Compte Épargne Temps dans l'entreprise.

La quote-part de participation, les sommes transférées (en provenance d'un autre dispositif d'Épargne Salariale et/ou d'un Compte Épargne Temps) et l'abondement de l'Entreprise ne rentrent pas dans le plafond.

Périodicité de versement

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

Mode de versement

Tous les versements donnent lieu à l'envoi par le participant d'un bulletin de versement individuel accompagnant son règlement, remis à son entreprise.

Toutefois le bulletin de versement et le règlement peuvent être adressés directement au Teneur de Compte Conservateur de Parts, s'il n'y a pas d'abondement de l'Entreprise.

2

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

Les sommes transférées sont bloquées jusqu'au jour du départ en retraite du participant.

3

Les versements complémentaires de l'Entreprise “abondement”

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

Taux d'abondement annuel possibles

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

Plafonds d'abondement annuel possibles

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

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

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

- les versements volontaires,
- les primes d'intéressement,
- les primes de participation,
- les transferts d'avoirs disponibles ou non provenant d'un PEE/PEI,
- le transfert des droits issus du Compte Épargne Temps ou, en l'absence de CET, des jours de repos ou de congés non pris autorisés.

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il

informe ses salariés, de la règle d'abondement qu'il a retenue et le cas échéant, de toute modification ultérieure. Cette modification ne peut pas être rétroactive. Les bénéficiaires doivent être informés clairement des modalités d'abondement éventuellement retenues par l'employeur lors de chaque versement.

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

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

Article 3 **Mode d'investissement des sommes**

Affectation des sommes

Les sommes versées dans le PERCOI sont employées à l'acquisition de parts de Fonds Communs de Placement d'Entreprises -FCPE- présentant des profils et des orientations de gestion différentes dont un solidaire.

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

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

Gestion pilotée : Le participant confie au Teneur de Comptes Conservateur de Parts le soin d'allouer son épargne entre trois FCPE (un Fonds Actions, un Fonds Obligations, un Fonds Monétaire) selon une grille de répartition des placements prédefinie permettant de désensibiliser progressivement ses avoirs en fonction de son horizon de placement (date probable de son départ en retraite).

Le processus de désensibilisation se traduit par une réduction progressive des placements en Actions et Obligations au profit des placements Monétaires pour que - au plus tard deux ans avant la sortie du plan - l'épargne du participant soit investie à plus de 50 % sur le support présentant le risque financier le plus faible.

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

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

Option gestion libre

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

— SOREA Court Terme : investissement orienté en totalité vers les supports de type monétaire, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier. La composition cible du portefeuille est à 100 % en produits monétaires de la zone euro.

— SOREA Obligations : investissement orienté en totalité en produits de taux afin de limiter la variabilité de l'épargne en privilégiant les placements obligataires. La composition cible du portefeuille est à 100 % en produits obligataires de la zone euro.

— SOREA ISR Dynamique et Solidaire : investissement recherchant la valorisation à long terme en conciliant rentabilité financière et investissement socialement responsable et solidaire. La composition cible du portefeuille est à 90 % en actions de la zone euro et à 10 % en titres émis par des entreprises solidaires agréées.

— SOREA ISR Croissance : investissement recherchant la valorisation de l'épargne tout en minimisant la prise de risque par une répartition équilibrée des placements en actions et en produits de taux socialement responsable de la zone euro. La composition cible du portefeuille est à 40 % en actions et à 60 % en produits obligataires de la zone euro.

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

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

Option gestion pilotée

Dans le cadre de cette option, les versements des participants sont automatiquement investis, selon la grille de répartition des placements jointe en annexe, sur les trois FCPE Action, Obligation, Monétaire ci-dessous :

— SOREA ISR Monétaire : investissement en totalité en produits monétaires, de manière à obtenir la préservation

du capital et un rendement régulier,

— SOREA ISR Obligations : investissement en totalité en produits de taux socialement responsable afin de limiter la variabilité de l'épargne en privilégiant les placements obligataires et engagés dans le développement durable

— SOREA ISR Dynamique et Solidaire : investissement recherchant la valorisation à long terme en conciliant rentabilité financière et investissement solidaire.

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

Ces données individuelles permettent au Teneur de Comptes Conservateur de Parts de déterminer la durée de placement restant à courir jusqu'à la sortie du Plan et d'allouer son versement sur les supports correspondants, selon la répartition prévue par la grille

La date de départ à la retraite est indiquée par le participant lors de chaque versement. À défaut d'indication contraire l'horizon de placement retenu est la date de son 62^{ème} anniversaire.

— Chaque année, afin que la répartition de la totalité des avoirs détenus par le participant soit conforme à l'allocation cible prévue par la grille de placement, il est procédé par le Teneur de Compte Conservateur de Parts à des arbitrages automatiques entre les FCPE. Ce réajustement annuel est déclenché à date fixe, le 30 septembre de chaque année, et réalisé sur la 1^{ère} valeur liquidative de la part des Fonds suivant cette date.

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

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

Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE

Les Fonds ci-dessus désignés sont gérés par la société Fédérés gestion d'actifs, Société Anonyme au capital de 5 000 000 euros, dont le siège social est au 20 bis rue La Fayette à Paris 9^{ème}, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 439 275 645.

L'Établissement dépositaire des Fonds est la BNP PARIBAS Sécurités Services, Société Anonyme au capital de 165 279 835 euros, dont le siège social est au 3 rue d'Antin à Paris 2^{ème}, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 552 108 011.

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

Frais de gestion des FCPE

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

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

Revenus du portefeuille des FCPE

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

Formule de gestion des versements

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

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

- pour moitié sur le PERCOI pour être investi sur le FCPE «Soréa Court Terme» présentant le profil le moins risqué parmi les fonds retenus par le plan dans le cadre de l'option «gestion libre»,
- pour l'autre moitié sur le PEI pour être investi sur le FCPE «Soréa Court Terme» désigné par le plan comme le fonds par défaut.

Conseils de surveillance des FCPE

La gestion de chaque Fonds Multientreprises, régi par les dispositions de l'article L 214-164 du code monétaire et financier, est contrôlée par un Conseil de Surveillance composé de représentants des porteurs de parts et de représentants des entreprises.

Le règlement de chaque Fonds détermine les modalités de désignation des représentants des porteurs de parts et de l'entreprise. Chaque entreprise est représentée par une personne désignée par la Direction de l'entreprise et par :

-
- deux salariés porteurs de parts du Fonds, pour les conseils de surveillance des Fonds SOREA ISR,
 - un salarié porteur de parts du Fonds, pour les conseils de surveillance des autres Fonds SOREA.
- Le conseil de surveillance est obligatoirement réuni chaque année pour examiner le rapport de la Société de Gestion sur les opérations du Fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée.

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

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

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

La valeur de la part évolue en fonction de la valeur du Fonds qui est déterminée chaque semaine. On l'obtient en divisant la valeur totale du Fonds par le nombre de parts existantes.

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

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

L'établissement chargé de la tenue de ce registre est :

Malakoff Médéric Epargne Entreprise, société par actions simplifiée au capital de 1 207 000 € dont le siège social est au 21 rue Laffitte - 75009 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 509 537 601, qui a délégué l'exercice de cette mission à :

BNP Paribas SA, au capital de 2 484 523 922 € dont le siège est situé 16 boulevard des Italiens -75009 Paris, en sa qualité de Teneur de Comptes Conservateur de Parts au travers de son métier Epargne & Retraite Entreprises

Article 5 **Indisponibilité des avoirs**

Délai d'indisponibilité

Les parts acquises pour le compte des participants ne sont disponibles qu'au jour de leur départ à la retraite.

Cas légaux de déblocage anticipé

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

- a) 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 dans les six mois à compter du jour du décès pour prétendre à l'exonération fiscale des sommes débloquées,
- b) Expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé,
- c) 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^e et 3^e 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 prévue à l'article L 241-5 du code de l'action sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois,
- d) Situation de surendettement du participant définie à l'article L 331-2 du code 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,
- e) Acquisition ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Demandes de déblocage anticipé des parts de FCPE

Les demandes de déblocage anticipé de parts sont adressées directement au Teneur de Comptes Conservateur de Parts par les participants.

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

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

Article 6 Sortie du PERCOI

La délivrance des sommes inscrites aux comptes des participants s'effectue, en principe, sous la forme d'une rente viagère acquise à titre onéreux. Toutefois le présent accord prévoit aussi la possibilité, pour le participant d'opter, pour une sortie en capital de ses avoirs constitués au titre du PERCOI.

La liquidation du PERCOI est de droit à partir de la date à laquelle le participant a fait liquider sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse. Le participant adresse sa demande de liquidation du PERCOI directement au teneur de compte.

Article 7 Information

1 Information des bénéficiaires sur la mise en place du Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif Interentreprises

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

2 Information des participants sur l'évolution de leurs droits

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

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

Chaque année dans les 4 mois suivants la clôture de l'exercice des fonds, la Société de Gestion établit un rapport de gestion sur les opérations effectuées par les Fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée. Ce rapport, soumis au conseil de surveillance de chacun des FCPE, tenu à la disposition de chaque porteur de parts et de l'entreprise, auprès de Malakoff Médéric Epargne Entreprise.

3 Livret d'Epargne Salariale

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

4 Site internet

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

Article 8 Participants ayant quitte l'entreprise

Lorsqu'un participant quitte l'Entreprise sans faire valoir ses droits à la retraite, l'employeur est tenu :

- de lui remettre un état récapitulatif indiquant la nature et le montant de ses droits, ainsi que toute information concernant le transfert des sommes épargnées vers le PERCOI/PERCOI du nouvel employeur,
- de lui faire préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyé les avis afférents à ces droits. En cas de changement de cette adresse, il appartient au participant d'en aviser l'Entreprise et le Teneur de Comptes en temps utile.

Lorsque le participant ne peut être joint à la dernière adresse indiquée, ses droits sont conservés par le Teneur de Comptes Conservateur de Parts auprès de qui l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription (30 ans).

Article 9 Frais de tenue de compte individuel

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

Ils sont fixés à :

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

En cas de disparition de l'entreprise (liquidation judiciaire, dissolution anticipée) les frais de tenue des comptes, dus postérieurement à la disparition de l'entreprise, sont mis à la charge des participants et prélevés annuellement sur leurs avoirs (8 € TTC par participant).

De même, lorsqu'un participant quitte l'Entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite, et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au Teneur de Comptes Conservateur de Parts, les frais sont à la charge du participant et prélevés annuellement sur ses avoirs (8 € TTC).

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

Les transferts individuels du PERCOI vers un autre PERCO/PERCOI sont facturés au participant (50 € TTC) par prélèvement sur les avoirs transférés.

Les transferts individuels du PERCOI vers un autre PERCO/PERCOI gérés par le même teneur de compte sont facturés au participant (20 € TTC) par prélèvement sur les avoirs transférés.

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

La revalorisation des frais n'interviendra pour la première fois qu'à l'issue de l'exercice de l'année 2011.

Article 10 Modification de la situation juridique de l'entreprise

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

Annexe : Gestion pilotée du PERCOI

1) Grille de répartition des placements «Profil Prudent» retenue

	Échéance de la retraite	Fonds		
pas		Soréa ISR Dynamique et Solidaire	Soréa ISR Obligations	Soréa ISR Monétaire
999	plus de 19 ans et demi de la retraite	45 %	45 %	10 %
234	plus de 18 ans et demi et jusqu'à 19 ans et demi	44 %	44 %	12 %
222	plus de 17 ans et demi et jusqu'à 18 ans et demi	43 %	43 %	14 %
210	plus de 16 ans et demi et jusqu'à 17 ans et demi	42 %	42 %	16 %
198	plus de 15 ans et demi et jusqu'à 16 ans et demi	41 %	41 %	18 %
186	plus de 14 ans et demi et jusqu'à 15 ans et demi	40 %	40 %	20 %
174	plus de 13 ans et demi et jusqu'à 14 ans et demi	39 %	38 %	23 %
162	plus de 12 ans et demi et jusqu'à 13 ans et demi	38 %	36 %	26 %
150	plus de 11 ans et demi et jusqu'à 12 ans et demi	37 %	34 %	29 %
138	plus de 10 ans et demi et jusqu'à 11 ans et demi	36 %	32 %	32 %
126	plus de 9 ans et demi et jusqu'à 10 ans et demi	35 %	30 %	35 %
114	plus de 8 ans et demi et jusqu'à 9 ans et demi	31 %	30 %	39 %
102	plus de 7 ans et demi et jusqu'à 8 ans et demi	27 %	30 %	43 %
90	plus de 6 ans et demi et jusqu'à 7 ans et demi	23 %	30 %	47 %
78	plus de 5 ans et demi et jusqu'à 6 ans et demi	19 %	30 %	51 %

	Échéance de la retraite	Fonds		
		Soréa ISR Dynamique et Solidaire	Soréa ISR Obligations	Soréa ISR Monétaire
pas				
68	plus de 4 ans et demi et jusqu'à 5 ans et demi	16 %	30 %	54 %
54	plus de 3 ans et demi et jusqu'à 4 ans et demi	12 %	30 %	58 %
42	plus de 2 ans et demi et jusqu'à 3 ans et demi	8 %	30 %	62 %
30	plus de 1 ans et demi et jusqu'à 2 ans et demi	0 %	30 %	70 %
18	plus de 0 ans et demi et jusqu'à 1 ans et demi	0 %	0 %	100 %
6	moins de 6 mois de la retraite	0 %	0 %	100 %

2) Illustration du principe de désensibilisation de l'épargne

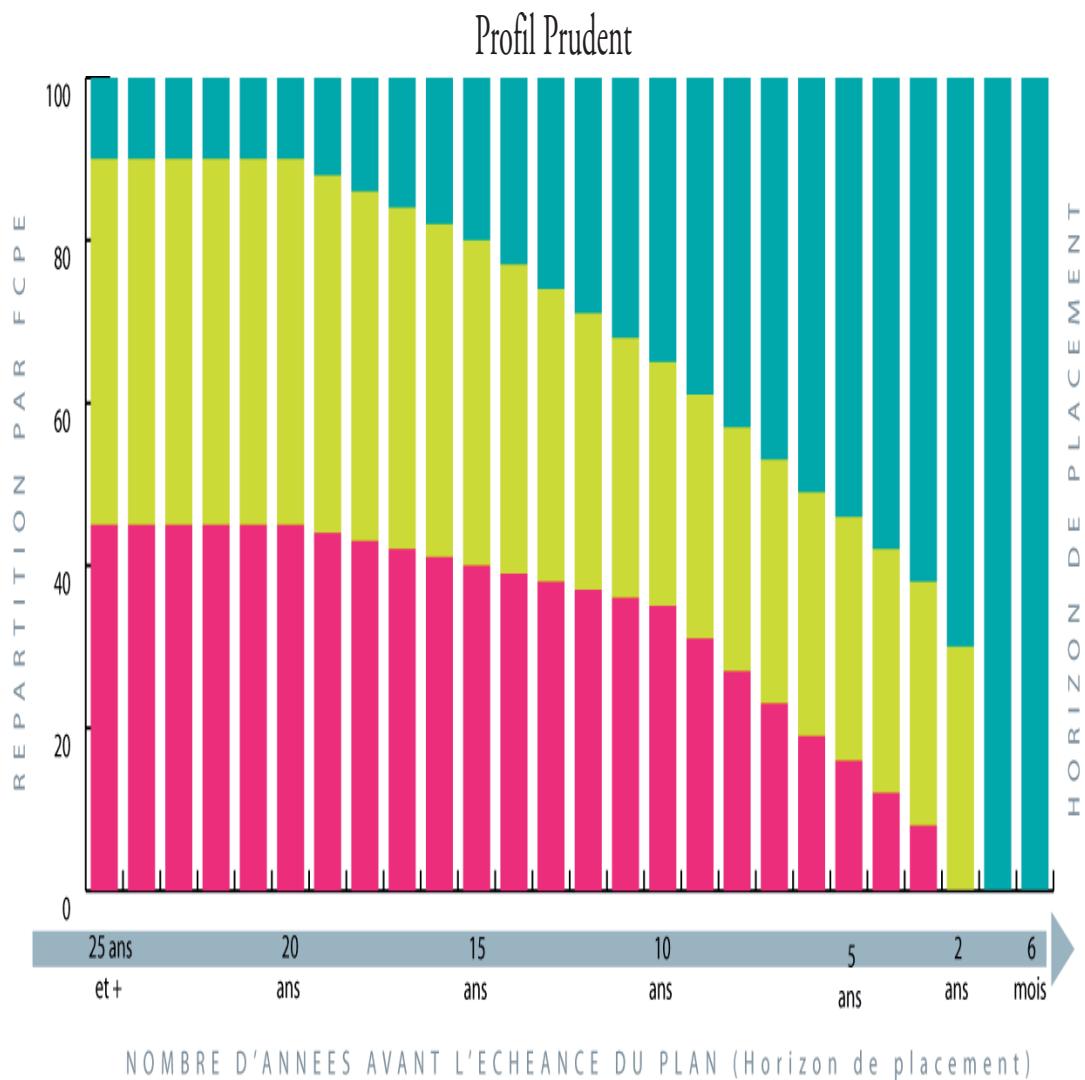
La gestion «pilotée» est une technique d'allocation d'actifs visant à désensibiliser progressivement l'épargne du participant en fonction de son horizon de placement.

Ainsi, au fur et à mesure que se rapproche la date probable de son départ en retraite, la part de ses placements en Actions et Obligations diminue et celle des placements en produits Monétaires - plus sécuritaires - augmente.

Si le participant opte pour la gestion pilotée, chaque montant versé est réparti automatiquement sur les trois FCPE proposés, selon son horizon de placement et conformément à la grille de réparation des placements (appelée aussi grille de désensibilisation) retenue par le PERCOI pour l'allocation de son épargne.

Grille de désensibilisation

■ FCPE actions ■ FCPE obligations ■ FCPE monétaire



Chaque année, la répartition des avoirs du participant entre les trois FCPE est réajustée, en fonction de l'allocation cible prévue par la grille, par arbitrages automatiques opérés par Fédérés Épargne Salariale, pour tenir compte de l'évolution de son horizon de placement et des performances des FCPE. Ainsi à 2 ans de l'échéance de sortie du plan, son épargne sera investie à plus de 50 % dans le support «Monétaire».

Exemple

- Si la date probable de départ en retraite se situe à plus de 20 ans, la répartition de l'épargne sera la suivante : 45 % sur le FCPE Actions, 45 % sur le FCPE Obligations et 10 % sur le FCPE Monétaire.
- Si la date probable de départ à la retraite se situe à 5 ans, la répartition de l'épargne sera la suivante : 19 % sur le FCPE Actions, 20 % sur le FCPE Obligations et 51 % sur le FCPE Monétaire.

Avenant n° 2 du 5 avril 2018

[Étendu par arr. 16 oct. 2019, JO 23 oct., applicable dans un délai de 8 jours suivant la notification de

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCI ;

OSCI ;

FICIME ;

UFCC ;

CGI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FNECS CGC.

Préambule

Les partenaires sociaux ont signé le 22 juin 2009, un accord sur les dispositifs d'épargne salariale visant à faciliter la mise en œuvre du dispositif de participation, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés.

La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, a incité les branches professionnelles à négocier un accord d'intéressement pour les entreprises de moins de 50 salariés.

L'intéressement est un régime collectif qui a pour objectif d'associer les salariés aux résultats, aux performances et à l'expansion de l'entreprise.

Facultatif, ce système souple permet de fixer des paramètres propres à chaque entreprise avec en correspondance une prime d'intéressement liée à la progression de ces indicateurs d'un exercice sur l'autre.

Les éléments sur lesquels repose le calcul de la prime d'intéressement doivent présenter un caractère variable et aléatoire, être quantifiables et vérifiables.

L'intéressement repose donc sur l'aléa économique de l'entreprise.

Dans la mesure où l'accord d'intéressement doit comporter un caractère aléatoire, les clauses spécifiques ne peuvent être retenues au niveau de la branche mais doivent être précisées au niveau de l'entreprise par un accord définissant entre autre :

- les critères de performance ou de résultats à atteindre ;
- les raisons pour lesquelles ces critères ont été retenus ;
- la formule de calcul ;
- le champ d'application de l'accord et les bénéficiaires;
- les modalités de répartition entre es bénéficiaires ;
- les dates de versement ;
- les modalités d'information du salarié et d'affectation des droits dans un plan d'épargne salariale le cas échéant;
- les modalités d'information du personnel et de vérification des conditions d'application des clauses de l'accord ;
- les procédures pour régler les différends liés à l'application de l'accord ;
- la période pour laquelle il est conclu

Le présent avenant a pour objectif pédagogique d'accompagner les entreprises à la négociation et la mise en place d'un accord d'intéressement.

Il rappelle les principales clauses devant obligatoirement figurer dans l'accord d'entreprise et constitue une base à partir de laquelle l'entreprise peut s'inspirer pour établir son propre accord.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

L'intéressement est régi par les titres I et IV du livre III de la III^{ème} Partie (législative et réglementaire) du code du travail, et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant.

Il est rappelé que les sommes attribuées aux bénéficiaires, en application de l'accord d'intéressement, ne constituent pas un élément de salaire ni un revenu professionnel pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale. Ces sommes ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Rappel du régime fiscal et social de l'intéressement :

Sous réserve du respect des plafonds individuels et collectifs, des modalités de calcul, de répartition et d'attribution des droits, les sommes distribuées au titre de l'intéressement reçoivent le traitement fiscal et social suivant :

— exonération de cotisations de sécurité sociale ainsi que de toutes les cotisations dont l'assiette est identique à celle des cotisations de sécurité sociale assujettissement à la contribution spécifique dite «forfait social» redévable par l'entreprise conformément à l'article L. 137-16 du Code de la Sécurité Sociale dont le taux est de 20 % depuis le 1^{er} janvier 2012

— pour les entreprises ce moins de 50 salariés, ce forfait social est réduit à 8 % pendant une période de 6 ans, pour tout nouvel accord d'Intéressement ou si un accord n'a pas été conclu dans les 5 ans précédant la date d'effet du nouvel accord (loi n° 2015-990 du 6 août 2015)

— pour l'entreprise, l'intéressement constitue une charge déductible pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou les revenus

— pour le salarié, les sommes attribuées au titre de l'intéressement sont soumises à l'impôt sur le revenu sauf en cas d'affectation sur un plan d'épargne salariale.

Rappel des modalités de mise en place de l'intéressement

L'accord d'intéressement peut être conclu entre l'entreprise et :

[] Les représentants du personnel au sein du Comité Social et Economique (ou du Comité d'Entreprise ou de la Délégation Unique du Personnel) statuant à la majorité, selon un procès-verbal qui doit être annexé à l'accord, représenté par Monsieur/Madame XXX en vertu du mandat dont il/elle dispose.

Ou

[] À la suite de la ratification à la majorité des deux tiers de son personnel d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

Ou

[] Le mandataire syndical, Monsieur/Madame XXX représentant la XXX en vertu du mandat dont il dispose.

Cet accord a lieu dans le cadre du titre I du livre III de la 3^{ème} partie du code du travail qui définit les modalités de conclusion propres à l'épargne salariale.

Ou

[] Les délégués des organisations syndicales représentatives, habilitées au sein de l'entreprise à négocier un accord collectif selon le droit commun de la négociation collective,

Cet accord est conclu dans le cadre des dispositions du droit de la négociation collective, c'est à dire selon les règles du titre III du livre II de la 2^{ème} partie du code du travail.

(Jusqu'au 1^{er} mai 2018)

Conformément à l'Article L. 2232-12 du Code du travail, la validité de l'accord est ainsi subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires (au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants).

Elle est également subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. Ladite opposition doit être exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

(A compter du 1^{er} mai 2018)

Les règles prévues à l'Article L. 2232-12 du Code du travail s'appliqueront.

(Dans tous les cas, s'il existe un CSE, un comité d'entreprise ou une délégation unique du personnel)

Le projet d'accord d'intéressement a été soumis pour avis le ... au comité social et économique, au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel, (quinze jours au moins avant la signature de l'accord)

Nota : Pour pouvoir mettre en place un accord d'intéressement l'entreprise doit avoir satisfait aux obligations en matière de représentation du personnel si les effectifs ont atteint les seuils fixés par la loi.

Article 1 Calcul de l'intéressement

1.1 Périodicité de calcul de l'intéressement

L'entreprise choisit une périodicité selon laquelle l'intéressement sera calculé.

La périodicité peut être :

-
- [] Annuelle, sur la base des résultats de l'exercice,
 - [] Semestrielle, sur la base des résultats du semestre,
 - [] De quatre mois, sur la base des résultats constatés à chaque fin de période de quatre mois,
 - [] De trois mois, sur la base des résultats constatés à chaque fin de période de trois mois.

1.2 Formule de calcul de l'intéressement

Pour prétendre aux exonération prévues, l'intéressement doit présenter un caractère aléatoire.

La formule de calcul de l'intéressement peut être liée, selon le choix de l'entreprise :

- [] Aux résultats de l'Entreprise,

Et/ou

- [] Aux performances de l'Entreprise.

Il y a lieu de préciser dans l'accord d'intéressement les règles constantes qui seront prises en compte durant sa période d'application.

1.3 Eléments de calcul de l'intéressement

L'entreprise précise dans l'accord les éléments de calcul retenus et la formule à partir de laquelle sera calculé le montant d'intéressement.

Exemples d'éléments pour un accord lié aux résultats de l'entreprise :

- bénéfice fiscal (ligne HN de la liasse fiscale DGFIP N° 2053),
- bénéfice comptable (ligne GW de la liasse fiscale DGFIP N° 2052),
- bénéfice d'exploitation ((ligne GG de la liasse fiscale DGFIP N° 2052),
- ...

Exemples d'éléments pour un accord lié aux performances :

- atteinte d'objectifs,
- critères d'amélioration de la productivité,
- ...

Dans tous les cas, l'intéressement doit être déterminé à partir d'éléments quantifiables et vérifiables. Il doit être collectif, variable et aléatoire (à titre d'exemple, une formule de calcul basée sur un pourcentage du chiffre d'affaires n'est pas aléatoire puisqu'il garantit de fait un versement d'intéressement). Par contre, il a toujours été admis que la formule de calcul puisse reposer, par exemple, sur une augmentation du chiffre d'affaires. Ainsi les critères :

- doivent traduire une progression pour l'entreprise,
- doivent permettre de mesurer cette évolution par rapport à une période précédente,
- ne peuvent être personnalisés ni aboutir à une individualisation des objectifs ou des résultats,
- ne peuvent relever d'une appréciation personnelle portée sur le salarié, son comportement ou son travail individuel.

Nota : L'accord peut fixer des seuils de déclenchement (minimum à atteindre en-dessous duquel l'intéressement n'est pas déclenché), et/ou des paliers.

Une fois les éléments définis, l'accord détermine obligatoirement la formule de calcul dont la détermination ne doit pas être laissée à la discréption de l'employeur.

Nota : la formule de calcul doit définir de façon exhaustive les objectifs à atteindre pour déclencher le versement de la prime collective ainsi que le montant de la prime collective (masse globale d'intéressement) qui en résulte.

Article 2 Bénéficiaires

L'entreprise définit les bénéficiaires de l'accord d'intéressement.

Tous les salariés doivent bénéficier de l'accord d'intéressement ; il est admis une condition d'ancienneté qui ne doit pas dépasser 3 mois.

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

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

La résiliation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause (même pour faute lourde), ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement.

En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage entreprise, la durée de ce dernier est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté (art. L. 1221-24 du code du travail) sous réserve du respect de l'une des deux conditions suivantes :

- La durée du stage entreprise est supérieure ou égale à deux mois consécutifs si le stage ne s'est pas déroulé au cours d'une même année scolaire ou universitaire,
- La durée du stage entreprise est supérieure ou égale à deux mois consécutifs ou non, si le stage s'est déroulé au cours d'une même année scolaire ou universitaire.

Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants (art. L. 612-8 et suivants du code de l'éducation), et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de seize ans.

Dès lors que l'ancienneté exigée par l'accord est atteinte, le salarié a vocation à bénéficier de l'intéressement sur la totalité de son appartenance juridique à l'entreprise au cours de l'exercice de référence, sans que puisse être déduite la période d'acquisition de l'ancienneté.

Les mandataires sociaux bénéficiant par ailleurs d'un contrat de travail, reconnu comme tel au sens de la loi et de la jurisprudence, bénéficieront de l'intéressement. Dans ce cas, l'intéressement du bénéficiaire sera calculé sur la base des rémunérations afférentes au seul contrat de travail.

Option relative aux mandataires sociaux sans contrat de travail pour les entreprises de 1 à 250 salariés (l'accord doit le prévoir expressément) :

Le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux non salariés peuvent bénéficier de l'accord d'intéressement, sous réserve que le présent accord le prévoit et de justifier de l'ancienneté prévue le cas échéant.

Article 3 **Modalités de répartition des droits entre les bénéficiaires**

3.1

Règles de répartition des droits

Selon le choix de l'entreprise, la répartition du montant de l'intéressement entre les bénéficiaires peut être effectuée de la façon suivante :

[] Uniformément entre tous les bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence.

Nota : Ainsi, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié présent toute l'année. Dans les faits, ce type de répartition est très rarement retenu par les partenaires sociaux.

[] Proportionnellement aux salaires perçus au cours de l'exercice,

Dans ce cas, le salaire retenu doit être défini dans l'accord.

Pour les entreprises relevant d'une caisse de congés payés, il convient d'ajouter aux salaires bruts perçus, les indemnités de congés payés versées par la caisse.

Le cas échéant, pour les chefs d'entreprise et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux non salariés, la répartition proportionnelle aux salaires prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En cas d'option pour une répartition proportionnelle au salaire, le conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) du chef d'entreprise, qui de par son statut ne perçoit pas de rémunération, ne pourra pas bénéficier de l'intéressement.

Concernant les salariés en congé de maternité ou d'adoption, ou absents consécutivement à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salaire à prendre en compte est celui correspondant à leur rémunération habituelle.

[] Proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

La durée de présence du collaborateur est calculée en fonction de sa présence dans les effectifs au cours de l'exercice, à savoir de son temps de travail contractuel (salarié à temps plein, à temps partiel...), déduction faite de ses absences éventuelles autres que les périodes visées aux Articles L. 1225-17, L. 1225-37 et L. 1226-7 du code du travail.

Les heures supplémentaires et/ou complémentaires ne rentrent donc pas nécessairement en compte dans le calcul.

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

L'article L. 3324-6 du code du travail assimile à une période de présence les périodes visées aux Articles L. 1225-17, L. 1225-37 et L. 1226-7 du code du travail, c'est à dire le congé de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

[] Par combinaison de deux ou trois de ces critères de répartition.

Dans ce cas, chaque critère retenu doit s'appliquer à une sous-masse distincte, c'est à dire que l'enveloppe globale calculée pour l'intéressement doit être divisée en autant de sous-enveloppes qu'il y a de critères de répartition retenus.

Exemple de rédaction :

[] À concurrence de ... % de façon uniforme,

[] À concurrence de ... % proportionnellement aux salaires,

[] À concurrence de ... % proportionnellement à la durée de présence.

3.2 Plafonnement global des droits

Le montant global des primes distribuées ne peut excéder 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel entrant dans le champ d'application de l'accord. Il s'agit donc des salaires bruts versés, au cours de l'exercice au titre duquel est calculé l'intéressement, à l'ensemble du personnel inscrit à l'effectif de l'entreprise et non des salaires perçus par les seuls bénéficiaires de l'intéressement (le salaire brut est déterminé par référence à l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale), et le cas échéant de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel, du chef d'entreprise et/ou des mandataires sociaux, imposés à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Pour les entreprises relevant d'une caisse de congés payés, il convient d'ajouter aux salaires bruts versés, les indemnités de congés payés versées par la caisse.

3.3 Plafonnement individuel des droits

Le montant des droits susceptible d'être attribué à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel de la Sécurité Sociale de l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué. En cas d'exercice non calendaire, le plafond de la sécurité sociale pris en compte est la somme des plafonds mensuels de la sécurité sociale de l'exercice concerné. Aussi, si l'entreprise décide du versement d'un montant supérieur, le montant excédant ledit plafond perd sa qualité d'intéressement et la fraction excédentaire sera réintégrée dans l'assiette des cotisations sociales. Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, le plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Article 4 Modalités d'attribution des droits

4.1 Date de versement des primes

Les primes d'intéressement doivent être versées au bénéficiaire au plus tard :

[] Intéressement annuel : avant le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice.

[] Intéressement infra-annuel : avant le dernier jour du deuxième mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement.

Toutes les sommes versées aux bénéficiaires au titre de l'accord d'intéressement au-delà du délai indiqué dans l'accord produiront un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié par le ministre chargé de l'économie. Ces intérêts de retard à la charge de l'entreprise sont versés en même temps que le principal.

4.2 Notification des versements

Tout bénéficiaire reçoit lors de chaque répartition une information distincte du bulletin de paye indiquant :

- le montant global de l'intéressement,
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires,
- la part revenant au bénéficiaire,
- le montant de prélèvements précomptés (CSG et CRDS),

-
- les modalités d'affectation par défaut à un plan d'épargne salariale s'il existe
 - les délais à partir desquels les sommes investies sur un plan d'épargne salariale peuvent être disponibles
- Cette information comporte en annexe une note rappelant les règles de calcul et de répartition telles qu'elles résultent de l'accord.

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

4.3 Cas des bénéficiaires ayant quitté l'Entreprise

Si un bénéficiaire en droit de bénéficier de l'intérèsement quitte l'Entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer et de répartir les droits dont il est titulaire, celle-ci doit lui demander l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits. L'entreprise devra lui adresser l'information et la note mentionnée ci-dessus, elle devra également lui demander de l'informer de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque le bénéficiaire ne peut pas 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 la date limite de versement de l'intérèsement. Passé ce délai, ces sommes sont remises par l'Entreprise à la Caisse des Dépôts et Consignation, où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription légale (30 ans).

4.4 Supplément d'intérèsement

Nota : Depuis la loi DPAS précitée, l'article L. 3314-10 du code du travail autorise le versement de suppléments d'intérèsement qui s'ajoutent aux primes versées en application d'un accord d'intérèsement. L'objectif de cette disposition est de permettre à une entreprise d'augmenter ponctuellement le montant des sommes versées à ce titre aux salariés lorsque les profits constatés sur l'année le lui permettent.

Si l'intérèsement se déclenche au titre d'une année déterminée, le conseil d'administration, ou le directoire (le chef d'entreprise dans une entreprise dépourvu de conseil d'administration ou de directoire), a la faculté de décider de distribuer au cours de la même année, en plus de montant de base, un supplément d'intérèsement collectif au titre de l'exercice clos, dans le respect des plafonds individuels et collectifs. Si la formule de calcul de l'intérèsement donne un résultat nul, aucun supplément ne peut être attribué.

Ce supplément s'applique aux mêmes bénéficiaires que l'accord, et il est réparti selon les mêmes modalités que celles prévues à l'accord.

Il bénéficie des mêmes exonérations fiscales et sociales que l'intérèsement de base.

Article 5 Choix d'utilisation des droits par les bénéficiaires

Lors de chaque attribution nouvelle d'intérèsement, chaque bénéficiaire a la possibilité d'opter dans les quinze jours suivants l'attribution de sa prime d'intérèsement, pour :

- Soit l'affectation de tout ou partie de sa prime sur un plan d'épargne salariale de l'entreprise s'il existe dans l'entreprise : les sommes étant alors exonérées de charges sociales (à l'exception de la CSG/CRDS) et d'impôt sur le revenu.

Le bénéficiaire qui choisit de verser sa prime sur un plan d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise peut l'affecter (Selon le(s) dispositif(s) proposé(s) par l'entreprise) :

Sur le Plan d'Epargne Entreprise (PEE) / Plan d'Epargne Interentreprises (PEI), selon les modalités d'investissement précisées dans le règlement du Plan,

Sur le Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE) / Plan d'Epargne Interentreprises (PEI), et/ou sur le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO) / Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif interentreprises (PERCOI) selon les modalités d'investissement précisées dans les règlements des Plans.

- Soit la perception immédiate de tout ou partie de sa prime : les sommes étant alors exonérées de charges sociales (à l'exception de la CSG/CRDS) mais assujetties à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires au titre de l'année de versement.

En l'absence de demande expresse de perception immédiate dans le délai de 15 jours précité ou en absence de choix d'affectation, les sommes sont automatiquement affectées en totalité dans le plan d'épargne entreprise selon le règlement de ce dernier - lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise. À défaut de précision, le salarié est réputé adhérer à la formule de placement la plus sécuritaire proposée au sein du plan d'épargne entreprise.

Article 6 **Suivi de l'application de l'accord**

Selon les modalités retenues de mise en place, les conditions d'application de l'accord d'intéressement sont suivies par :

[] Le comité social et économique ou comité d'entreprise ou la délégation unique du personnel ou la commission spécialisée créée par le comité social et économique ou comité d'entreprise ou la délégation unique du personnel pour le suivi de l'accord,

[] À défaut, les délégués du personnel,

[] À défaut, la commission créée pour le suivi de l'accord, constituée de représentants des salariés spécialement désignés à cet effet et dont l'accord établit la liste nominative.

L'accord précise une date avant laquelle l'entreprise communique les documents nécessaires au contrôle du calcul de l'intéressement et au contrôle du respect des modalités de sa répartition.

L'entité de contrôle doit être régulièrement informée de l'évolution prévue des éléments retenus pour la détermination du montant de l'intéressement.

Il convient de déterminer dans l'accord les modalités et périodicités de communication adaptées à l'entreprise et aux éléments retenus pour le calcul de l'intéressement.

Enfin, cette entité peut demander aux représentants de la direction des explications complémentaires sur l'application de l'accord, formuler tout avis et présenter toute suggestion à ce sujet.

Les résultats annuels du système d'intéressement sont arrêtés par la direction après avoir été communiqués à l'entité de contrôle.

Article 7 **Information des bénéficiaires**

7.1 **Information individuelle**

L'accord doit faire l'objet d'une note d'information reprenant le texte même de l'accord, remise à tous les salariés de l'Entreprise et à chaque nouvel embauché.

7.2 **Information collective**

L'accord pourra être porté à la connaissance des bénéficiaires par voie d'affichage sur les emplacements réservés à cet effet dans l'entreprise.

7.3 **Livret d'Epargne Salariale**

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

7.4 **Départ d'un bénéficiaire**

Lorsque le bénéficiaire titulaire de droits d'intéressement quitte l'Entreprise alors que ses droits sont en cours d'attribution, cette dernière doit lui faire préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ses droits.

En cas de changement d'adresse, il appartiendra au bénéficiaire d'en aviser l'Entreprise.

Article 8 **Contestations - Règlement des litiges**

Les différends et litiges pouvant survenir à l'occasion de l'application de l'accord doivent se régler, si possible, à l'amiable entre les parties signataires, chaque partie pouvant faire appel à un expert de son choix. À défaut de règlement amiable, le litige pourra être porté devant la juridiction compétente.

Article 9 **Durée de l'accord**

L'accord précise les dates de début et fin de l'exercice sociale de l'entreprise.

L'accord est conclu pour une période de trois ans.

(Jusqu'au 1^{er} mai 2018 dans le cas d'un accord signé avec les délégués syndicaux)

Le présent accord d'entreprise s'appliquera dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition - dans un délai de

huit jours suivant la notification de l'accord - de la part d'un ou plusieurs syndicats représentatifs, ayant recueilli ensemble au moins la moitié des suffrages exprimés aux dernières élections du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.

Article 10 Renouvellement de l'accord

Au choix de l'entreprise :

[] À l'issue de la période de trois ans d'application de l'accord, les parties signataires se réuniront afin de juger de l'opportunité du renouvellement du dispositif dans les mêmes conditions ou dans des conditions différentes. Le nouvel accord devra faire l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

[] À l'issue de la période de trois ans d'application de l'accord, ce dernier sera renouvelé par tacite reconduction pour une nouvelle période de trois ans, sauf si dans les 3 mois précédant la date d'échéance de l'accord, l'employeur, le délégué syndical, le comité social et économique, le comité d'entreprise, la délégation unique du personnel ou un salarié mandaté demande la renégociation de cet accord.

Nota : en vertu de la loi du 6 août 2015, la majorité des deux tiers du personnel peut demander la renégociation de l'accord.

Cette demande de renégociation se fera par courrier adressé par la partie demanderesse aux signataires de l'accord d'origine.

La reconduction tacite est notifiée par l'entreprise à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) dans les mêmes conditions de délais et de dépôt que l'accord initial.

Article 11 Dénonciation et modifications de l'accord

L'accord d'intéressement ne pourra être dénoncé ou modifié que par l'ensemble des parties signataires. Toutefois la dénonciation unilatérale est autorisée en cas de renégociation de l'accord suite aux observations formulées par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Toute dénonciation devra être notifiée, dans un délai de 15 jours, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) dépositaire de l'accord initial.

L'accord pourra être révisé pendant sa période d'application par accord entre les parties au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration. Dans ce cas, un avenant sera conclu par l'ensemble des parties signataires de l'accord, dans les mêmes formes que sa conclusion.

Pour être applicable à l'exercice en cours, la signature d'un avenant modifiant la formule de calcul ne peut intervenir, au plus tard, que dans les six premiers mois de l'exercice au cours duquel il doit prendre effet, ou avant l'expiration de la première moitié de la première période de calcul.

Cet avenant devra être déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du lieu de sa conclusion dans les mêmes conditions que l'accord initial.

Article 12 Conclusion et dépôt de l'accord

Pour bénéficier des exonérations fiscales et sociales liées à l'intéressement, l'accord doit être conclu avant le 1^{er} jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet et déposé dans les 15 jours suivant sa date limite de conclusion.

L'accord et ses annexes sont déposés par l'entreprise en deux exemplaires dont une version sur support papier signé des parties (envoi en Recommandé AR) et une version sur support électronique auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du lieu où il est établi. Un exemplaire conforme aux dispositions du Décret n° 2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs sera également transmis à la DIRECCTE.

En outre, lorsqu'il est conclu avec des organisations syndicales, l'accord doit également faire l'objet d'un dépôt auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, conformément à l'Article D. 2231-2 du Code du Travail.

Article 13 Les annexes

Doivent être annexées à l'accord d'intéressement, selon les modalités de conclusions retenues et les dispositifs d'épargne salariale en place dans l'entreprise :

le règlement du PEE
 le règlement du PERCO

le règlement du PEI
 le règlement du PERCOI

Signature de l'accord avec le comité social et économique, le comité d'entreprise ou la délégation unique du personnel
→ Joindre le procès-verbal de la séance du comité social et économique, du comité d'entreprise ou de délégation unique du personnel ayant entériné l'accord à la majorité des membres salariés titulaires ou suppléants remplaçant un titulaire présents lors de la réunion.

Signature de l'accord avec le(s) délégué(s) syndical (aux) dans l'entreprise
→ Joindre les justificatifs de l'habilitation des signataires.

Signature de l'accord par ratification à la majorité des 2/3 des salariés
→ Joindre les constats de la ratification :
 Liste d'émargement des salariés (liste nominative de l'ensemble du personnel)
 Procès-verbal de consultation des salariés
→ Instances représentatives :
 Comité social et économique, comité d'entreprise ou délégué(s) d'organisation(s) syndicale(s) représentative(s) dans l'entreprise.
Joindre l'attestation de la demande de ratification des salariés formulée conjointement par le chef d'entreprise et le comité social et économique, le comité d'entreprise, la délégation unique du personnel ou au moins un des délégués syndicaux.
 Absence de comité social et économique, de comité d'entreprise, de délégation unique du personnel ou de délégué(s) d'organisation(s) syndicale(s) représentatives dans l'entreprise.
Joindre une attestation du chef d'entreprise indiquant qu'il n'a été saisi d'aucune désignation de délégué syndical et pour les entreprises assujetties à la législation sur les comités d'entreprises un procès-verbal de carence datant de moins de 2 ans.

Signature de l'accord avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative,
→ Joindre le mandat de l'organisation syndicale.

Avenant n° 3 du 16 mars 2020

[Non étendu, applicable à compter de la date de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME ;

CGI ;

UFCC ;

SNCI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Préambule

Le présent accord est conclu en application de l'article 9 de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social, et plus globalement des articles L. 3322-2 et suivants du Code du travail. Cet accord marque ainsi la volonté des signataires de faciliter la mise en œuvre la plus large possible du dispositif de la participation, et son développement, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés, et plus globalement d'encourager l'accès aux différents dispositifs d'épargne salariale.

Il est rappelé que les sommes versées au titre de la participation ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise et que l'absence de bénéfices, l'année ou les années précédentes, ne dispense

pas les entreprises de 50 salariés et plus d'être couvertes par un accord de participation.

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

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

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

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

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

Titre 1

Clauses communes

Article 1

Champ d'application

Les entreprises susceptibles d'adhérer à l'accord de participation et/ou au PEI et/ou au PERECOI sont les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'Importation-Exportation de France Métropolitaine (CCNIE n° 3100)

Article 2

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée et prend effet à compter de la date de son dépôt. Il sera déposé, ainsi que les règlements du PEI et du PERECOI, auprès des services du Ministère du Travail et son extension sera demandée.

Il pourra être dénoncé par tout ou partie des signataires, conformément aux dispositions légales. Il peut être révisé conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Article 3

Désignation de l'organisme de gestion

Les parties choisissent d'un commun accord le groupe Malakoff Humanis et ses filiales EPSENS et Malakoff Humanis Gestion d'Actifs en tant que gestionnaires du PEI et du PERECOI institués par le présent accord.

Article 4

Comité paritaire de suivi

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

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

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

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

Article 5

Règlement des litiges

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

Article 6 **Force de l'accord**

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

Titre 2 **Participation aux résultats de l'entreprise**

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

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

Article 1 **Calcul de la réserve de participation**

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

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

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

L'entreprise choisit la formule qu'elle souhaite appliquer pour le calcul de sa Réserve Spéciale de Participation.

Option 1 - Formule légale

$$RSP = \frac{1}{2} (B - 5\% C) \times SNA$$

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

C représente les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et 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 prorata temporis. Le montant des capitaux propres est attesté par le commissaire aux comptes ou l'Inspection des Impôts.

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

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

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

Option 2 - Formule dérogatoire

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

$$RSP = \frac{1}{2} B \times SNA$$

B représente le bénéfice de l'Entreprise réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'Outre-mer, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés, majoré des bénéfices

exonérés en application du code général des impôts, et diminué de l'impôt correspondant. Ce montant est attesté par le commissaire aux comptes ou l'Inspection des Impôts

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

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

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

Le montant de la RSP calculé selon le mode dérogatoire :

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

Article 2 Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la Réserve Spéciale de Participation :

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

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

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

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

- 1 à moins de 50 salariés, appliquant la formule légale ou dérogatoire de calcul de la RSP, dans les mêmes conditions que les salariés,
- 50 à 250 salariés, appliquant la formule dérogatoire de calcul de la RSP, uniquement sur la quote-part excédant le montant qui aurait résulté d'un calcul effectué en application de la formule légale, (ils ne bénéficient pas de la participation calculée selon la formule légale).

Les seuils d'effectif ci-dessus sont atteints lorsque l'entreprise :

- de 1 à moins de 50 salariés, comprend au moins 1 salarié, pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois derniers exercices.
- de 50 à 250 salariés, franchit ce seuil pendant une durée de 5 années consécutives.

Article 3 Modalités de répartition des droits entre les bénéficiaires

Règles de répartition des droits

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

- Soit uniformément.
- Soit proportionnellement au salaire brut perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré, déterminé

selon les règles prévues à l'article L 242-1 du code de la sécurité sociale et, le cas échéant, à la rémunération annuelle des mandataires sociaux ou au revenu professionnel du chef d'entreprise, imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

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

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

Pour les périodes d'absences visées aux articles L. 1225-16 et suivants, L. 1225-37 et suivants et L. 1226-7 du code du travail (périodes de congés de maternité et d'adoption et périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle), les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions de l'article D. 3324-11 du code du travail.

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

La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice s'entend des périodes de travail effectif, des périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseiller prud'hommes).

En outre, conformément à l'article L. 3324-6 du code du travail, sont assimilées à des périodes de présence, les périodes de congés de maternité ou d'adoption ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail pour un accident du travail ou maladie professionnelle.

- Soit par utilisation conjointe des critères du salaire et de la durée de présence, chaque critère appliquée à une sous masse distincte. En conséquence :

- Une partie de la réserve, égale à 50% de son montant, est répartie proportionnellement au temps de présence du bénéficiaire dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré,

Et

- Une partie de la réserve, égale à 50% de son montant, est répartie proportionnellement aux salaires de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Plafonnement individuel des droits

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un même bénéficiaire ne pourra, pour un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

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

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

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

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

Article 4

Dispositifs de gestion des droits des bénéficiaires

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

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

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

Rappel :

- les sommes affectées sur le(s) plan(s) d'épargne salariale sont exonérées de charges sociales (à l'exception de la CSG/CRDS) et d'impôt sur le revenu du bénéficiaire,

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

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

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

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

Illustration :

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

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

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

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

Droit de rétractation :

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

Article 5 Modalités d'attribution des droits

Date de versement

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

Passé ce délai, l'entreprise complétera les sommes dues au titre de la participation par un intérêt de retardégal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le Ministre chargé de l'Économie.

Notification du versement

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

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

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

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

Cas des bénéficiaires ayant quitté l'Entreprise

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

Article 6

Exigibilité des droits des bénéficiaires

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

Affectation des droits sur le Plan d'Épargne Interentreprises (PEI)

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

Ces droits peuvent toutefois être remboursés de manière anticipée dans les cas suivants :

1^o) Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) par l'intéressé,

2^o) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge,

3^o) Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS lorsqu'ils sont assortis d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé,

3^{o bis}) Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :

a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;

b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;

4^o) 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^o et 3^o 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 prévue à l'article L 241-5 du code de l'action sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80% et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle,

5^o) Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS,

6^o) Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, cessation du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé,

7^o) Crédit ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du Code du travail, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production,

8^o) Acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel,

9^o) 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 où 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 participant peut être présentée tout moment à compter de la survenance du fait génératrice dans les cas de : rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales et surendettement. En dehors de ces cinq cas, la demande doit être présentée dans un délai de six mois à compter du fait génératrice. Passé ce délai de six mois le motif de déblocage n'est plus valable.

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

Affectation des droits sur le Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif Interentreprises (PERECOI)

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

Ces droits peuvent toutefois être remboursés de manière anticipée dans les cas suivants :

- 1^o) Le décès du conjoint du bénéficiaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 2^o) L'invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- 3^o) La situation de surendettement du bénéficiaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;
- 4^o) L'expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire, ou le fait pour le bénéficiaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
- 5^o) La cessation d'activité non salariée du bénéficiaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du bénéficiaire ;
- 6^o) L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les droits correspondants aux sommes mentionnées au 3^o de l'article L. 224-2 du code monétaire et financier ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif.

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

Dispositions communes à l'ensemble des plans (PEIIPERECOI)

- La levée anticipée de l'indisponibilité des droits intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.
- En cas de décès du bénéficiaire, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses droits avant le septième mois suivant le décès pour prétendre à l'exonération fiscale des sommes débloquées.
- Tout autre cas de déblocage des plans institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquerait automatiquement.

Article 7 *Information des bénéficiaires*

Information collective

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

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

Ce rapport est présenté à l'instance suivante :

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

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

Information individuelle

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

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

de la contribution au remboursement de la dette sociale (CROS).

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

- L'identification du bénéficiaire et de l'entreprise ;
- La valeur des droits en cours de constitution au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que l'évolution de cette valeur depuis l'ouverture du plan et au cours de l'année précédente ;
- Le montant et la nature des versements effectués, ainsi que le montant des retraits, rachats ou liquidations, depuis l'ouverture du plan et au cours de l'année précédente ;
- Les frais de toute natures prélevés sur le plan au cours de l'année précédente, ainsi que le total de ces frais exprimé en euros ;
- La valeur de transfert du plan d'épargne retraite au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que les conditions dans lesquelles le titulaire peut demander le transfert vers un autre plan d'épargne retraite et les éventuels frais afférents ;
- Pour chaque actif du plan, la performance annuelle brute de frais, la performance annuelle nette de frais, les frais annuels prélevés, y compris ceux liés aux éventuelles rétrocessions de commission, ainsi que les modifications significatives affectant chaque actif ;
- Lorsque les versements sont affectés à une allocation permettant de réduire progressivement les risques financiers, la performance de cette allocation au cours de l'année précédente et depuis l'ouverture du plan et le rythme de sécurisation prévu jusqu'à la date de liquidation envisagée par le titulaire ;
- Les modalités de disponibilité de l'épargne mentionnée aux articles L. 224-4 et L. 224-5 du code monétaire et financier.

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

Livret d'Épargne Salariale

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

Départ d'un bénéficiaire

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

En cas de changement d'adresse, il appartiendra au bénéficiaire d'en aviser l'Entreprise.

Titre 3

Plan d'épargne interentreprises (PEI)

Article 1

Participants

• Tous les salariés des entreprises appliquant la convention collective de l'import-export ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans leur entreprise peuvent adhérer au Plan d'Épargne Interentreprises (PEI), dès lors que leur entreprise y a adhéré.

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

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

• Le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux des entreprises comprenant au moins 1 salarié et au plus 250 salariés, pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 derniers exercices, peuvent bénéficier du PEI dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle

ne le serait plus le chef d'entreprise, son conjoint (marié ou pacsé) collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

- *Les anciens participants partis en retraite ou en préretraite, ayant adhéré au plan avant leur départ, peuvent continuer à effectuer des versements sur le plan s'ils n'ont pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation du contrat de travail. Ces versements ne peuvent pas être abondés.*
- *Les anciens participants ayant quitté l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite ne peuvent plus effectuer de versement mais bénéficient du maintien de leurs avoirs dans le plan.*

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

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

L'adhésion au PEI est facultative. L'adhésion d'un participant au Plan d'Épargne Interentreprises est automatique dès lors qu'il effectue un versement.

Article 2 **Alimentation du plan d'épargne interentreprises**

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

- *les versements volontaires des participants,*
- *le montant de tout ou partie des sommes provenant de la Participation,*
- *le montant de tout ou partie des sommes provenant de l'Intéressement,*
- *le transfert d'avoirs, disponibles ou non, provenant d'un autre dispositif d'Épargne Salariale (à l'exception du PERCO(I)/PERECO(I)),*
- *le transfert de tout ou partie des droits issus du Compte Épargne Temps existant dans l'entreprise,*
- *les éventuels versements complémentaires de l'Entreprise «abondement».*

1 **Les versements volontaires**

Versement minimum

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

Plafonds de versement

Le montant des versements annuels des participants ne peut excéder :

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

Le plafond de versement est un plafond global s'appliquant à l'ensemble des Plans d'Épargne d'Entreprise (hors PERCO) auxquels participe le collaborateur.

Les droits issus du Compte Épargne Temps versés dans le Plan d'Épargne Interentreprises, rentrent dans le plafond.

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

Périodicité de versement

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

Mode de versement

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

de parts.

2

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

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

3

Les versements complémentaires de l'Entreprise“abondement”

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

Taux d'abondement annuel possibles

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

Plafonds d'abondement annuel possibles

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

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

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

- les versements volontaires,
- les primes de participation,
- les primes d'intéressement,
- les transferts d'avoirs disponibles provenant d'un autre dispositif d'Épargne Salariale,
- le transfert des droits issus du Compte Épargne Temps.

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

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

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

Article 3

Mode d'investissement des sommes

Affectation des sommes

Les sommes versées au PEI sont employées à l'acquisition de parts des Fonds Communs de Placement Multi entreprises (FCPE) ci-dessous :

FCPE retenus	Classification AMF
EPSENS Monétaire ISR	Fonds monétaire à valeur liquidative variable (VNAV) standard
EPSENS Obligations ISR	Obligations et autres titres de créance libellés en euro
EPSENS Équilibre ISR Solidaire	Fonds multi-actifs (actions, obligations, monétaires) : investi entre 5% et 10% en titres d'entreprises « solidaire » définies à l'article L. 214-39 du Code Monétaire et Financier)
EPSENS Emploi Santé Solidaire	Actions de pays de la zone euro : investi entre 5% et 10% en titres d'entreprises « solidaire » définies à l'article L. 214-39 du Code Monétaire et Financier)

Les Fonds ci-dessus désignés sont gérés par la société Malakoff Humanis Gestion d'actifs dont le siège social est sis au 139-147 rue Paul Vaillant-Couturier - 92240 Malakoff, et le dépositaire est renseigné dans les DICI figurant en annexe du présent règlement.

Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE

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

Frais de gestion des FCPE

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

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

Revenus du portefeuille des FCPE

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

Formule de gestion des versements

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

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

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

Modification de l'affectation des sommes

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

Conseil de surveillance des FCPE

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

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

Article 4 Droits des participants investis sur les FCPE

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

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

La valeur de la part évolue en fonction de la valeur du Fonds qui est déterminée chaque semaine. On l'obtient en divisant la valeur totale du Fonds par le nombre de parts existantes.

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

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

L'établissement chargé de la tenue de ce registre est :

Malakoff Médéric Épargne Entreprise, société par actions simplifiée au capital de 1 207 000 € dont le siège social est au 21 rue Laffitte - 75009 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 509 537 601, qui a délégué l'exercice de cette mission à :

EPSENS, au capital de 20 376 960,40 € dont le siège est situé 141 rue Paul Vaillant Couturier - 92240 Malakoff, en sa qualité de Teneur de Comptes Conservateur de Parts au travers de son métier Epargne & Retraite Entreprises

Article 5

Indisponibilité des avoirs

Délai d'indisponibilité

Les parts acquises pour le compte des participants ne sont disponibles qu'après l'expiration d'un délai de 5 ans à compter, selon le cas, du :

- 1^{er} jour du 6^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits à participation et/ou d'intéressement ont été acquis en cas de versements de la participation au PEI, de versements volontaires et/ou d'intéressement.

Cas légaux de déblocage anticipé

Les participants ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent cependant obtenir le remboursement de leurs droits avant l'expiration du délai d'indisponibilité dans les cas suivants :

1^o) Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) par l'intéressé,

2^o) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge,

3^o) Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS lorsqu'ils sont assortis d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé,

3^{o bis}) Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :

a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;

b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;

4^o) 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^o et 3^o 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 prévue à l'article L 241-5 du code de l'action sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80% et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle,

5^o) Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS,

6^o) Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, cessation du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé,

7^o) Crédit ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R 5141-2 du Code du travail, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production,

8^o) Acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel,

9^o) 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 où 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.

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

Demande de déblocage anticipé des parts de FCPE

Les demandes de déblocage anticipé de parts sont adressées directement au Teneur de Comptes Conservateur de Parts, par les participants.

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

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

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

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

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

Article 6 Information

1

Information des bénéficiaires sur la mise en place du Plan d'Épargne Interentreprises

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

2

Information des participants sur l'évolution de leurs droits

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

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

3

Livret d'Épargne Salariale

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

4

Site internet

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

Article 7 Participants ayant quitté l'entreprise

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

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

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

Article 8 Frais de tenue de compte individuel

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

l'entreprise par le teneur de comptes.

Ils sont fixés à :

8 € HT par compte dans les entreprises de moins de 50 salariés,

7 € HT par compte dans les entreprises de 50 à 300 salariés,

6 € HT par compte dans les entreprises de plus de 300 salariés.

En cas de disparition de l'entreprise (liquidation judiciaire, dissolution anticipée), les frais de tenue des comptes dus postérieurement à la disparition de l'entreprise sont mis à la charge des participants et prélevés annuellement sur leurs avoirs (31 € TTC conformément à la grille tarifaire épargnant 2020).

De même, lorsqu'un participant quitte l'Entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite, et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au Teneur de Comptes Conservateurs de Parts, les frais sont à sa charge et prélevés annuellement sur ses avoirs (31 € TTC conformément à la grille tarifaire épargnant 2020).

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

Les transferts individuels du PEI vers un autre PEE/I / PER(E)CO/I gérés par le même teneur de compte ne sont pas facturés au participant (50 € TTC conformément à la grille tarifaire épargnant 2020) par prélèvement sur les avoirs transférés.

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

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

Article 9

Modification de la situation juridique de l'entreprise

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

Titre 4

Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif Interentreprises (PERECOI)

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

Article 1

Participants

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

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

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

- Le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux des entreprises comprenant au moins 1 salarié et au plus 250 salariés, pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 derniers exercices, peuvent bénéficier du PERECOI dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.*

La condition d'emploi doit être satisfait au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus le chef d'entreprise, son conjoint (marié ou pacsé) collaborateur ou associé, et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

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

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

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

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

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

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

Article 2 **Alimentation du plan d'épargne pour la retraite collective interentreprises**

Compartiment 1

versements volontaires déductibles et non déductibles des bénéficiaires du plan.

Compartiment 2

versements complémentaires de l'entreprise au plan (abondement);

affectation totale ou partielle des sommes issues de la Réserve Spéciale de Participation ;

affectation totale ou partielle du supplément de participation;

affectation totale ou partielle des sommes issues de la prime d'intéressement ;

affectation totale ou partielle du supplément d'intéressement;

versement de jours de repos non pris en l'absence de CET ;

transfert des droits gérés dans un Compte Epargne Temps (CET);

transferts d'avoirs gérés en Compte Courant Bloqué (CCB).

Compartiment 3

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

Tous les compartiments

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

1

Les versements volontaires

Versement minimum

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

Déductibilité des versements volontaires du revenu imposable
<p>Les versements sont réalisés conformément aux moyens d'épargne proposés par le teneur de compte conservateur de parts.</p> <p>À défaut d'option, les versements volontaires sont déductibles du revenu professionnel imposable dans une limite égale :</p> <p>Pour les salariés : au plus élevé entre les deux montants suivants : 10% de ses revenus professionnels de N-1 plafonnés à 8 fois le montant annuel du PASS et 10% du PASS (soit au maximum 32 419 € et au minimum 4 052 € en 2019).</p> <p>Cette limite est le cas échéant minorée :</p> <ul style="list-style-type: none">• des montants de cotisations ou primes déductibles versées par les salariés à titre obligatoire dans un contrat « article 83 » ou dans un Plan d'Épargne Retraite, y compris les versements de l'employeur au titre de N-1 et ;• de l'abondement de l'employeur ainsi que les droits inscrits sur un CET ou jours de repos non pris dans la limite de dix jours par an versés sur un PERCO ou un PEREKO [Articles 163 quater et 81 du Code général des impôts]. <p>Pour les travailleurs non-salariés : 10% des revenus professionnels de N-1 plafonnés à 8 fois le montant annuel du PASS auxquels s'ajoutent 15% supplémentaires sur la fraction de ce revenu comprise entre 1 fois et 8 fois le PASS. Au minimum le montant déductible est égal à 10% du PASS.</p> <p>Cette limite est le cas échéant minorée :</p> <p>Des sommes versées sur un plan d'épargne retraite (versements obligatoires, abondement sur le PERCO ou PEREKO et jours de CET ou de repos non pris dans la limite de 10 jours par an) [154 bis 0 A et 154 bis A du Code général des impôts].</p>

Périodicité de versement

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

Mode de versement

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

2

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

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

- 1^o Un contrat mentionné à l'article L. 144-1 du code des assurances ayant pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ;
- 2^o Un plan d'épargne retraite populaire mentionné à l'article L. 144-2 du code des assurances ;
- 3^o Un contrat relevant du régime de retraite complémentaire institué par la Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique mentionné à l'article L. 132-23 du code des assurances ;
- 4^o Une convention d'assurance de groupe dénommée «complémentaire retraite des hospitaliers» mentionnée à l'article L. 132-23 du code des assurances ;
- 5^o Les contrats souscrits dans le cadre des régimes gérés par l'Union mutualiste retraite ;
- 6^o Un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) mentionné à l'article L. 3334-1 du code du travail ;
- 7^o Un contrat souscrit dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire mentionné au 2^o de l'article 83 du code général des impôts, lorsque le salarié n'est plus tenu d'y adhérer.

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

Compartiment 1

Les droits mentionnés aux 1^o à 5^o sont assimilés à des droits issus de versements volontaires du Compartiment 1.

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

Compartiment 2

Les droits mentionnés au 6^o sont assimilés à des droits issus de versements réalisés au titre de l'Épargne Salariale du Compartiment 2.

Compartiment 3

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

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

Les sommes indisponibles détenues dans un Plan d'Épargne prévus aux articles L. 3334-2 du Code du travail (PERCO et PERCOI), ou L. 224-9 et suivants du code monétaire et financier (Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise : Collectif, Obligatoire et Individuel) peuvent être transférées au présent PERCOI selon les règles applicables à chaque dispositif. Ces sommes ne pourront alors pas être abondées.

3

Les versements complémentaires de l'Entreprise «abondement»

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

Taux d'abondement annuel possibles :

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

Plafonds d'abondement annuel possibles :

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

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

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

- les versements volontaires,
- les primes d'intéressement,
- les primes de participation,
- le transfert des droits issus du Compte Epargne Temps ou, en l'absence de CET, des jours de repos ou de congés non pris autorisés.

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

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

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

Article 3 Mode d'investissement des sommes

Affectation des sommes

Les sommes versées dans le PERECOI sont employées à l'acquisition de parts de Fonds Communs de Placement d'Entreprises -FCPE- présentant des profils et des orientations de gestion différentes dont un solidaire.

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

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

Gestion pilotée : Le participant confie au Teneur de Comptes Conservateur de Parts le soin d'allouer son épargne selon une grille d'allocation d'actifs, établie par la société de gestion à partir des quatre FCPE listés ci-dessous - appartenant aux classifications AMF suivantes : monétaire, obligataire, actions.

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

En conséquence, le présent PERECOI est éligible à la réduction du forfait social de 20% à 16% telle que prévue par l'article L. 137-16 du Code de la Sécurité Sociale et précisée par décret.

La grille d'allocation de profil «Equilibre» proposée en annexe répond aux exigences suivantes conformément à l'article R. 3334-1-2 du code du travail :

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

2^o Deux ans au plus tard avant l'échéance de sortie du plan d'épargne pour la retraite collective, le portefeuille de parts que le participant détient doit être composé, à hauteur d'au moins 50% des sommes investies, de parts dans des fonds communs de placement présentant un profil d'investissement à faible risque.

Le Bénéficiaire pourra choisir l'unique grille d'allocation d'actifs figurant en annexe.

Le bénéficiaire sera tenu par l'unique grille d'allocation d'actif figurant en annexe.

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

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

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

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

Les seuils de désensibilisation entrent en application annuellement comme mentionnés au sein de la grille de gestion pilotée en annexe 2, en tenant compte de l'âge de départ à la retraite du bénéficiaire. Les réallocations rendues nécessaires par les mouvements des marchés financiers interviennent une fois par semestre conformément aux dis-

positions de l'article 1^{er} de l'Arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite.

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

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

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

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

Option gestion libre

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

FCPE retenus	Classification AMF
EPSENS Monétaire ISR	Fonds monétaire à valeur liquidative variable (VNAV) standard
EPSENS Obligations ISR	Obligations et autres titres de créance libellés en euro
EPSENS Équilibre ISR Solidaire	Fonds multi-actifs (actions, obligations, monétaires) : investi entre 5% et 10% en titres d'entreprises «solidaires» définies à l'article L. 214-39 du Code Monétaire et Financier)
EPSENS Emploi Santé Solidaire	Actions de pays de la zone euro : investi entre 5% et 10% en titres d'entreprises «solidaires» définies à l'article L. 214-39 du Code Monétaire et Financier)

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

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

Option gestion pilotée

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

FCPE retenus	Classification AMF
EPSENS Monétaire ISR	Fonds monétaire à valeur liquidative variable (VNAV) standard
EPSENS Obligations ISR	Obligations et autres titres de créance libellés en euro
EPSENS Emploi Santé Solidaire	Fonds multi-actifs (actions, obligations, monétaires) : investi entre 5% et 10% en titres d'entreprises «solidaires» définies à l'article L. 214-39 du Code Monétaire et Financier)
EPSENS Actions PME-ETI	Actions de pays de la zone euro

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

Ces données individuelles permettent au Teneur de Comptes Conservateur de Parts de déterminer la durée de placement restant à courir jusqu'à la sortie du Plan et d'allouer son versement sur les supports correspondants, selon la répartition prévue par la grille.

La date de départ à la retraite est indiquée par le participant lors de chaque versement. À défaut d'indication contraire l'horizon de placement retenu est la date de son 62^{ème} anniversaire.

-
- Chaque année afin que la répartition de la totalité des avoirs détenus par le participant soit conforme à l'allocation cible prévue par la grille de placement, il est procédé par le Teneur de Compte Conservateur de Parts à des arbitrages automatiques entre les FCPE.
 - Un rééquilibrage automatique de l'épargne en compte est également effectué dans les cas suivants :
 - lors d'un rachat partiel de l'épargne effectué par le participant,
 - lors d'un changement d'horizon de placement, demandé par le participant.

Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE

Les Fonds ci-dessus désignés sont gérés par la société Malakoff Humanis Gestion d'Actifs dont le siège social est sis au 139-147 rue Paul Vaillant-Couturier - 92240 Malakoff.

L'Établissement dépositaire des Fonds est la BNP Paribas Securities Services, Société Anonyme au capital de 165 279 835 euros, dont le siège social est au 3 rue d'Antin à Paris 2^{ème}, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 552 108 011.

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

Frais de gestion des FCPE

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

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

Revenus du portefeuille des FCPE

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

Formule de gestion des versements

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

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

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

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

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

Conseils de surveillance des FCPE

La gestion de chaque Fonds Multi entreprises, régi par les dispositions de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier, est contrôlée par un Conseil de Surveillance composé de représentants des porteurs de parts et de représentants des entreprises.

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

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

Article 4 Droits des participants investis sur les FCPE

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

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

La valeur de la part évolue en fonction de la valeur du Fonds qui est déterminée chaque semaine. On l'obtient en divisant la valeur totale du Fonds par le nombre de parts existantes.

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

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

L'établissement chargé de la tenue de ce registre est :

Malakoff Médéric Epargne Entreprise, société par actions simplifiée au capital de 1 207 000 € dont le siège social est au 21 rue Laffitte - 75009 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 509 537 601, qui a délégué l'exercice de cette mission à :

EPSENS, au capital de 20 376 960,40 € dont le siège est situé 141 rue Paul Vaillant Couturier - 92240 Malakoff, en sa qualité de Teneur de Comptes Conservateur de Parts au travers de son métier Epargne & Retraite Entreprises.

Article 5 ***Indisponibilité des avoirs***

Délai d'indisponibilité

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

Cas légaux de déblocage anticipé

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

- 1^o) Le décès du conjoint du bénéficiaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;*
- 2^o) L'invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;*
- 3^o) La situation de surendettement du bénéficiaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;*
- 4^o) L'expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire, ou le fait pour le bénéficiaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;*
- 5^o) La cessation d'activité non salariée du bénéficiaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du bénéficiaire ;*
- 6^o) L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les droits correspondants aux sommes mentionnées au 3^o de l'article L. 224-2 du code monétaire et financier ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif.*

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

Demandes de déblocage anticipé des parts de FCPE

Les demandes de déblocage anticipé de parts sont adressées directement au Teneur de Comptes Conservateur de Parts par les participants.

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

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

Article 6 ***Sortie du PERECOI***

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

Compartiment 1 : Versements volontaires

1

Versements volontaires déductibles (VVD)

- soit en capital : la délivrance des sommes peut se faire en capital versé en une seule fois ou de manière fractionnée soumis à l'impôt sur le revenu après abattement de 10% et les plus-values sont soumises au Prélèvement Forfaitaire Unique (30%).

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

2

Versements volontaires non déductibles (VVnD)

- soit en capital : la délivrance des sommes peut se faire en capital versé en une seule fois ou de manière fractionnée non soumis à l'impôt sur le revenu et les plus-values sont soumises au Prélèvement Forfaitaire Unique (30%).

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

Compartiment 2 : Versements de l'Épargne Salariale

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

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

Compartiment 3 : Versements obligatoires entreprise/salarié

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

Modalités de sortie

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

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

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

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

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

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

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

Article 7 Information

1

Information des bénéficiaires sur la mise en place du Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Interentreprises

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

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

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

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

Chaque année dans les 4 mois suivants la clôture de l'exercice des fonds, la Société de Gestion établit un rapport de gestion sur les opérations effectuées par les Fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée. Ce rapport, soumis au conseil de surveillance de chacun des FCPE, tenu à la disposition de chaque porteur de parts et de l'entreprise, auprès de Malakoff Médéric Épargne Entreprise.

3 *Livret d'Épargne Salariale*

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

4 *Site internet*

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

Article 8 *Participants ayant quitté l'entreprise*

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

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

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

Le bénéficiaire quittant l'Entreprise a la possibilité de :

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

Article 9 *Frais de tenue de compte individuel*

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

Ils sont fixés à :

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

En cas de disparition de l'entreprise (liquidation judiciaire, dissolution anticipée) les frais de tenue des comptes, dus postérieurement à la disparition de l'entreprise, sont mis à la charge des participants et prélevés annuellement sur leurs avoirs (31 € TTC par participant conformément à la grille tarifaire épargnant 2020).

De même, lorsqu'un participant quitte l'Entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite, et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au Teneur de Comptes Conservateur de Parts, les frais sont à la charge du participant et prélevés annuellement sur ses avoirs (31 € TTC conformément à la grille tarifi-

faire épargnant 2020).

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

Les transferts individuels du PERECOI vers un autre PER(E)CO/I sont facturés au participant (50 € TTC conformément à la grille tarifaire épargnant 2020) par prélèvement sur les avoirs transférés. Les transferts individuels du PERECOI vers un autre PER(E)CO/I gérés par le même teneur de compte ne sont pas facturés.

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

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

Article 10

Modification de la situation juridique de l'entreprise

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

Annexe 1 : Documents d'Information Clé pour l'Investisseur (DICI) des FCPE



Informations clés pour l'investisseur

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce fonds d'épargne salariale. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce fonds et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

EPSENS ACTIONS PME-ETI (FCE20150081)

Part A (990000115939) Part B

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE)

Fonds d'épargne salariale soumis au droit français géré par MALAKOFF HUMANIS GESTION D'ACTIFS

Objectifs et politique d'investissement

Description des Objectifs et de la politique d'investissement :

EPSENS ACTIONS PME-ETI est un fonds nourricier du Fonds Commun de Placement (FCP) de droit français « MHGA ACTIONS PME-ETI » (Part R), c'est-à-dire que son actif net est investi en totalité et en permanence en parts ou actions d'un seul et même OPC. Le FCP « **MHGA ACTIONS PME-ETI** » (Part R), FIA qualifié de fonds maître et, à titre accessoire, en liquidités. A ce titre, le FCPE nourricier relève de la même classification « Actions de pays de la zone euro » que le FCP maître. L'objectif de gestion, la stratégie d'investissement et le profil de risque du FCPE nourricier sont identiques à ceux du FCP maître.

La performance du FCPE nourricier pourra être inférieure à celle du FCP maître en raison notamment de ses propres frais de gestion.

Caractéristiques essentielles du fonds maître :

Les caractéristiques essentielles du FCPE « EPSENS ACTIONS PME-ETI » sont identiques à celles du FCP maître « MHGA ACTIONS PME-ETI ».

Objectif de gestion du fonds maître :

Le Fonds d'Investissement Alternatif (FIA) « **MHGA ACTIONS PME-ETI** », de classification « **Actions de pays de la zone euro** » a pour objectif de gestion d'atteindre la performance de l'indice ENTRENEXT PEA-PME 150 Index GR (dividends nets réinvestis).

Stratégie d'investissement du fonds maître :

Le FIA a vocation à être investi à hauteur de 80% minimum de son actif net sur un ou plusieurs marchés des actions de petites et moyennes entreprises et/ou des entreprises de taille intermédiaire de la zone euro. L'exposition au risque action sera au maximum de 110% de l'actif net. Cependant, en fonction des conditions de marché, l'exposition au risque action pourra être diminuée au profit de la poche monétaire, investie directement ou via des OPC, ces derniers représentant au maximum 15% de l'actif net.

La stratégie d'investissement est analysée et définie au cours de comités stratégiques mensuels. Une fois établie la stratégie d'investissement, s'ensuit l'allocation tactique venant s'adapter à la conjoncture boursière à court terme :

- pour la partie actions l'allocation sectorielle,
- pour la partie taux d'intérêt le positionnement de la courbe.

Pour l'approche sectorielle, sont pris en compte des éléments tels que la croissance bénéficiaire sectorielle, les valorisations boursières avec une comparaison historique, en intégrant le caractère plus ou moins cyclique des secteurs. L'attention est portée sur le caractère moyen et long terme des valorisations sectorielles relatives, tout en intégrant la dynamique de révision bénéficiaire à court terme.

Profil de risque et rendement



> La catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque ».

La catégorie précitée a été déterminée à partir de l'amplitude des variations de la valeur liquidative constatée sur cinq années.

> Les données historiques, telles que celles utilisées pour calculer l'indicateur synthétique, pourraient ne pas constituer une indication fiable du profil de risque futur du FCPE. La catégorie de risque associée à ce FCPE n'est pas garantie et pourra évoluer dans le temps.

Le niveau de risque de ce FCPE reflète principalement le risque et le niveau de volatilité des marchés actions sur lesquels il est investi.

Pour la partie taux, il est arrêté un objectif de sensibilité au taux d'intérêt, de positionnement sur la courbe des taux et d'exposition au risque de crédit. Le FIA pourra être investi jusqu'à 50% de son actif net en OPCVM et/ou FIA. Ces OPC peuvent être gérés par la société de gestion.

Le FIA peut souscrire à des obligations convertibles aux fins d'exposition à hauteur de 20% maximum de son actif net.

Les instruments dérivés pourront être utilisés en fonction des conditions de marché pour couvrir le risque action ou pour exposer le portefeuille à ce risque jusqu'à un maximum de 110% de l'actif. Ils pourront également être utilisés dans le cadre de la gestion taux pour couvrir le portefeuille contre le risque de taux.

Le FCPE « EPSENS ACTIONS PME-ETI » n'intervient pas sur les marchés à terme.

Affectation des sommes distribuables : Capitalisation

Durée de placement recommandée : Supérieure à 5 ans.

Cette durée ne tient pas compte du délai légal de blocage de vos avoirs qui est de 5 ans sauf cas de déblocage anticipé prévu par le Code du travail.

Recommandation : Ce fonds ne peut pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leurs apports avant la durée de placement recommandée.

Périodicité de calcul de la valeur liquidative et demandes de rachats : elle est calculée quotidiennement (cf. article 12 du règlement du Fonds).

Les opérations de rachat d'avoirs disponibles ou d'arbitrage saisies sur internet/mobile au plus tard à J-1 23h59, ou toutes les autres opérations reçues complètes et conformes chez EPSENS au plus tard à J-1 10h, seront exécutées et enregistrées en compte sur la base de la valeur liquidative J.

Les risques suivants (supportés par le FCPE au travers de son fonds maître) non pris en compte dans l'indicateur peut avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du FCPE :

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

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

Modalités de souscriptions et de rachats sur le FCP maître :
Les souscriptions et les rachats sont effectués à cours inconnu et sont centralisés le jour de valeur liquidative J avant 14 h auprès de BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES - 9, rue du Débarcadère - 93761 PANTIN Cedex. Ces souscriptions et ces rachats sont exécutés à J+2 sur la base de la valeur liquidative J, calculée en J+1 (jour ouvré). Les demandes de souscriptions et de rachats parvenant après l'heure limite de centralisation sont exécutées sur la base de valeur liquidative suivante.

Informations clés pour l'investisseur

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce fonds d'épargne salariale. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce fonds et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

EPSENS EMPLOI SANTE SOLIDAIRE (FCE20050031)

Part A (FR0010184978) Part B □
Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE)
Fonds d'épargne salariale soumis au droit français géré par MALAKOFF HUMANIS GESTION D'ACTIFS

Objectifs et politique d'investissement

Description des Objectifs et de la politique d'investissement :

Le FCPE « EPSENS EMPLOI SANTE SOLIDAIRE » est un fonds nourricier classé dans la même catégorie « Actions de pays de la zone euro » que celle de son fonds maître « HGA ACTIONS SOLIDAIRE EMPLOI SANTE ».

Le FCPE « EPSENS EMPLOI SANTE SOLIDAIRE » est investi en totalité et en permanence en parts R du FCP maître « HGA ACTIONS SOLIDAIRE EMPLOI SANTE » (DICI joint) et, à titre accessoire, en liquidités. L'objectif de gestion, la stratégie d'investissement et le profil de risque du FCPE nourricier sont identiques à ceux de son fonds maître.

La performance du fonds nourricier peut être inférieure à celle du fonds maître, en raison de ses propres frais de gestion.

Caractéristiques essentielles du fonds maître :

Les caractéristiques essentielles du fonds « EPSENS EMPLOI SANTE SOLIDAIRE » sont identiques à celle du fonds maître « HGA ACTIONS SOLIDAIRE EMPLOI SANTE ».

Objectif de gestion du fonds maître :

Le Fonds a pour objectif de participer à la performance des marchés actions de la zone euro en intégrant un filtre ISR (Investissement Socialement Responsable) pour la sélection et le suivi des titres. Le Fonds a aussi pour objectif de financer des entreprises solaires à hauteur de 5 % à 10 % de ses actifs.

La société de gestion n'utilise aucun indicateur de référence dans le cadre de la gestion du Fonds qui repose sur une méthodologie discrétionnaire.

En effet, la méthode de gestion du Fonds n'est pas compatible avec le recours à un indicateur de référence : le principal moteur de performance potentielle de la gestion du Fonds est la sélection active de sociétés sur la base de l'analyse propre à la société de gestion.

Stratégie d'investissement du fonds maître :

HGA ACTIONS SOLIDAIRE EMPLOI SANTE adopte une *gestion Socialement Responsable* (ISR) dans la sélection et le suivi des titres c'est-à-dire en tenant compte des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) des émetteurs. L'application du filtre ISR intervient en amont de l'analyse financière et boursière des pérants dans le cadre du choix des valeurs en portefeuille.

Le périmètre d'application du filtre ISR correspond aux titres détenus en direct et aux fonds gérés par MALAKOFF HUMANIS GESTION D'ACTIFS utilisés comme supports (voir codes de transparence des fonds supports Socialement Responsables (SR) sur le site <https://hga.humanis.com/nos-solutions-d-investissement>).

La définition de l'univers SR s'appuie sur la méthodologie de MALAKOFF HUMANIS GESTION D'ACTIFS, basée sur des critères ESG (exemples : politique de changement climatique, diversité des effectifs, indépendance du conseil d'administration) et un suivi des controverses ESG (exemples : pollution, incidents, non-respect de l'éthique des affaires).

L'objectif de la gestion socialement responsable de Malakoff Humanis Gestion d'Actifs est de réduire les risques environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et, à terme, les risques financiers.

L'approche de Malakoff Humanis Gestion d'Actifs est une approche « Best In Class » sans exclusion sectorielle a priori.

Pour les émetteurs privés, les enjeux ESG propres à chaque secteur sont dûment pris en compte. Malakoff Humanis Gestion d'Actifs s'appuie sur les notes de l'agence de notation Sustainalytics et détermine le score ESG de la façon suivante :

1. Pour chaque secteur, 15 critères d'analyse ESG sont sélectionnés par l'équipe ISR d'Humanis Gestion d'actifs selon leur pertinence. Ces critères sont notés de 0 à 100 par Sustainalytics. Ils sont équilibrés pour former un score ESG brut, de 0 à 100.

2. Pour chaque entreprise notée, 10 critères de controverse sont pris en compte. Ces critères sont notés par Sustainalytics de 0 (risque ESG nul) à 5 (risque ESG très fort). La note maximale de ces 10 controverses est alors calculée. Si la note est de 4, la pénalité est de 10. Si la note est de 5, la pénalité est de 20.

3. Le score ESG net est obtenu en déduisant le score ESG brut la pénalité éventuelle de controverse. Seules les sociétés ayant obtenu une note supérieure ou égale à 65 sur 100 sont intégrées dans l'univers d'investissement.

Pour les émetteurs publics / souverains, les pays dont les scores sont statistiquement inférieurs à la moyenne sur au moins deux des trois critères ESG susmentionnés retenus sont exclus de l'univers d'investissement socialement responsable.

Dans le cadre de cette approche Socialement Responsable, la société de gestion s'appuie sur différents fournisseurs de données tels que par exemple Sustainalytics et Ethifinance.

Le processus ISR de Malakoff Humanis Gestion d'Actifs est revu annuellement.

Le Fonds comporte en plus une poche solidaire. En vue d'atteindre l'objectif de gestion, tout en respectant un investissement dans des titres solidaires compris entre 5% et 10%, le gérant combinerà deux étapes :

* Sélection des entreprises qui présentent les meilleures pratiques sur les plans environnemental, social et de gouvernance sur la base d'une analyse des critères extra financiers réalisée en interne par une équipe d'analystes.

* Construction du portefeuille sur la base de critères économiques, financiers et stratégiques - une politique active de sélection de valeur visant à la recherche du meilleur équilibre rendement espéré par rapport au risque associé aux valeurs sélectionnées.

Le FIA investit entre 50% et 100% aux marchés actions des pays de la zone euro. Le gérant investit les actifs du portefeuille dans des actions de grandes et moyennes capitalisations boursières des pays de la zone euro. Dans la limite de 25 % de factif net, le gérant se réserve la possibilité d'investir, en fonction des opportunités décelées sur les marchés, sur des valeurs de petites capitalisations.

Le fonds investi 5% à 10% de son actif net dans des titres non cotés d'entreprises solidaires qui conformément à l'article L. 3332-17-1 du Code du travail, présentent les caractéristiques suivantes :

* soit emplienot des salariés dans le cadre de contrats aidés ou en situation d'insertion professionnelle ;

* soit, si elles sont constituées sous forme d'associations de coopératives, de mutuelles, d'institutions de prévoyance ou de sociétés dont les dirigeants sont élus par les salariés, les adhérents ou les sociétaires, remplies certaines règles en matière de rémunération de leurs dirigeants et salariés. Ces règles sont définies par décret. Ces investissements peuvent prendre la forme de parts de capital, de billets à ordre ou de bons de caisse.

Le FIA est exposé entre 0% et 40% aux marchés de taux.

L'exposition sur les marchés de taux du FIA sera réalisée par des investissements directs en titres de créance et en instruments du marché monétaire, bons de caisse et billets à ordre, et des instruments financiers à terme sur taux, et complétés par des investissements en parts ou actions d'OPC obligations ou monétaires.

Le fonds peut investir dans des instruments du marché monétaire et obligataire d'une échéance de moins de 3 mois. A l'exception des emprunts émis par des Etats membres de la zone euro, le gérant sélectionnera les titres de créances et/ou émetteurs monétaires et obligataires selon des critères de notation minimum « Investment Grade » (ou de notation équivalente interne à la société de gestion). Les instruments du marché monétaire sont utilisés afin de gérer la trésorerie dans un maximum de 30% de l'actif net et à titre de diversification de la gestion sur les marchés court terme .

Le FCPE « EPSENS EMPLOI SANTE SOLIDAIRE » n'intervient pas sur les marchés à terme.

Affectation des sommes distribuables : Capitalisation

Durée de placement recommandée :

Supérieure à 5 ans.

Cette durée ne tient pas compte du délai légal de blocage de vos avoirs qui est de 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé prévu par le Code du travail.

Recommandation : Ce FCPE pourrait ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leurs apports avant la durée de placement recommandée.

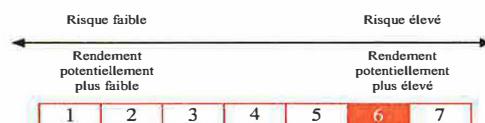
Périodicité de calcul de la valeur liquidative et demandes de rachats : elle est calculée quotidiennement (cf. article 12 du règlement du Fonds).

Les opérations de rachat d'avoirs disponibles ou d'arbitrage saisies sur internet/smartphone au plus tard à J-1 23h59, ou toutes les autres opérations requises complètes et conformes chez EPSENS au plus tard à J-1 10h, seront exécutées et enregistrées en compte sur la base de la valeur à J-1.

Si votre teneur de compte n'est pas EPSENS, nous vous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

Le FCPE « EPSENS EMPLOI SANTE SOLIDAIRE » n'intervient pas sur les marchés à terme.

Profil de risque et rendement



> La catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque ». Cette catégorie précitée a été déterminée à partir de l'amplitude des variations de la valeur liquidative constatée sur cinq années pour un fonds dont l'orientation de gestion est équivalente.

> Les données historiques, telles que celles utilisées pour calculer l'indicateur synthétique, pourraient ne pas constituer une indication fiable du profil de risque futur du fonds.

La catégorie de risque associée à ce fonds n'est pas garantie et peut évoluer dans le temps.

Le niveau de risque de ce fonds reflète principalement le risque et le niveau de volatilité des marchés actions et taux sur lesquels il est investi.

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

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

Modalités de souscriptions/rachats du FCPE maître :

Les ordres de souscriptions et de rachats sont effectués sur VI, à cours inconnu et sont centralisés chaque jour de calcul de la valeur liquidative (J) jusqu'à 15h00. Ces ordres sont exécutés sur la base de la valeur liquidative de J. Les règlements afférents à ces ordres interviennent à J+2 ouvrés.

Informations clés pour l'investisseur

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce fonds d'épargne salariale. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce fonds et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

EPSENS EQUILIBRE ISR SOLIDAIRE (FCE19950001)

Part A ☐ (990000061399) Part B ☐
Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE)
Fonds d'épargne salariale soumis au droit français géré par MALAKOFF HUMANIS GESTION D'ACTIFS

Objectifs et politique d'investissement

Description des Objectifs et de la politique d'investissement :

EPSENS EQUILIBRE ISR SOLIDAIRE est un FCPE multi-actifs (actions, obligations, monétaires). Il est géré de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers français ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme). Le FCPE a pour objectif de gestion d'obtenir, sur la durée de placement recommandée, et en intégrant un filtre ISR (Investissement Socialement Responsable) pour la sélection et le suivi des titres, une performance nette de frais de gestion au moins égale à celle de son indicateur de référence composé à 50 % de l'indice Euro Stoxx 50 (dividende réinvestis / cours de clôture) et à 50 % de l'indice Bloomberg Barclays Euro Aggregate 5-7 ans (coupons réinvestis / cours de clôture).

L'indice Euro Stoxx 50 est un indice actions représentatif des plus grandes capitalisations de la zone euro. Il est libellé en euro et contient environ 50 valeurs.

L'indice Bloomberg Barclays Euro Aggregate 5-7 ans est composé de titres obligataires émis en euros et bénéficiant d'une notation « Investment grade ». L'indice comprend principalement des obligations d'Etats, d'entreprises et d'émetteurs quasi-souverains et des obligations sécurisées.

Caractéristiques essentielles du FCPE :

La stratégie d'investissement du FCPE consiste à analyser l'environnement économique et financier pour décider du/des meilleurs marchés sur lesquels investir, à sélectionner les titres les plus pertinents sur chaque de ces marchés et à constituer des portefeuilles correspondants avec l'objectif de gestion.

La gestion du FCPE est discrétionnaire. L'évaluation du fonds se fait en termes d'actifs, d'obligations et monétaires et laisse à l'appréciation du gérant. Le gérant s'appuie notamment pour ces décisions d'investissement sur les conclusions des processus d'investissement taux et actions définis par MALAKOFF HUMANIS GESTION D'ACTIFS mais il peut s'en écarter pour saisir les opportunités de marchés qui correspondent à son objectif de gestion. Le FCPE investira dans et en dehors de la zone Euro. Il sera donc exposé au risque de change dans la limite de 10 % de son actif net.

Le FCPE adopte une **gestion Socialement Responsable**, (SR) dans la sélection et le suivi des titres c'est-à-dire tenant compte les critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) des émetteurs. L'application du filtre Investissement Socialement Responsable (ISR) intervient en amont de l'analyse financière et boursière des gérants dans le cadre du choix des valeurs en portefeuille.

Le filtre Investissement Socialement Responsable (ISR) s'applique à la sélection des titres détenus en direct et à la gestion des fonds sous-jacents qui sont exclusivement des fonds gérés par Malakoff Humanis Gestion d'Actifs. En conséquence, 90 % minimum du portefeuille est analysé par des critères ESG. Les codes de transparence des fonds supports Socialement Responsables (SR) sont disponibles sur le site : <https://hga.humanis.fr/nos-solutions-investissement/>.

Les décisions sur l'indicateur SR reposent sur la méthodologie de Malakoff Humanis Gestion d'Actifs, basée sur des critères ESG (exemples : politique de changement climatique, diversité des effectifs, indépendance du conseil d'administration) et un suivi des controverses ESG (exemples : pollution, incidents, non-respect de l'éthique des affaires).

L'objectif de la gestion socialement responsable de Malakoff Humanis Gestion d'Actifs est de réduire les risques environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et, à terme, les risques financiers.

L'approche de Malakoff Humanis Gestion d'Actifs est une approche « Best In Class » sans exclusion sectorielle a priori. Pour les émetteurs privés, les enjeux ESG propres à chaque secteur sont dûment pris en compte. Malakoff Humanis Gestion d'Actifs s'appuie sur les notes de l'agence de notation Sustainalytics et détermine le score ESG de la façon suivante :

1. Pour chaque secteur, 15 critères d'analyse ESG sont sélectionnés par l'équipe ISR d'Humanis Gestion d'actifs selon leur pertinence. Ces critères sont notés de 0 à 100 par Sustainalytics. Ils sont équiparés pour former un score ESG brut, de 0 à 100.

2. Pour chaque entreprise notée, 10 critères de controverse sont pris en compte. Ces critères sont notés par Sustainalytics de 0 (risque ESG nul) à 5 (risque ESG très fort). La note maximale de ces 10 controverses est alors calculée. Si la note est de 4, la pénalité est de 10. Si la note est de 5, la pénalité est de 20.

3. Le score ESG net est obtenu en déduisant du score ESG brut la pénalité éventuelle de controverse. Seules les sociétés ayant obtenu une note supérieure ou égale à 65 sur 100 sont intégrées dans l'univers d'investissement.

Pour les émetteurs publics / souverains, les pays dont les scores sont statistiquement inférieurs à la moyenne sur au moins deux des trois critères ESG susmentionnés retenus sont exclus de l'univers d'investissement socialement responsable.

L'univers d'investissement Socialement Responsable (SR) est ainsi déterminé :

Pour les émetteurs obligataires et monétaires privés et publics, la liste des signatures autorisées comprend 459 émetteurs. Après application des critères ESG, 135 émetteurs sont exclus de l'univers SR ;

... Pour les émetteurs souverains, 6 pays sont exclus de l'univers SR.

Dans le cadre de cette approche Socialement Responsable, la société de gestion s'appuie sur différents fournisseurs de données tels que par exemple Sustainalytics et Ethifinance.

Le processus ISR de Malakoff Humanis Gestion d'Actifs est revu annuellement.

EPSENS EQUILIBRE ISR SOLIDAIRE est composé comme suit :

Partie ou actions d'OPC (OPCVM et/ou FIA) : Le FCPE peut être investi en parts ou actions d'OPC suivants :

- OPC classés « Actions françaises » et/ou « Actions de pays de la zone euro » entre 30 % et 70 % de son actif net. Le FCPE pourra être investi à plus de 50 % de son actif net en parts de l'OPC HGA ACTIONS ISR.

- OPC classés « Obligations et autres titres de créance libellés en euro » et/ou monétaires entre 30 % et 70 % de son actif net. Le FCPE pourra être investi à plus de 50 % de son actif net en parts des OPC HGA CREDIT ISR et HGA OBLIGATIONS VERTES ISR. La fourchette de sensibilité au taux d'intérêt est comprise entre 0 et 7 %.

- OPC multi-actifs, dans la limite de 100 % de son actif net.

Ces OPC peuvent être gérés par la société de gestion.

Titres solidaires (titres de capital et/ou titres de créance) : Le FCPE est un fonds dit « solidaire ». A ce titre, il a vocation à être investi entre 5 % et 10 % de son actif net en titres émis par des entreprises solidaires agréées en application de l'article L. 3332-16 du Code du travail ou en parts de Fonds professionnels à vocation générale ou en titres émis par des sociétés de capital-risque (sous réserve que leur actif soit composé d'au moins 40 % de titres émis par des entreprises solidaires agréées en application de l'article L. 3332-16 du Code du travail).

Liquidités : le FCPE peut détenir des liquidités dans la limite de 10 % de son actif net.

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

Instruments financiers à terme (ou contrats financiers) : Le FCPE peut intervenir sur les marchés réglementés et organisés via des instruments financiers à terme, afin de couvrir et/ou d'exposer le portefeuille aux risques de taux et d'actions dans les limites de la fourchette de sensibilité autorisée. L'engagement lié l'utilisation de ces instruments ne peut dépasser 100 % de l'actif net.

Autres opérations : Afin d'optimiser la gestion de sa trésorerie et les revenus perçus par le FCPE, le gérant peut avoir recours aux dépôts et aux emprunts d'espèces.

Affectation des sommes distribuables : Capitalisation

Durée de placement recommandée : Supérieure à 5 ans.

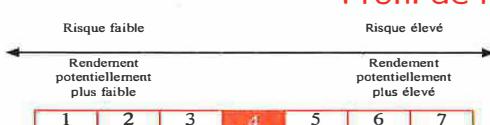
Cette durée ne tient pas compte du délai légal de blocage de vos avoirs qui est de 5 ans sauf cas de déblocage anticipé prévu par le Code du travail.

Recommandation : Ce fonds pourrait donc ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant cette échéance.

Périodicité de calcul de la valeur liquidative et demandes de rachats : elle est calculée quotidiennement (cf article 12 du règlement du fonds).

Les opérations de rachat d'avoirs disponibles ou d'arbitrage saisies sur internet/mobile au plus tard à J-1 23h59, ou toutes les autres opérations requises complètes et conformes chez EPSENS au plus tard à J-1 10h, seront exécutées et enregistrées en compte sur la base de la valeur liquidative J. Si votre teneur de compte n'est pas EPSENS, nous vous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

Profil de risque et rendement



> La catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque ». Cette catégorie précitée a été déterminée à partir de l'amplitude des variations de la valeur liquidative constatée sur cinq années pour un fonds dont l'orientation de gestion est équivalente.

> Les données historiques, telles que celles utilisées pour calculer l'indicateur synthétique, pourraient ne pas constituer une indication fiable du profil de risque futur du fonds.

La catégorie de risque associée à ce fonds n'est pas garantie et peut évoluer dans le temps.

Le niveau de risque de ce fonds reflète principalement le risque et le niveau de volatilité des marchés actions et taux sur lesquels il est investi.

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

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

Risque de liquidité : c'est le risque de ne pouvoir obtenir à brevets délais la cession des instruments figurant en portefeuille et/ou de céder ces instruments à un prix fortement dégradé, soit parce que ces instruments sont négociés sur un marché où les volumes d'échange sont faibles, soit parce qu'ils ne sont pas cotés.

Risque de contrepartie : le risque de contrepartie représente le risque d'une contrepartie avec laquelle le fonds a conclu des contrats de gré à gré ne soit pas en mesure de faire face à ses obligations envers le fonds.

Informations clés pour l'investisseur

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce fonds d'épargne salariale. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce fonds et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

EPSENS MONETAIRE ISR (FCE19900332)

Part A (990000027369) Part B

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE)

Fonds d'épargne salariale soumis au droit français géré par MALAKOFF HUMANIS GESTION D'ACTIFS

Objectifs et politique d'investissement

Description des Objectifs et de la politique d'investissement :

EPSENS MONETAIRE ISR est un FCPE nourricier du Fonds Commun de Placement (FCP) de droit français « **HGA MONETAIRE ISR** ». (Part A), c'est-à-dire que son actif net est investi en permanence et dans la limite de 92,5 % en parts d'un seul et même OPC, le FCP « **HGA MONETAIRE ISR** » (Part A), FIA qualifié de fonds mère et, à titre accessoire, en liquidités.

A ce titre, le FCPE nourricier relève de la même catégorie « **Fonds monétaire à valeur liquidative variable (VNAV) standard** » que son fonds mère.

L'objectif de gestion, la stratégie d'investissement et le profil de risque du FCPE nourricier sont identiques à ceux de son fonds mère.

Dans un contexte de taux d'intérêt bas et compte tenu du niveau des frais de gestion du fonds, l'objectif de gestion du fonds pourrait ne pas être atteint. Compte tenu des rendements négatifs sur le marché monétaire et de la prise en compte des frais courants, la performance du fonds pourrait être inférieure à celle de l'EONIA.

La performance du FCPE nourricier pourra être inférieure à celle de son fonds mère en raison notamment de ses propres frais de gestion.

Caractéristiques essentielles du fonds mère :

Les caractéristiques essentielles du FCPE « **EPSENS MONETAIRE ISR** » sont identiques à celles de son fonds mère « **HGA MONETAIRE ISR** » (part A).

Objectif de gestion du FIVG mère :

HGA MONETAIRE ISR a pour objectif de gestion d'obtenir, sur sa durée minimum de placement recommandée de 3 mois, et en intégrant un filtre ISR (Investissement Socialement Responsable) pour la sélection et le suivi des titres, une performance nette de frais de gestion du fonds égale à l'EONIA (« Euro Overnight Index Average ») capitalisé.

Dans un contexte de taux d'intérêt bas et compte tenu du niveau des frais de gestion du fonds, l'objectif de gestion du fonds pourrait ne pas être atteint. Compte tenu des rendements négatifs sur le marché monétaire et de la prise en compte des frais courants, la performance du fonds pourrait être inférieure à celle de l'EONIA.

Stratégie d'investissement du FIVG mère :

La stratégie d'investissement s'appuie sur les décisions d'un comité mensuel qui définit les stratégies de gestion à venir basées sur l'analyse macro-économique, l'analyse micro-économique, la construction de portefeuille et l'analyse des risques et opportunités.

HGA MONETAIRE ISR adopte une gestion Socialement Responsable (SR) dans la sélection et le suivi des titres, c'est-à-dire en tenant compte des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) des émetteurs. Le filtre Investment Socialement Responsable (ISR) s'applique à la sélection des titres détenus en direct et à la gestion des fonds sous-jacents sélectionnés qui sont exclusivement des fonds gérés par MALAKOFF HUMANIS GESTION D'ACTIFS.

En conséquence, 90 % minimum du portefeuille est analysé par des critères ESG. Les codes de transparence des fonds supports Socialement Responsables (SR) sont disponibles sur le site <https://hga.humanis.com/nos-solutions/dinvestissement>.

L'application du filtre ISR se fait en amont de l'analyse financière et boursière des géants dans le cadre du choix des valeurs en portefeuille.

La dépinition de l'univers SR s'appuie sur la méthodologie de Malakoff Humanis Gestion d'Actifs, basée sur des critères ESG (exemples : politique de changement climatique, diversité des effectifs, indépendance du conseil d'administration) et un suivi des controverses ESG (exemples : pollution, incidents, non-respect de l'éthique des affaires). L'objectif de la gestion socialement responsable de Malakoff Humanis Gestion d'Actifs est de réduire les risques environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et, à terme, les risques financiers. L'approche de Malakoff Humanis Gestion d'Actifs étapes sur EVT KOROn d'Actifs est une approche « Best In Class » sans exclusion sectorielle priori.

Pour les émetteurs privés, les enjeux ESG propres à chaque secteur sont également pris en compte. Malakoff Humanis Gestion d'Actifs évalue les notes de l'agence de notation Sustainalytics et détermine le score ESG de la façon suivante : « cf article 3 du règlement ».

L'univers d'investissement ISR est ainsi déterminé :

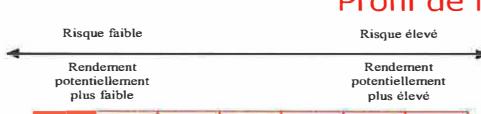
Pour les émetteurs obligataires et monétaires privés et publics, la liste des signatures autorisées comprend 459 émetteurs. Après application des critères ESG, 135 émetteurs sont exclus de l'univers d'investissement SR.

Pour les émetteurs obligataires souverains, 6 pays sont exclus de l'univers SR.

Dans le cadre de cette approche Socialement Responsable, la société de gestion s'appuie sur différents fournisseurs de données tels que par exemple Sustainalytics et Ethifinance. Le processus ISR de Malakoff Humanis Gestion d'Actifs est revu annuellement.

HGA MONETAIRE ISR limite son investissement aux instruments financiers suivants :

Profil de risque et rendement



> La catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque ».

La classe précitée signifie que votre capital est exposé à de faibles risques mais que les possibilités de gains sont limitées. Elle n'est pas synonyme d'investissement sans risque.

> Les données historiques, telles que celles utilisées pour calculer l'indicateur synthétique, pourraient ne pas constituer une indication fiable du profil de risque futur du FCPE. La catégorie de risque associée à ce FCPE n'est pas garantie et pourra évoluer dans le temps. Le niveau faible de risque de ce fonds reflète principalement le risque et le niveau de volatilité des marchés de taux sur lesquels il est investi.

Instrument du marché monétaire (IMM) (100 % maximum de l'actif net) : Le fonds peut investir dans des titres négociables à court et à moyen terme, des papiers commerciaux, bons du trésor, obligations de tout émetteur.

Par ailleurs, à titre dérogatoire, le fonds peut investir dans les instruments de dette publique monétaire adossés sans contrainte de diversification :

- Titrisation de dette publique dans la limite de 100 % de son actif net (dont plus de 5 % de titres émis par l'Etat français) :

- Obligations sécurisées émises par des établissements de crédit ayant leur siège social dans un Etat membre et soumis à une surveillance spéciale des autorités publiques, dans la limite de 10 % de son actif net ;

- Obligations garanties de qualité (extrêmement) élevée émises par des établissements de crédit respectant l'obligation de transparence visée à l'article 129 paragraphe 7 du Règlement UE n° 575/2013, dans la limite de 20 % de son actif net.

Titrisation de papiers commerciaux adossés à des actifs (ABCP) (10 % maximum de l'actif net) : Le fonds peut investir dans le programme ABCP, titrisé et simple, transparent et standardisé (STS).

Obligations de 90 % maximum de l'actif net) : Le fonds peut investir dans les instruments de crédit ayant leur siège social dans un Etat membre ou un pays tiers soumis à des règles prudentielles équivalentes à celles du droit communautaire. Ces dépôts sont remboursables sur demande ou pouvant être retirés à tout moment et ont une échéance de 12 mois.

Instrument(s) financiers dérivé(s) (100 % maximum de l'actif net) : Le fonds peut intervenir sur les marchés réglementés ou de gré à gré, à titre de couverture des risques de taux et de change.

Accords de mise en pension (10 % maximum de l'actif net) : Aux fins de gestion de la liquidité, le fonds pourra recourir à des accords de mise en pension d'une durée de 7 jours ouvrables maximum, résiliés à tout moment moyennant un préavis de 2 jours ouvrables maximum.

Part(s) ou actions d'OPC (10 % maximum de l'actif net) : Le fonds peut investir en parts ou actions d'OPC de droit français et/ou européen, de FIA ou droit français de toutes classifications monétaires. Ces OPC peuvent être gérés par la société de gestion.

Liquidités dans la limite de 10 % de son actif net.

Les instruments financiers éligibles au fonds ont une durée de vie résiduelle maximum inférieure à 365 jours et doivent être éligibles au fonds avec un délai maximum de 397 jours. La MMP du portefeuille du fonds (Maturité Moyenne Pondérée jusqu'à la date d'échéance dénommée en anglais WAM - Weighted average maturity) est inférieure à ou égale à 6 mois.

La DMVP du portefeuille du fond (Durée de Vie Moyenne Pondérée jusqu'à la date d'éinction des instruments financiers, dénommée en anglais WAL - Weighted average life) est inférieure ou égale à 12 mois.

Les instruments du marché monétaire (IMM), titrisation et ABCP et/ou les émetteurs dans lesquels le fonds investit bénéficient d'une notation de crédit « Investment grade » (haute qualité de crédit) en application d'une méthodologie établie et mise en œuvre par la société de gestion. La société de gestion ne recourt pas exclusivement ou implicitement à des notations de crédit émises par des agences de notation et sa propre analyse pour évaluer la qualité de l'émetteur et de l'émission. La fourchette de sensibilité du portefeuille au taux d'intérêt est comprise entre 0 et 0,5. Le FIVG a l'interdiction d'investir dans des actions et de recourir aux emprunts d'espèces. Le FIVG n'a pas recours aux TRS (Total Return Swaps).

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

Affectation des sommes distribuables :

Capitalisation

Durée de placement recommandée : Supérieure à 3 mois.

Cette durée ne tient pas compte du délai légal de blocage de vos avoirs qui est de 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé prévu par le Code du travail.

Recommandation : Ce FCPE pourraient ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leurs apports avant la date de placement recommandée.

Préférence pour la vente et la vente et demande de rachats : elle est calculée quotidiennement (cf article 12 du règlement du Fonds).

Les opérations de rachat d'actions disponibles ou d'arbitrage saisies sur internet/smartphone au plus tard à J-1 23h59, ou toutes les autres opérations requises complètes et conformes chez EPSENS au plus tard à J-1 10h, seront exécutées et enregistrées en compte sur la base de la valeur liquidative J. Si votre teneur de compte n'est pas EPSENS, nous vous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

Les risques suivants (supportés par le FCPE au travers de son fonds mère) non pris en compte dans l'indicateur peuvent avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du fonds :

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

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

Modalités de souscriptions / rachats du FCP mère : la valeur liquidative du fonds mère est calculée quotidiennement (cf III du prospectus du fonds). Les souscriptions et rachats sont réalisées avant 12h30 auprès de BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES, 9, rue du Débarcadère - 93761 Pantin Cedex.

La valeur liquidative (J) sur laquelle seront exécutés les ordres de souscription et de rachat est calculée sur la base des cours en J et sera publiée à 23 heures en J. Toutefois, la VL est susceptive d'être recalculée jusqu'à l'exécution des ordres, afin de tenir compte de tout événement de marché exceptionnel survenu entre temps.

EPSENS Obligations ISR (FCE20020250)



Informations clés pour l'investisseur

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce fonds d'épargne salariale. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce fonds et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

EPSENS OBLIGATIONS ISR (FCE20020250)

Part A (990000081879) Part B

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE)

Fonds d'épargne salariale soumis au droit français géré par MALAKOFF HUMANIS GESTION D'ACTIFS

Objectifs et politique d'investissement

Description des Objectifs et de la politique d'investissement :

EPSENS OBLIGATIONS ISR, classé « Obligations et autres titres de créance libellés en euro » a pour objectif de gestion d'obtenir, sur la durée de placement recommandée et en intégrant un filtre ISR (Investissement Socialement Responsable) pour la sélection et le suivi des titres, une performance nette de frais de gestion supérieure ou égale à celle de son indicateur de référence Bloomberg Barclays Euro Agg Treasury 5-7 ans (indice - coupons réinvestis / cours de clôture).

Caractéristiques essentielles du FCPE :

EPSENS OBLIGATIONS ISR a un style de gestion discrétionnaire qui repose sur l'anticipation de l'évolution des différents marchés de taux et sur la sélection des valeurs.

Le FCPE adopte une **gestion Socialement Responsable**, (SR) dans la sélection et le suivi des titres c'est-à-dire tenant compte des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) des émetteurs.

L'application du filtre ISR intervient en amont de l'analyse financière et boursière des gérants dans le cadre du choix des valeurs en portefeuille.

Le périmètre d'application du filtre ISR correspond aux titres détenus en direct et aux fonds gérés par Malakoff Humanis Gestion d'Actifs utilisés comme supports (voir codes de transparence des fonds supports Socialement Responsables (SR) sur le site www.epsens.com).

La définition de l'univers SR s'appuie sur la méthodologie de Malakoff Humanis Gestion d'Actifs, basée sur des critères ESG (exemples : politique de changement climatique, diversité des effectifs, indépendance du conseil d'administration) et un suivi des controverses ESG (exemples : pollution, incidents, non-respect de l'éthique des affaires).

L'objectif de la gestion socialement responsable de Malakoff Humanis Gestion d'Actifs est de réduire les risques environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et, à terme, les risques financiers.

L'approche de Malakoff Humanis Gestion d'Actifs est une approche « Best In Class » sans exclusion sectorielle priori.

Pour les émetteurs privés, les enjeux ESG propres à chaque secteur sont dûment pris en compte. Malakoff Humanis Gestion d'Actifs s'appuie sur les notes de l'agence de notation Sustainalytics et détermine le score ESG de la façon suivante :

1. Pour chaque secteur, 15 critères d'analyse ESG sont sélectionnés par l'équipe ISR d'Humanis Gestion d'Actifs selon leur pertinence. Ces critères sont notés de 0 à 100 par Sustainalytics. Ils sont équipondérés pour former un score ESG brut, de 0 à 100.

2. Pour chaque entreprise notée, 10 critères de controverse sont pris en compte. Ces critères sont notés par Sustainalytics de 0 (risque ESG nul) à 5 (risque ESG très fort). La note maximale de ces 10 controverses est alors calculée. Si la note est de 4, la pénalité est de 10. Si la note est de 5, la pénalité est de 20.

3. Le score ESG net est obtenu en déduisant du score ESG brut la pénalité éventuelle de controverse. Seules les sociétés ayant obtenu une note supérieure ou égale à 65 sur 100 sont intégrées dans l'univers d'investissement.

Pour les émetteurs publics / souverains, les pays dont les scores sont statistiquement inférieurs à la moyenne sur au moins deux des trois critères ESG susmentionnés retenus sont exclus de l'univers d'investissement socialement responsable.

Dans le cadre de cette approche Socialement Responsable, la société de gestion s'appuie sur différents fournisseurs de données tels que par exemple Sustainalytics et Ethifinance. Le processus ISR de Malakoff Humanis Gestion d'Actifs est revu annuellement.

L'actif du FCPE est exposé jusqu'à 100 % sur les marchés de taux de la zone euro et/ou en dehors de la zone euro. L'exposition au risque de change ou à des titres libellés dans une autre devise que l'euro doit rester accessoire.

Le FCPE est investi en produits de taux libellés en euro : obligations et titres de créance à taux fixes et/ou à taux variables et/ou indexées et/ou convertibles.

Le FCPE peut investir en titres de créances négociables libellés en devises autres que l'euro (10 % maximum).

Les titres de créances négociables et obligations et/ou les émetteurs dans lequel le Fonds investit bénéficiant d'une notation de crédit « Investment grade » ou font l'objet d'une notation interne équivalente par la société de gestion. Les titres, ne bénéficiant pas de cette notation sont des titres dits « spéculatifs », et ne pourront représenter qu'un maximum 10 % de l'actif net du fonds. La société de gestion ne recourt pas exclusivement ou mécaniquement à des notations de crédit émises par des agences de notation de crédit. Elle procède à sa propre analyse pour évaluer la qualité de l'émetteur et de l'émission.

La fourchette de sensibilité du FCPE est comprise entre 0,5 et 8.

Le FCPE peut être investi jusqu'à 100 % de son actif net en OPC obligataires, monétaires et/ou fonds d'investissement de droit français ou étranger. Ces OPC peuvent être gérés par la société de gestion. Le FCPE peut investir à plus de 50 % de son actif net en parts des FCP suivants : « HGA SOUVERAIN 5-7 ISR », « HGA SOUVERAIN 3-5 ISR », « HGA OBLIG 1-3 ISR », « HGA CREDIT ISR », « HGA OBLIGATIONS VERTES ISR ».

Le FCPE peut intervenir sur les marchés réglementés, organisés et de gré à gré via des instruments financiers à terme, afin d'arbitrer et/ou de couvrir et/ou d'exposer le portefeuille au marché de taux et au risque de change.

Le fonds n'a pas recours aux TRS (Total Return Swaps).

Affectation des sommes distribuables : Capitalisation

Durée de placement recommandée : Supérieure à 3 ans.

Cette durée ne tient pas compte du délai légal de blocage de vos avoirs qui est de 5 ans sauf cas de déblocage anticipé prévu par le Code du travail.

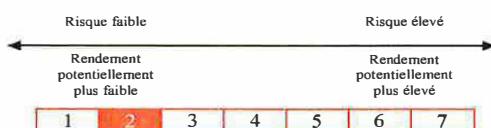
Recommandation : Ce FCPE pourrait ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leurs apports avant la durée de placement recommandée.

Périodicité de calcul de la valeur liquidative et demandes de rachats : elle est calculée quotidiennement (cf article 1.2 du règlement du fonds).

Les opérations de rachat d'avoirs disponibles ou d'arbitrage saisies sur internet/smartphone au plus tard à J-1 23h59, ou toutes les autres opérations requises complètes et conformes chez EPSENS au plus tard à J-1 10h, seront exécutées et enregistrées en compte sur la base de la valeur liquidative 1.

Si votre teneur de compte n'est pas EPSENS, nous vous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

Profil de risque et rendement



► La catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque ».

La catégorie précitée a été déterminée à partir de l'amplitude des variations de la valeur liquidative constatée sur cinq années.

► Les données historiques, telles que celles utilisées pour calculer l'indicateur synthétique, pourraient ne pas constituer une indication fiable du profil de risque futur du FCPE. La catégorie de risque associée à ce FCPE n'est pas garantie et peut évoluer dans le temps.

Le niveau moyen de risque de ce FCPE reflète l'exposition du fonds aux marchés de taux.

Le risque suivant non pris en compte dans l'indicateur peut avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du fonds:

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

Risque de contrepartie : le risque de contrepartie représente le risque qu'une contrepartie avec laquelle le fonds a conclu des contrats de gré à gré ne soit pas en mesure de faire face à ses obligations envers le fonds.

Annexe 2 : Gestion pilotée du PERECOI - Grille de répartition des placements “ProfilÉquilibre”

Grille de gestion pilotée de profiléquilibre				
Durée d'investissement	Supports d'investissement			
	Fonds PME-ETI	Fonds Actions	Fonds Taux (SRRI<= 3)	Fonds Monétaire
40	11,00%	69,00%	20,00%	0,00%
39	11,00%	69,00%	20,00%	0,00%
38	11,00%	69,00%	20,00%	0,00%
37	11,00%	69,00%	20,00%	0,00%
36	11,00%	69,00%	20,00%	0,00%

Grille de gestion pilotée de profiléquilibre				
Durée d'investissement	Supports d'investissement			
	Fonds PME-ETI	Fonds Actions	Fonds Taux (SRRI<=3)	Fonds Monétaire
35	11,00%	69,00%	20,00%	0,00%
34	11,00%	69,00%	20,00%	0,00%
33	11,00%	69,00%	20,00%	0,00%
32	11,00%	69,00%	20,00%	0,00%
31	11,00%	69,00%	20,00%	0,00%
30	11,00%	69,00%	20,00%	0,00%
29	11,00%	69,00%	20,00%	0,00%
28	11,00%	69,00%	20,00%	0,00%
27	11,00%	69,00%	20,00%	0,00%
26	11,00%	69,00%	20,00%	0,00%
25	11,00%	68,50%	20,50%	0,00%
24	11,00%	68,00%	21,00%	0,00%
23	11,00%	67,00%	22,00%	0,00%
22	11,00%	66,00%	23,00%	0,00%
21	11,00%	64,50%	24,50%	0,00%
20	11,00%	63,00%	26,00%	0,00%
19	11,00%	61,50%	27,50%	0,00%
18	11,00%	59,50%	29,50%	0,00%
17	11,00%	57,50%	31,50%	0,00%
16	11,00%	56,00%	33,00%	0,00%
15	11,00%	53,50%	35,50%	0,00%
14	9,35%	53,15%	37,50%	0,00%
13	9,35%	50,65%	40,00%	0,00%
12	9,35%	48,15%	42,50%	0,00%
11	7,70%	46,80%	44,50%	1,00%
10	7,70%	43,30%	47,50%	1,50%
9	3,30%	44,20%	50,00%	2,50%
8	3,30%	39,70%	52,50%	4,50%
7	3,30%	35,70%	53,50%	7,50%
6	0,00%	34,00%	55,00%	11,00%
5	0,00%	29,50%	54,50%	16,00%
4	0,00%	24,50%	50,50%	25,00%
3	0,00%	18,50%	37,50%	44,00%
2	0,00%	11,00%	23,00%	66,00%
1	0,00%	3,00%	7,00%	90,00%
0	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%

Avenant n° 3 du 16 septembre 2020

[Étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 19 nov., applicable à compter de la date de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCI ;

CGI ;

FICIME ;

UFCC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

FNECS CFE-CGC.

Préambule

Le présent accord est conclu en application de l'article 9 de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social, et plus globalement des articles L. 3322-2 et suivants du Code du travail. Cet accord marque ainsi la volonté des signataires de faciliter la mise en œuvre la plus large possible du dispositif de la participation, et son développement, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés, et plus globalement d'encourager l'accès aux différents dispositifs d'épargne salariale.

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

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

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

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

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

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

Titre 1 Clauses communes

Article 1 Champ d'application

Les entreprises susceptibles d'adhérer à l'accord de participation et/ou au PEI et/ou au PERECOI sont les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'Importation-Exportation de France Métropolitaine (CCNIE n° 3100)

Article 2 Durée de l'accord

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

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

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

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

Article 3 **Désignation de l'organisme de gestion**

Les parties choisissent d'un commun accord le groupe Malakoff Humanis et ses filiales EPSENS et Malakoff Humanis Gestion d'Actifs en tant que gestionnaires du PEI et du PERECOI institués par le présent accord.

Article 4 **Comité paritaire de suivi**

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

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

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

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

Article 5 **Règlement des litiges**

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

Article 6 **Force de l'accord**

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

Titre 2 **Participation aux résultats de l'entreprise**

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

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

Article 1 **Calcul de la réserve de participation**

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

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

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

L'entreprise choisit la formule qu'elle souhaite appliquer pour le calcul de sa Réserve Spéciale de Participation.

Option 1 - Formule légale

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

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

C représente les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et 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 prorata temporis. Le montant des capitaux propres est attesté par le commissaire aux comptes ou l'Inspection des Impôts.

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

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

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

Option 2 - Formule dérogatoire

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

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

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

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

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

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

Le montant de la RSP calculé selon le mode dérogatoire :

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

Article 2 Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la Réserve Spéciale de Participation :

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

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

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de

suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.

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

— 1 à moins de 50 salariés, appliquant la formule légale ou dérogatoire de calcul de la RSP, dans les mêmes conditions que les salariés,

— 50 à 250 salariés, appliquant la formule dérogatoire de calcul de la RSP, uniquement sur la quote-part excédant le montant qui aurait résulté d'un calcul effectué en application de la formule légale, (ils ne bénéficient pas de la participation calculée selon la formule légale).

Les seuils d'effectif ci-dessus sont atteints lorsque l'entreprise :

— de 1 à moins de 50 salariés, comprend au moins 1 salarié, pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois derniers exercices.

— de 50 à 250 salariés, franchit ce seuil pendant une durée de 5 années consécutives.

Article 3 **Modalités de répartition des droits entre les bénéficiaires**

Règles de répartition des droits

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

— Soit uniformément.

— Soit proportionnellement au salaire brut perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré, déterminé selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et, le cas échéant, à la rémunération annuelle des mandataires sociaux ou au revenu professionnel du chef d'entreprise, imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

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

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

Pour les périodes d'absences visées aux articles L. 1225-16 et suivants, L. 1225-37 et suivants et L. 1226-7 du code du travail (périodes de congés de maternité et d'adoption et périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle), les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions de l'article D. 3324-11 du code du travail.

— Soit proportionnellement à la durée de présence au cours de l'exercice.

La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice s'entend des périodes de travail effectif, des périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseiller prud'hommes).

En outre, conformément à l'article L. 3324-6 du code du travail, sont assimilées à des périodes de présence, les périodes de congés de maternité ou d'adoption ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail pour un accident du travail ou maladie professionnelle.

— Soit par utilisation conjointe des critères du salaire et de la durée de présence, chaque critère étant appliqué à une sous masse distincte. En conséquence :

→ Une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement au temps de présence du bénéficiaire dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré,

Et

→ Une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement aux salaires de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Plafonnement individuel des droits

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un même bénéficiaire ne pourra, pour un même exercice, excéder une somme égale aux 3 / 4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

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

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

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

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

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

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

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

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

Rappel :

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

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

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

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

Illustration :

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

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

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

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

Droit de rétractation :

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

Article 5 **Modalités d'attribution des droits**

Date de versement

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

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

Notification du versement

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

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

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

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

Cas des bénéficiaires ayant quitté l'Entreprise

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

Article 6 Exigibilité des droits des bénéficiaires

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

Affectation des droits sur le Plan d'Épargne Interentreprises (PEI)

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

Ces droits peuvent toutefois être remboursés de manière anticipée dans les cas suivants :

- 1^o) Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) par l'intéressé,
- 2^o) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge,
- 3^o) Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS lorsqu'ils sont assortis d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé,
- 3^{o bis}) Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
 - a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
 - b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
- 4^o) 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^o et 3^o 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 prévue à l'article L 241-5 du code de l'action sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle,
- 5^o) Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS,
- 6^o) Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, cessation du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé,
- 7^o) Création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un PACS, d'une entreprise

industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du Code du travail, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production,

8º) Acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R 111-2 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel,

9º) Situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L 711-1 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

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

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

Affectation des droits sur le Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif Interentreprises (PERECOI)

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

Ces droits peuvent toutefois être remboursés de manière anticipée dans les cas suivants :

1º) Le décès du conjoint du bénéficiaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

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

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

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

5º) La cessation d'activité non salariée du bénéficiaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du bénéficiaire ;

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

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

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

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

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

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

Article 7 Information des bénéficiaires

Information collective

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

Par ailleurs chaque année, dans un délai de six mois suivant la clôture de l'exercice, un rapport sur la participation

doit être établi par la direction de l'Entreprise. Ce rapport comporte notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Ce rapport est présenté à l'instance suivante :

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

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

Information individuelle

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

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

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

- L'identification du bénéficiaire et de l'entreprise ;
- La valeur des droits en cours de constitution au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que l'évolution de cette valeur depuis l'ouverture du plan et au cours de l'année précédente ;
- Le montant et la nature des versements effectués, ainsi que le montant des retraits, rachats ou liquidations, depuis l'ouverture du plan et au cours de l'année précédente ;
- Les frais de toute natures prélevés sur le plan au cours de l'année précédente, ainsi que le total de ces frais exprimé en euros ;
- La valeur de transfert du plan d'épargne retraite au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que les conditions dans lesquelles le titulaire peut demander le transfert vers un autre plan d'épargne retraite et les éventuels frais afférents ;
- Pour chaque actif du plan, la performance annuelle brute de frais, la performance annuelle nette de frais, les frais annuels prélevés, y compris ceux liés aux éventuelles rétrocessions de commission, ainsi que les modifications significatives affectant chaque actif ;
- Lorsque les versements sont affectés à une allocation permettant de réduire progressivement les risques financiers, la performance de cette allocation au cours de l'année précédente et depuis l'ouverture du plan et le rythme de sécurisation prévu jusqu'à la date de liquidation envisagée par le titulaire ;
- Les modalités de disponibilité de l'épargne mentionnées aux articles L. 224-4 et L. 224-5 du code monétaire et financier.

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

Livret d'Épargne Salariale

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

Départ d'un bénéficiaire

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

En cas de changement d'adresse, il appartiendra au bénéficiaire d'en aviser l'Entreprise.

Titre 3 **Plan d'épargne interentreprises (PEI)**

Article 1 **Participants**

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

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

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

- Le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux des entreprises comprenant au moins 1 salarié et au plus 250 salariés, pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 derniers exercices, peuvent bénéficier du PEI dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus le chef d'entreprise, son conjoint (marié ou pacsé) collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

- Les anciens participants partis en retraite ou en préretraite, ayant adhéré au plan avant leur départ, peuvent continuer à effectuer des versements sur le plan s'ils n'ont pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation du contrat de travail. Ces versements ne peuvent pas être abondés.
- Les anciens participants ayant quitté l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite ne peuvent plus effectuer de versement mais bénéficient du maintien de leurs avoirs dans le plan.

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

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

L'adhésion au PEI est facultative. L'adhésion d'un participant au Plan d'Épargne Interentreprises est automatique dès lors qu'il effectue un versement.

Article 2 **Alimentation du plan d'épargne interentreprises**

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

- les versements volontaires des participants,
- le montant de tout ou partie des sommes provenant de la Participation,
- le montant de tout ou partie des sommes provenant de l'Intérèsement,
- le transfert d'avoirs, disponibles ou non, provenant d'un autre dispositif d'Épargne Salariale (à l'exception du PERCO(I)/PERECO(I)),
- le transfert de tout ou partie des droits issus du Compte Epargne Temps existant dans l'entreprise,
- les éventuels versements complémentaires de l'Entreprise «abondement».

1 **Les versements volontaires**

Versement minimum

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

Plafonds de versement

Le montant des versements annuels des participants ne peut excéder :

- pour le salarié : le quart de sa rémunération annuelle brute,
- pour le retraité et préretraité : le quart de sa retraite et/ou pension perçue au cours de l'année,
- pour le chef d'entreprise : le quart de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, provenant de l'entreprise ayant adhérée au PEI,
- pour les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux : le quart de leur rémunération perçue au titre des

fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires de l'année de versement,

— pour le conjoint collaborateur ou conjoint (marié ou pacsé) associé du chef d'entreprise, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : le quart du plafond annuel de la sécurité sociale,

— pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

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

Les droits issus du Compte Epargne Temps versés dans le Plan d'Épargne Interentreprises, rentrent dans le plafond.

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

Périodicité de versement

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

Mode de versement

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

2

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

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

3

Les versements complémentaires de l'Entreprise «abondement»

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

Taux d'abondement annuel possibles

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

Plafonds d'abondement annuel possibles

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

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

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

- les versements volontaires,
- les primes de participation,
- les primes d'intéressement,
- les transferts d'avoirs disponibles provenant d'un autre dispositif d'Épargne Salariale,
- le transfert des droits issus du Compte Épargne Temps.

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

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

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

Article 3 Mode d'investissement des sommes

Affectation des sommes

Les sommes versées au PEI sont employées à l'acquisition de parts des Fonds Communs de Placement Multi entre-

prises (FCPE) ci-dessous :

FCPE retenus	Classification AMF
EPSENS Monétaire ISR	Fonds monétaire à valeur liquidative variable (VNAV) standard
EPSENS Obligations ISR	Obligations et autres titres de créance libellés en euro
EPSENS Équilibre ISR Solidaire	Fonds multi-actifs (actions, obligations, monétaires) : investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises «solidaires» définies à l'article L. 214-39 du Code Monétaire et Financier)
EPSENS Emploi Santé Solidaire	Actions de pays de la zone euro : investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises «solidaires» définies à l'article L. 214-39 du Code Monétaire et Financier)

Les Fonds ci-dessus désignés sont gérés par la société Malakoff Humanis Gestion d'Actifs dont le siège social est sis au 139-147 rue Paul Vaillant-Couturier - 92240 Malakoff, et le dépositaire est renseigné dans les DICI figurant en annexe du présent règlement.

Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE

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

Frais de gestion des FCPE

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

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

Revenus du portefeuille des FCPE

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

Formule de gestion des versements

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

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

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

Modification de l'affectation des sommes

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

Conseil de surveillance des FCPE

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

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

Article 4

Droits des participants investis sur les FCPE

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

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

La valeur de la part évolue en fonction de la valeur du Fonds qui est déterminée chaque semaine. On l'obtient en divisant la valeur totale du Fonds par le nombre de parts existantes.

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

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

L'établissement chargé de la tenue de ce registre est :

Malakoff Médéric Épargne Entreprise, société par actions simplifiée au capital de 1 207 000 € dont le siège social est au 21 rue Laffitte - 75009 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 509 537 601, qui a délégué l'exercice de cette mission à :

EPSENS, au capital de 20 376 960,40 € dont le siège est situé 141 rue Paul Vaillant Couturier - 92240 Malakoff, en sa qualité de Teneur de Comptes Conservateur de Parts au travers de son métier Épargne & Retraite Entreprises

Article 5 Indisponibilité des avoirs

Délai d'indisponibilité

Les parts acquises pour le compte des participants ne sont disponibles qu'après l'expiration d'un délai de 5 ans à compter, selon le cas, du :

— 1^{er} jour du 6^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits à participation et/ou d'intéressement ont été acquis, en cas de versements de la participation au PEI, de versements volontaires et/ou d'intéressement.

Cas légaux de déblocage anticipé

Les participants ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent cependant obtenir le remboursement de leurs droits avant l'expiration du délai d'indisponibilité dans les cas suivants :

1^o) Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) par l'intéressé,

2^o) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge,

3^o) Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS lorsqu'ils sont assortis d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé,

3^{o bis}) Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :

a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;

b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;

4^o) 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^o et 3^o 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 prévue à l'article L 241-5 du code de l'action sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle,

5^o) Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un PACS,

6^o) Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, cessation du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé,

7^o) Création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du Code du travail, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production,

8^o) Acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle

que définie à l'article R 111-2 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel,

9º) 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.

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

Demande de déblocage anticipé des parts de FCPE

Les demandes de déblocage anticipé de parts sont adressées directement au Teneur de Comptes Conservateur de Parts, par les participants.

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

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

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

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

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

Article 6 Information

1

Information des bénéficiaires sur la mise en place du Plan d'Épargne Interentreprises

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

2

Information des participants sur l'évolution de leurs droits

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

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

3

Livret d'Épargne Salariale

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

4

Site internet

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

Article 7 **Participants ayant quitté l'entreprise**

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

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

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

Article 8 **Frais de tenue de compte individuel**

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

Ils sont fixés à :

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

En cas de disparition de l'entreprise (liquidation judiciaire, dissolution anticipée), les frais de tenue des comptes dus postérieurement à la disparition de l'entreprise sont mis à la charge des participants et prélevés annuellement sur leurs avoirs (31 € TTC conformément à la grille tarifaire épargnant 2020).

De même, lorsqu'un participant quitte l'Entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite, et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au Teneur de Comptes Conservateurs de Parts, les frais sont à sa charge et prélevés annuellement sur ses avoirs (31 € TTC conformément à la grille tarifaire épargnant 2020).

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

Les transferts individuels du PEI vers un autre PEE / PEI / PER(E)CO/I sont facturés au participant (50 € TTC conformément à la grille tarifaire épargnant 2020) par prélèvement sur les avoirs transférés.

Les transferts individuels du PEI vers un autre PEE/I / PER(E)CO/I gérés par le même teneur de compte ne sont pas facturés.

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

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

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

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

Titre 4 **Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif Interentreprises (PERECOI)**

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

Article 1

Participants

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

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

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

- Le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux des entreprises comprenant au moins 1 salarié et au plus 250 salariés, pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 derniers exercices, peuvent bénéficier du PERECOI dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus le chef d'entreprise, son conjoint (marié ou pacsé) collaborateur ou associé, et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

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

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

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

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

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

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

Article 2

Alimentation du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises

Compartiment 1

- versements volontaires déductibles et non déductibles des bénéficiaires du plan.

Compartiment 2

- versements complémentaires de l'entreprise au plan (abondement) ;
- affectation totale ou partielle des sommes issues de la Réserve Spéciale de Participation ;
- affectation totale ou partielle du supplément de participation ;
- affectation totale ou partielle des sommes issues de la prime d'intérèsement ;
- affectation totale ou partielle du supplément d'intérèsement ;
- versement de jours de repos non pris en l'absence de CET ;
- transfert des droits gérés dans un Compte Épargne Temps (CET) ;
- transferts d'avoirs gérés en Compte Courant Bloqué (CCB).

Compartiment 3

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

Tous les compartiments

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

1 Les versements volontaires

Versement minimum

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

Deductibilité des versements volontaires du revenu imposable

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

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

Pour les salariés : au plus élevé entre les deux montants suivants : 10 % de ses revenus professionnels de N – 1 plafonnés à 8 fois le montant annuel du PASS et 10 % du PASS (soit au maximum 32 419 € et au minimum 4 052 € en 2019).

Cette limite est le cas échéant minorée :

- des montants de cotisations ou primes déductibles versées par les salariés à titre obligatoire dans un contrat «article 83» ou dans un Plan d'Épargne Retraite, y compris les versements de l'employeur au titre de N – 1 et ;
- de l'abondement de l'employeur ainsi que les droits inscrits sur un CET ou jours de repos non pris dans la limite de dix jours par an versés sur un PERCO ou un PERECO [Articles 163 quater vices et 81 du Code général des impôts].

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

Cette limite est le cas échéant minorée :

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

Périodicité de versement

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

Mode de versement

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

2

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

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

- 1^o Un contrat mentionné à l'article L. 144-1 du code des assurances ayant pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ;
- 2^o Un plan d'épargne retraite populaire mentionné à l'article L. 144-2 du code des assurances ;
- 3^o Un contrat relevant du régime de retraite complémentaire institué par la Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique mentionné à l'article L. 132-23 du code des assurances ;
- 4^o Une convention d'assurance de groupe dénommée «complémentaire retraite des hospitaliers» mentionnée à l'article L. 132-23 du code des assurances ;
- 5^o Les contrats souscrits dans le cadre des régimes gérés par l'Union mutualiste retraite ;
- 6^o Un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) mentionné à l'article L. 3334-1 du code du travail ;
- 7^o Un contrat souscrit dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire mentionné au 2^o de l'article 83 du code général des impôts, lorsque le salarié n'est plus tenu d'y adhérer.

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

Compartiment 1

Les droits mentionnés aux 1^o à 5^o sont assimilés à des droits issus de versements volontaires du Compartiment 1.

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

Compartiment 2

Les droits mentionnés au 6^o sont assimilés à des droits issus de versements réalisés au titre de l'Épargne Salariale du Compartiment 2.

Compartiment 3

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

Lorsque l'ancienneté du plan ne permet pas à l'entreprise d'assurance, la mutuelle ou union ou l'institution de pré-

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

Les sommes indisponibles détenues dans un Plan d'Épargne prévus aux articles L. 3334-2 du Code du travail (PERCO et PERCOI), ou L. 224-9 et suivants du code monétaire et financier (Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise : Collectif, Obligatoire et Individuel) peuvent être transférées au présent PERECOI selon les règles applicables à chaque dispositif. Ces sommes ne pourront alors pas être abondées.

3

Les versements complémentaires de l'Entreprise «abondement»

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

Taux d'abondement annuel possibles

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

Plafonds d'abondement annuel possibles

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

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

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

- les versements volontaires,
- les primes d'intéréssement,
- les primes de participation,
- le transfert des droits issus du Compte Épargne Temps ou, en l'absence de CET, des jours de repos ou de congés non pris autorisés.

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

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

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

Article 3 Mode d'investissement des sommes

Affectation des sommes

Les sommes versées dans le PERECOI sont employées à l'acquisition de parts de Fonds Communs de Placement d'Entreprises - FCPE - présentant des profils et des orientations de gestion différentes dont un solidaire.

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

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

Gestion pilotée : Le participant confie au Teneur de Comptes Conservateur de Parts le soin d'allouer son épargne selon une grille d'allocation d'actifs, établie par la société de gestion à partir des quatre FCPE listés ci-dessous - appartenant aux classifications AMF suivantes : monétaire, obligataire, actions.

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

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

La grille d'allocation de profil «Équilibre» proposée en annexe répond aux exigences suivantes conformément à l'article Article R. 3334-1-2 du code du travail :

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

2^o Deux ans au plus tard avant l'échéance de sortie du plan d'épargne pour la retraite collectif, le portefeuille de parts que le participant détient doit être composé, à hauteur d'au moins 50 % des sommes investies, de parts dans des fonds communs de placement présentant un profil d'investissement à faible risque.

Le Bénéficiaire pourra choisir l'unique grille d'allocation d'actifs figurant en annexe.

Le bénéficiaire sera tenu par l'unique grille d'allocation d'actif figurant en annexe

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Option gestion libre

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

FCPE retenus	Classification AMF
EPSENS Monétaire ISR	Fonds monétaire à valeur liquidative variable (VNAV) standard
EPSENS Obligations ISR	Obligations et autres titres de créance libellés en euro
EPSENS Équilibre ISR Solidaire	Fonds multi-actifs (actions, obligations, monétaires) : investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises «solidaire» définies à l'article L. 214-39 du Code Monétaire et Financier)
EPSENS Emploi Santé Solidaire	Actions de pays de la zone euro : investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises «solidaire» définies à l'article L. 214-39 du Code Monétaire et Financier)

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

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

Option gestion pilotée

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

FCPE retenus	Classification AMF
EPSENS Monétaire ISR	Fonds monétaire à valeur liquidative variable (VNAV) standard
EPSENS Obligations ISR	Obligations et autres titres de créance libellés en euro
EPSENS Emploi Santé Solidaire	Fonds multi-actifs (actions, obligations, monétaires) : investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises «solidaires» définies à l'article L. 214-39 du Code Monétaire et Financier)
EPSENS Actions PME-ETI	Actions de pays de la zone euro

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

Ces données individuelles permettent au Teneur de Comptes Conservateur de Parts de déterminer la durée de placement restant à courir jusqu'à la sortie du Plan et d'allouer son versement sur les supports correspondants, selon la répartition prévue par la grille.

La date de départ à la retraite est indiquée par le participant lors de chaque versement. À défaut d'indication contraire l'horizon de placement retenu est la date de son 62^{ème} anniversaire.

- Chaque année, afin que la répartition de la totalité des avoirs détenus par le participant soit conforme à l'allocation cible prévue par la grille de placement, il est procédé par le Teneur de Compte Conservateur de Parts à des arbitrages automatiques entre les FCPE.
- Un rééquilibrage automatique de l'épargne en compte est également effectué dans les cas suivants :
 - lors d'un rachat partiel de l'épargne effectué par le participant,
 - lors d'un changement d'horizon de placement, demandé par le participant.

Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE

Les Fonds ci-dessus désignés sont gérés par la société Malakoff Humanis Gestion d'Actifs dont le siège social est sis au 139-147 rue Paul Vaillant-Couturier - 92240 Malakoff.

L'Établissement dépositaire des Fonds est la BNP Paribas Securities Services, Société Anonyme au capital de 165 279 835 euros, dont le siège social est au 3 rue d'Antin à Paris 2^{ème}, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 552 108 011.

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

Frais de gestion des FCPE

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

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

Revenus du portefeuille des FCPE

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

Formule de gestion des versements

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

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

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

Lorsqu'un versement correspondant à des sommes issues de la participation est affecté à un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif par défaut, le bénéficiaire peut, demander la liquidation ou le rachat des droits correspondant

à ce versement dans un délai d'un mois à compter de la notification de son affectation au plan. Les droits correspondants sont valorisés à la date de la demande de liquidation ou de rachat par le titulaire.
— pour l'autre moitié sur le PEI pour être investi sur le FCPE «EPSENS Monétaire ISR» désigné par le plan comme le fonds par défaut.

Conseils de surveillance des FCPE

La gestion de chaque Fonds Multi entreprises, régi par les dispositions de l'article L 214-164 du code monétaire et financier, est contrôlée par un Conseil de Surveillance composé de représentants des porteurs de parts et de représentants des entreprises.

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

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

Article 4 Droits des participants investis sur les FCPE

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

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

La valeur de la part évolue en fonction de la valeur du Fonds qui est déterminée chaque semaine. On l'obtient en divisant la valeur totale du Fonds par le nombre de parts existantes.

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

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

L'établissement chargé de la tenue de ce registre est :

Malakoff Médéric Épargne Entreprise, société par actions simplifiée au capital de 1 207 000 € dont le siège social est au 21 rue Laffitte - 75009 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 509 537 601, qui a délégué l'exercice de cette mission à : EPSENS, au capital de 20 376 960,40 € ; dont le siège est situé 141 rue Paul Vaillant Couturier - 92240 Malakoff, en sa qualité de Teneur de Comptes Conservateur de Parts au travers de son métier Épargne & Retraite Entreprises.

Article 5 Indisponibilité des avoirs

Délai d'indisponibilité

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

Cas légaux de déblocage anticipé

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

- 1^o) Le décès du conjoint du bénéficiaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 2^o) L'invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- 3^o) La situation de surendettement du bénéficiaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;
- 4^o) L'expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire, ou le fait pour le bénéficiaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
- 5^o) La cessation d'activité non salariée du bénéficiaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le pré-

sident du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du bénéficiaire ;

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

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

Demandes de déblocage anticipé des parts de FCPE

Les demandes de déblocage anticipé de parts sont adressées directement au Teneur de Comptes Conservateur de Parts par les participants.

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

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

Article 6 Sortie du PERECOI

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

Compartiment 1 : Versements volontaires

1 Versements volontaires déductibles (VVD)

- soit en capital : la délivrance des sommes peut se faire en capital versé en une seule fois ou de manière fractionnée soumis à l'impôt sur le revenu après abattement de 10 % et les plus-values sont soumises au Prélèvement Forfaitaire Unique (30 %).
- soit sous forme de rente viagère acquise à titre gracieux : dans ce cas, la rente est soumise à l'impôt sur le revenu après abattement de 10 % et les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux au taux de 17,2 %.

2 Versements volontaires non déductibles (VVnD)

- soit en capital : la délivrance des sommes peut se faire en capital versé en une seule fois ou de manière fractionnée non soumis à l'impôt sur le revenu et les plus-values sont soumises au Prélèvement Forfaitaire Unique (30 %).
- soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux : soumise à l'impôt sur le revenu en fonction d'un barème lié à l'âge du bénéficiaire et les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux au taux de 17,2 %. Dans ce cas, les avoirs du PERECOI seront confiés à un assureur selon le choix du Bénéficiaire.

Compartiment 2 : Versements de l'Epargne Salariale

- soit en capital : la délivrance des sommes peut se faire en capital versé en une seule fois ou de manière fractionnée non soumis à l'impôt sur le revenu et les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux au taux de 17,2 %.
- soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux, soumise à l'impôt sur le revenu en fonction d'un barème lié à l'âge du bénéficiaire et les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux au taux de 17,2 %. Dans ce cas, les avoirs du PERECOI seront confiés à un assureur selon le choix du Bénéficiaire.

Compartiment 3 : Versements obligatoires entreprise/salarié

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

Modalités de sortie

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

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

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

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

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

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

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

Article 7 Information

1 Information des bénéficiaires sur la mise en place du Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Interentreprises

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

2 Information des participants sur l'évolution de leurs droits

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

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

Chaque année dans les 4 mois suivants la clôture de l'exercice des fonds, la Société de Gestion établit un rapport de gestion sur les opérations effectuées par les Fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée. Ce rapport, soumis au conseil de surveillance de chacun des FCPE, tenu à la disposition de chaque porteur de parts et de l'entreprise, auprès de Malakoff Médéric Épargne Entreprise.

3 Livret d'Épargne Salariale

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

4 Site internet

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

Article 8 Participants ayant quitté l'entreprise

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

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

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

Le bénéficiaire quittant l'Entreprise a la possibilité de :

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

Article 9 Frais de tenue de compte individuel

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

Ils sont fixés à :

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

En cas de disparition de l'entreprise (liquidation judiciaire, dissolution anticipée) les frais de tenue des comptes, dus postérieurement à la disparition de l'entreprise, sont mis à la charge des participants et prélevés annuellement sur leurs avoirs (31 € TTC par participant conformément à la grille tarifaire épargnant 2020).

De même, lorsqu'un participant quitte l'Entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite, et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au Teneur de Comptes Conservateur de Parts, les frais sont à la charge du participant et prélevés annuellement sur ses avoirs (31 € TTC conformément à la grille tarifaire épargnant 2020).

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

Les transferts individuels du PERECOI vers un autre PER(E)CO/I sont facturés au participant (50 € TTC conformément à la grille tarifaire épargnant 2020) par prélèvement sur les avoirs transférés.

Les transferts individuels du PERECOI vers un autre PER(E)CO/I gérés par le même teneur de compte ne sont pas facturés

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

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

Article 10 Modification de la situation juridique de l'entreprise

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

Annexe 1 : Documents d'Information Clé pour l'Investisseur (DICI) des FCPE EPSENS Monétaire ISR (FCE19900332)



Informations clés pour l'investisseur

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce fonds d'épargne salariale. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce fonds et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

EPSENS MONETAIRE ISR (FCE19900332)

Part A (990000027369) Part B

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE)

Fonds d'épargne salariale soumis au droit français géré par MALAKOFF HUMANIS GESTION D'ACTIFS

Objectifs et politique d'investissement

Description des Objectifs et de la politique d'investissement :

EPSENS MONETAIRE ISR est un FCPE à émission Fonds Commun de Placement (FCP) de droit français « **MHGA MONETAIRE ISR** ». (Part A) et/ou que son actif net est investi en permanence et dans la limite de 92,5 % en parts d'un seul et même OPC, le FCP « MHGA MONETAIRE ISR » (Part A). FIA qualifié de fonds maître et, à titre accessoire, en liquidités.

A ce titre, le FCPE nourricier relève de la même catégorie « **Fonds monétaires à valeur liquidative variable (VNAV)** » que son fonds maître.

L'objectif de gestion, la stratégie d'investissement et le profil de risque du FCPE nourricier sont identiques à ceux de son fonds maître.

Dans un contexte de taux d'intérêt bas et compte tenu du niveau des frais de gestion du fonds, l'objectif de gestion du fonds pourrait ne pas être atteint. Compte tenu des rendements négatifs sur le marché monétaire et de la primaire constante des frais courants, la performance du fonds pourrait être inférieure à celle de l'EONIA.

La performance du FCPE nourricier pourrait être inférieure à celle de son fonds maître en raison notamment de ses propres frais de gestion.

Caractéristiques essentielles du fonds maître :

Les caractéristiques essentielles du FCPE « **EPSENS MONETAIRE ISR** » sont identiques à celles de son fonds maître : « **MHGA MONETAIRE ISR** » (Part A).

Objectif et politique d'investissement :

MHGA MONETAIRE ISR a pour objectif de gestion d'obtenir, sur sa durée minimum de placement recommandée de 3 mois, et en intégrant un filtre ISR (Investissement Socialement Responsable) pour la sélection et le suivi des titres, une performance nette de frais de gestion du fonds égale à l'EONIA capitalisée.

EONIA Capitalisé : L'EONIA Capitalisé est l'indice de référence de l'EONIA capitalisé, c'est-à-dire calculé par la Banque Centrale Européenne (BCE) et correspond à la moyenne des taux interbancaires au jour le jour de la zone euro (code Bloomberg : « EONCAP17 Index »). Informations disponibles sur le site <https://www.eonrri-benchmarks.eu>.

Dans un contexte de taux d'intérêt bas et compte tenu du niveau des frais de gestion du fonds, l'objectif de gestion du fonds pourrait ne pas être atteint. Compte tenu des rendements négatifs sur le marché monétaire et de la primaire constante des frais courants, la performance du fonds pourrait être inférieure à celle de l'EONIA.

Stratégie d'investissement du EVG maître :

La stratégie d'investissement s'appuie sur les décisions d'un comité mensuel qui définit les stratégies de gestion à venir basées sur l'analyse macro-économique, l'analyse micro-économique, la construction de portefeuille et l'analyse ISR (Thème Social et Gouvernance Responsable).

MHGA MONETAIRE ISR adopte une **gestion Socialement Responsable** (SR) dans la sélection et le suivi des titres, c'est-à-dire en tenant compte des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) des émetteurs. Le filtre **Investissement Socialement Responsable (ISR)** s'applique à la sélection des titres détenus en direct et à la sélection des titres détenus via des fonds communautaires sélectionnés qui sont exclusivement des fonds gérés par MALAKOFF HUMANIS GESTION D'ACTIFS.

En conséquence, 90 % minimum du portefeuille est analysé par des critères ESG. Les codes de transparence des fonds suivis Socialement Responsables (SR) sont disponibles sur le site <https://hga.humanis.com/nos-solutions/dimensions>.

L'application du filtre ISR intervient en amont de l'analyse financière et boursière des gérants dans le cadre du choix des valeurs en portefeuille.

La définition de l'univers ISR s'appuie sur la méthodologie de Malakoff Humanis Gestion d'Actifs, basée sur des critères ESG (exemples : politique de changement climatique, diversité des effectifs, indépendance du conseil d'administration) et le suivi des controverses politiques, incendies, non respect de l'éthique et de l'environnement. La définition ISR s'applique également aux émetteurs de l'univers SR.

Dans le cadre de cette approche Socialement Responsable, la société de gestion s'appuie sur différents fournisseurs de données tels que par exemple Sustainalytics et Ethifinance.

Le processus ISR de Malakoff Humanis Gestion d'Actifs est revu annuellement.

MHGA MONETAIRE ISR limite son investissement aux instruments financiers suivants :

Investissements du marché monétaire (IMM) (100 % maximum de l'actif net) : Le fonds peut investir dans des titres négociables à court et à moyen terme, des papiers commerciaux, bons du trésor, obligations de tout émetteur.

Par ailleurs, à titre dérogatoire, le fonds peut investir dans les instruments de dette publique monétaire ci-dessous sans contrainte de diversification :

- Instruments de dette publique dans la limite de 100 % de son actif net (dont plus de 5 % de titres émis par l'Etat français) :

- Obligations sécurisées émises par des établissements de crédit ayant leur siège social dans un Etat membre et soumis à une surveillance spéciale des autorités publiques, dans la limite de 10 % de son actif net ;

- Obligations garanties d'activité (extrêmement élevées émises par des établissements de crédit respectant l'obligation de transparence visée à l'article 129 paragraphe 7 du Règlement UE n° 575/2013, dans la limite de 20 % de son actif net).

Titrisation et papiers commerciaux adossés des actifs (ABCp) (10 % maximum de l'actif net) : Le fonds peut investir dans des Asset Backed Securities (ABS), Asset Backed Commercial Paper (ABCp) émis par un programme de titrisation simple, traditionnel et/ou complexe.

Dépôts (10 % maximum de l'actif net) : Le fonds pourra réaliser des dépôts auprès d'établissements de crédit ayant leur siège social dans un Etat membre ou un pays tiers soumis à des règles prudentielles équivalentes à celles du droit communautaire. Ces dépôts sont remboursables sur demande ou pouvant être retirés à tout moment et ont une échéance de 12 mois.

Marchés financiers (100 % maximum de l'actif net) : Le fonds peut intervenir sur les marchés réglementés ou de gré à gré à titre de couverture des risques de taux et de change.

Accords de mise en pension (10 % maximum de l'actif net) : Aux fins de gestion de la liquidité, le fonds pourra recourir à des accords de mise en pension d'une durée de 7 jours ouvrables maximum, résiliables à tout moment renouvelant un prêt de 7 jours ouvrables maximum.

Accords de prêts et de reversement (10 % maximum de l'actif net) : La valeur de marché des actifs (IMM) reçus par le fonds est à tout moment au moins égale à la valeur des liquidités versées. Les accords de prise en pension sont résiliables à tout moment moyennant un préavis de 2 jours ouvrables maximum.

Parts ou actions d'OPC (10 % maximum de l'actif net) : Le fonds peut investir en parts ou actions d'autres OPC éligibles au titre de l'actif net de ces dernières.

Liquidités dans la limite de 10 % de son actif net : Les instruments financiers éligibles à l'actif du fonds ont une durée de vie résiduelle maximum inférieure ou égale à 2 ans, à condition que le taux d'échéance soit dans un délai maximum de 397 jours.

La **Moyenne pondérée** (Weighted Average Maturity) est inférieure ou égale à la date d'échéance dénommée en anglais **Weighted average maturity** (WAL).

La **DVP** (Duration du portefeuille du fonds) (Durée de Vie Moyenne Pondérée jusqu'à la date d'extinction des instruments financiers, dénommée en anglais **WAL - Weighted average life**) est inférieure ou égale à 12 mois. Les instruments du marché monétaire (IMM), titrisation et ABCp et/ou les émetteurs dans lesquels le fonds investit bénéficient d'une meilleure stabilité de prix et de moins de risques comparativement à d'autres instruments financiers.

La méthodologie établie et mise en œuvre par la société de gestion n'utilise pas exclusivement ou mécaniquement à des notations de crédit émises par ces agences. Elle procède à sa propre analyse pour évaluer la qualité de l'émetteur et de l'émission. La fourchette de sensibilité du portefeuille au taux d'intérêt est comprise entre 0 et 0,5. Le FIVG a l'interdiction d'investir dans des actions et de recourir aux emprunts d'espèces. Le FIVG n'a pas recours aux TRS (Total Return Swaps).

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

Affectation des sommes distribuables :

Capitalisation

Durée de placement recommandée :

Supérieure à 3 mois.

Cette durée ne tient pas compte du délai légal de blocage de vos avoirs qui est de 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé prévu par le Code du travail.

Recommandation : Ce FCPE pourraient ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leurs apports avant la durée de placement recommandée.

Périodicité de calcul de la valeur liquidative et demandes de rachats : elle est calculée conformément au calendrier de valorisation de son fonds maître : quotidiennement en divisant l'actif net du fonds par le nombre de parts émises au cours d'ouverture de chaque jour de Bourse de Paris (selon le calendrier officiel d'Euronext).

Les opérations d'achats et de ventes d'actions sont réalisées dans la limite de 12h30.

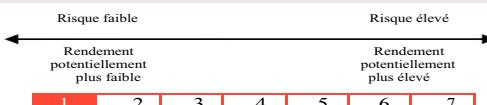
Risque de contrepartie : Il s'agit du risque de perte pour le portefeuille résultant du fait que la contrepartie à une opération ou à un contrat peut faillir à ses obligations avant que l'opération ait été réglée de manière définitive sous la forme d'un flux financier. Le défaut d'une contrepartie peut entraîner une baisse de la valeur liquidative du fonds.

Risque lié à l'impact des techniques telles que les produits dérivés : Le Fonds peut avoir recours à des instruments financiers à terme, ce qui pourra induire un risque de baisse de la valeur liquidative du Fonds plus significative et rapide que celle des marchés sur lesquels le Fonds est investi.

Modalités de souscriptions / rachats du FCP maître : la valeur liquidative du fonds maître est calculée quotidiennement (cf III du prospectus du fonds). Les souscriptions et rachats sont centralisés avant 12h30 auprès de BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES, 9, rue du débarcadère - 93761 Pantin Cedex.

La valeur liquidative (J) sur laquelle seront exécutés les ordres de souscription et de rachat est calculée sur la base des cours en J et sera publiée à 23 heures en J. Toutefois, la Vl est susceptible d'être recalculée jusqu'à l'exécution des ordres, afin de tenir compte de tout événement de marché exceptionnel survenu entre temps.

Profil de risque et rendement



> La catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque ».

La classe précitée signifie que votre capital est exposé à de faibles risques mais que les possibilités de gains sont limitées. Elle n'est pas synonyme d'investissement sans risque.

> Les données historiques, telles que celles utilisées pour calculer l'indicateur synthétique, pourraient ne pas constituer une indication fiable du profil de risque du FCPE. La catégorie de risque associée à ce FCPE n'est pas garantie pour évoluer dans le temps.

Le niveau faible de risque de ce fonds reflète principalement le risque et le niveau de volatilité des marchés de taux sur lesquels il est investi.

EPSENS Obligations ISR (FCE20020250)



Informations clés pour l'investisseur

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce fonds d'épargne salariale. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce fonds et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

EPSENS OBLIGATIONS ISR (FCE20020250)

Part A (990000081879) Part B

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE)

Fonds d'épargne salariale soumis au droit français géré par MALAKOFF HUMANIS GESTION D'ACTIFS

Objectifs et politique d'investissement

Description des Objectifs et de la politique d'investissement :

EPSENS OBLIGATIONS ISR, classé « **Obligations et autres titres de créance libellés en euro** » a pour objectif de gestion d'obtenir, sur la durée de placement recommandée et en intégrant un filtre ISR (Investissement Socialement Responsable) pour la sélection et le suivi des titres, une performance nette de frais de gestion supérieure ou égale à celle de son indicateur de référence Bloomberg Barclays Euro Agg Treasury 5-7 ans (indice - coupons réinvestis / cours clôture).

Caractéristiques essentielles du FCPE :

EPSENS OBLIGATIONS ISR a un style de gestion discrétionnaire qui repose sur l'anticipation de l'évolution des différents marchés de taux et sur la sélection des valeurs.

Le FCPE adopte une **gestion Socialement Responsable** (SR) dans la sélection et le suivi des titres c'est-à-dire tenant compte des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) des émetteurs.

L'application du filtre ISR intervient en amont de l'analyse financière et boursière des gérants dans le cadre de leur analyse interne.

Le périmètre d'application du filtre ISR correspond aux titres détenus en direct et aux fonds gérés par Malakoff Humanis Gestion d'Actifs utilisés comme supports (voir codes de transparence des fonds supports Socialement Responsables (SR) sur le site www.epsens.com).

La définition de l'univers SR s'appuie sur la méthodologie de Malakoff Humanis Gestion d'Actifs, basée sur des critères ESG (exemples : politique de changement climatique, diversité des effectifs, indépendance du conseil d'administration) et un suivi des controverses ESG (exemples : pollution, incidents, respect des droits des travailleurs, etc.).

L'objectif de la gestion socialement responsable de Malakoff Humanis Gestion d'Actifs est de réduire les risques environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et, à terme, les risques financiers.

L'approche de Malakoff Humanis Gestion d'Actifs est une approche « Best In Class » sans exclusion sectorielle priori.

Pour les émetteurs privés, les enjeux ESG propres à chaque secteur sont dûment pris en compte, Malakoff Humanis Gestion d'Actifs s'appuie sur les notes de l'agence de notation Sustainalytics et détermine le score ESG de la façon suivante :

à Pour chaque secteur, 15 critères d'analyse ESG sont sélectionnés par l'équipe d'Humanis Gestion d'actifs selon leur pertinence. Ces critères sont notés de 0 à 100 par Sustainalytics. Ils sont équivalents pour former un score ESG brut, de 0 à 100.

à Pour chaque entreprise notée, 10 critères de controverse sont pris en compte. Ces critères sont notés par Sustainalytics de 0 (risque ESG nul) à 5 (risque ESG très fort). La note maximale de ces 10 controverses est alors calculée. Si la note est de 4, la pénalité est de 10. Si la note est de 5, la pénalité est de 20.

à Le score ESG net est obtenu en déduisant le score ESG brut la pénalité éventuelle de controverse. Seules les sociétés ayant obtenu une note supérieure ou égale à 65 sur 100 sont intégrées dans l'univers d'investissement.

Pour les émetteurs publics / souverains, les pays dont les scores sont statistiquement inférieurs à la moyenne de l'univers des critères ESG susmentionnés retenus sont exclus du l'univers d'investissement socialement responsable.

Dans le cadre de cette approche Socialement Responsable, la société de gestion s'appuie sur différents fournisseurs de données tels que par exemple Sustainalytics et Ethifinance.

Le processus ISR de Malakoff Humanis Gestion d'Actifs est revu annuellement.



- La catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque ».

La catégorie précitée a été déterminée à partir de l'amplitude des variations de la valeur liquidative constatée sur cinq années.

> Les données historiques, telles que celles utilisées pour calculer l'indicateur synthétique, pourraient ne pas constituer une indication fiable du profil de risque futur du FCPE. La catégorie de risque associée à ce FCPE n'est pas garantie et peut évoluer dans le temps.

Profil de risque et rendement

Le niveau moyen de risque de ce FCPE reflète l'exposition du fonds aux marchés de taux. Le risque suivant non pris en compte dans l'indicateur peut avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du fonds.

Risque de crédit : Il s'agit du risque de baisse de la qualité de crédit d'un émetteur monétaire ou obligataire, ou de défaut de ce dernier. La valeur des titres de créance de cet émetteur peut alors baisser entraînant une baisse de la valeur liquidative.

Risque de contrepartie : le risque de contrepartie représente le risque qu'une contrepartie avec laquelle le fonds a conclu des contrats de gré à gré ne soit pas en mesure de faire face à ses obligations envers le fonds.

EPSENS Équilibre ISR Solidaire (FCE19950001)



Informations clés pour l'investisseur

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce fonds d'épargne salariale. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce fonds et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

EPSENS ÉQUILIBRE ISR SOLIDAIRE (FCE19950001)

Part A ☐ (990000061399) Part B ☐

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE)

Fonds d'épargne salariale soumis au droit français géré par MALAKOFF HUMANIS GESTION D'ACTIFS

Objectifs et politique d'investissement

Description des Objectifs et de la politique d'investissement :

EPSENS ÉQUILIBRE ISR SOLIDAIRE est un FCPE multi-actif (actions, obligations, monétaires). Il est géré de façon discrétionnaire des actifs financiers français ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme).

Le FCPE a pour objectif de gérer d'obtenir, sur la durée de placement recommandée, et en intégrant un filtre ISR (Investissement Socialement Responsable) pour la sélection et le suivi des titres, une performance nette de frais de gestion au moins égale à celle de son indicateur de référence composé à 50 % de l'indice Euro Stoxx 50 (dividende réinvestis / cours de clôture) et à 50 % de l'indice Bloomberg Barclays Euro Aggregate Treasury 5-7 ans (coupons réinvestis / cours de clôture).

L'indice Euro Stoxx 50 est un indice représentatif des plus grandes capitalisations de la zone euro. Il est libellé en euros et contient environ 50 valeurs (code Bloomberg : SX5T index). Informations disponibles sur le site : <https://www.stoxx.com/indices/>.

L'indice Bloomberg Barclays Euro Aggregate Treasury 5-7 ans est composé de titres obligataires émis en euros et bénéficiant d'une notation « Investment grade ». L'indice comprend principalement des obligations d'Etats, d'entreprises et d'émetteurs quasi-souverains et des obligations sécurisées (Code Bloomberg : LETSTREU:IND). Informations disponibles sur le site <https://www.bloombergindices.com/bloomberg-barclays-indices/>.

Caractéristiques essentielles du FCPE :

La stratégie d'investissement du FCPE consiste à analyser l'environnement économique et financier pour décider du/des meilleurs marchés sur lesquels investir, à sélectionner les titres les plus pertinents sur chacun de ces marchés et à construire des portefeuilles cohérents avec l'objectif de gestion.

La gestion du FCPE est discrétionnaire : l'allocation entre les marchés d'actions, d'obligations et monétaires est laissée à l'appréciation du gérant. Le gérant s'appuie notamment pour ses décisions d'investissement sur les conclusions des processus d'investissement taux et actions définis par MALAKOFF HUMANIS GESTION D'ACTIFS et peut également pour sa part saisir les opportunités de marchés qui correspondent à son objectif de gestion. Le FCPE investit dans et en dehors du zone Euro. Il sera donc exposé au risque de change dans la limite de 10 % de son actif net.

Le FCPE adopte une **gestion Socialement Responsable** (SR) dans la sélection et le suivi des titres c'est-à-dire tenant compte les critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) des émetteurs. L'application du filtre Investissement Socialement Responsable (ISR) intervient en amont de l'analyse financière et boursière des gérants dans le cadre du choix des valeurs en portefeuille.

Le filtre Investissement Socialement Responsable (ISR) s'applique à la sélection des titres détenus en direct et/ou via les sociétés de portefeuille des fonds gérés par Malakoff Humanis Gestion d'Actifs. En conséquence, 90 % minimum du portefeuille est analysé par des critères ESG. Les codes de transparence des fonds supports Socialement Responsables (SR) sont disponibles sur le site <https://hga.humanis.com/nos-solutions-dinvestissement>.

La définition de l'univers SR s'appuie sur la méthodologie de Malakoff Humanis Gestion d'Actifs, basée sur des critères ESG (exemples : politique de changement climatique, diversité des effectifs, indépendance du conseil d'administration) et un suivi des controverses ESG (exemples : pollution, incidents de sécurité, dérapages sociaux et politiques fiscales). L'objectif de la gestion socialement responsable de Malakoff Humanis Gestion d'Actifs est de réduire les risques environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et, à terme, les risques financiers.

L'approche de Malakoff Humanis Gestion d'Actifs est une approche « Best In Class » sans exclusion sectorielle a priori. Pour les émetteurs privés, les enjeux ESG propres à chaque secteur sont dûment pris en compte. Malakoff Humanis Gestion d'Actifs s'appuie sur les notes de l'agence de notation Sustainalytics et détermine le score ESG de la façon suivante :

à Pour chaque secteur, 15 critères d'analyse ESG sont sélectionnés par l'équipe ISR d'Humanis Gestion d'actifs selon leur pertinence. Ces critères sont notés de 0 à 100 par Sustainalytics. Ils sont équivalents pour former un score ESG brut, de 0 à 100.

à Pour chaque entreprise notée, 10 critères de controverse sont pris en compte. Ces critères sont notés par Sustainalytics de 0 (risque ESG nul) à 5 (risque ESG très fort). La note maximale de ces 10 controverses est alors calculée. Si la note est de 4, la pénalité est de 10. Si la note est de 5, la pénalité est de 20.

à Le score ESG net est obtenu en déduisant le score ESG brut la pénalité éventuelle de controverse. Seules les sociétés ayant obtenu une note supérieure ou égale à 65 sur 100 sont intégrées dans l'univers d'investissement.

Pour les émetteurs publics / souverains, les pays dont les scores sont statistiquement inférieurs à la moyenne sur au moins deux des trois critères ESG susmentionnés retenus sont exclus de l'univers d'investissement socialement responsable.

L'univers d'investissement Socialement Responsable (SR) est ainsi déterminé :

- Pour les émetteurs obligataires et monétaires privés et publics, la liste des signatures autorisées comprend 459 émetteurs. Après application des critères ESG, 135 émetteurs sont exclus de l'univers SR ;
- Pour les émetteurs souverains, 6 pays sont exclus de l'univers SR.

Dans le cadre de cette approche Socialement Responsable, la société de gestion s'appuie sur différents fournisseurs de données tels que par exemple Sustainalytics et Ethifinance.

Le processus ISR de Malakoff Humanis Gestion d'Actifs est revu annuellement.

EPSENS ÉQUILIBRE ISR SOLIDAIRE est composé comme suit :

Parts ou actions d'OPC (OPCVM et/ou FIA) : Le FCPE peut être investi en parts ou actions d'OPC suivants :

- > OPC classées « Actions françaises » et/ou « Actions de pays de la zone euro » entre 30 % et 70 % de son actif net. Le FCPE pourra être investi à plus de 50 % de son actif net en parts de l'OPC MHGA ACTIONS SECURISÉES ;
- > OPC classées « Obligations et autres titres de créance libellés en euro » et/ou monétaires entre 30 % et 70 % de son actif net. Le FCPE pourra être investi à plus de 50 % de son actif net en parts des OPC MHGA CREDIT ISR et MHGA OBLIGATIONS VERTES ISR. La fourchette de sensibilité a u taux d'intérêt est comprise entre 0 et 7 %.

- > OPC multi-actifs, dans la limite de 100 % de son actif net.
Ces OPC peuvent être gérés par la société de gestion.

Titres solidaires (titres de capital et/ou titres de créance) : Le FCPE est un fonds dit « solidaire ». A ce titre, il a vocation à être investi entre 5 % et 10 % de son actif net en titres émis par des entreprises ou sociétés agréées en application de l'article L. 3332-17-1 du Code du travail ou en parts de Fonds professionnels à votation générale ou en titres émis par des sociétés de capital-risque (sous réserve que leur actif soit composé d'au moins 40 % de titres émis par des entreprises solidaires agréées en application de l'article L. 3332-17-1 du Code du travail).

Liquidités : le FCPE peut détenir des liquidités dans la limite de 10 % de son actif net.

Autres valeurs : Le FCPE pourra détenir des valeurs visées à l'article R. 214-32-19 du Code monétaire et financier, dans la limite de 10 % de son actif net.

Instruments financiers à terme (ou contrats financiers) : Le FCPE peut intervenir sur les marchés réglementés et organisés via des instruments financiers à terme, afin de couvrir et/ou d'exposer le portefeuille aux risques de taux et d'actions dans les limites de la fourchette de sensibilité autorisée. L'engagement et l'utilisation de ces instruments ne peut dépasser 100 % de l'actif net.

Autres opérations : Afin d'optimiser la gestion de sa trésorerie et les revenus perçus par le FCPE, le gérant peut avoir recours aux dépôts et aux emprunts d'espèces.

Affectation des sommes distribuables : Capitalisation

Durée de placement recommandée : Supérieure à 5 ans.

Cette durée ne tient pas compte du délai légal de blocage de vos avoirs qui est de 5 ans sauf cas de déblocage anticipé prévu par le Code du travail.

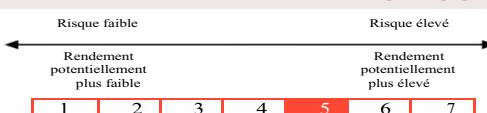
Recommendation : Ce fonds pourrait donc ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant cette échéance.

Périodicité de calcul de la valeur liquidative et demandes de rachats : elle est calculée quotidiennement en divisant l'actif net du fonds par le nombre de parts émises sur les cours de clôture de chaque jour de Bourse de Paris (selon le calendrier officiel d'Euronext - Paris SA) à l'exception des jours fériés au sens de l'article L. 3133-1 du Code du travail.

Les opérations de rachat d'avoirs disponibles ou d'arbitrage saisies sur internet/smartphone au plus tard à 1-1 23h59, ou toutes les autres opérations reçues complètes et conformes chez EPSENS au plus tard à 3-1 10h, seront exécutées et enregistrées en compte sur la base de la valeur liquidative .

Si votre teneur de compte n'est pas EPSENS, nous vous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes individuelles.

Profil de risque et rendement



> La catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque ». Cette catégorie précise a été déterminée à partir de l'amplitude des variations de la valeur liquidative constatée sur cinq années pour un fonds dont l'orientation de gestion est équivalente.

> Les données historiques, telles que celles utilisées pour calculer l'indicateur synthétique, pourraient ne pas constituer une indication fiable du profil de risque futur du fonds.

La catégorie de risque associée à ce fonds n'est pas garantie et peut évoluer dans le temps.

Le niveau de risque de ce fonds reflète principalement le risque et le niveau de volatilité des marchés actions et taux sur lesquels il est investi.

Les risques suivants non pris en compte dans l'indicateur peuvent avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du fonds :

Risque de crédit : Il s'agit du risque de baisse de la qualité de crédit d'un émetteur monétaire ou obligataire ou du défaut de ce dernier. La valeur des titres de créance de cet émetteur peut alors baisser entraînant une baisse de la valeur liquidative.

Risque de liquidité : c'est le risque de ne pouvoir obtenir à brevets délais la cession des instruments figurant en portefeuille et/ou de céder ces instruments à un prix fortement dégradé, soit parce que ces instruments sont négociés sur un marché où les volumes d'échange sont faibles, soit parce qu'ils ne sont pas cotés.

Risque de contrepartie : le risque de contrepartie représente le risque qu'une contrepartie avec laquelle le fonds a conclu des contrats de gré à gré ne soit pas en mesure de faire face à ses obligations envers le fonds.

Risque lié à l'impact des techniques telles que les produits dérivés : Le Fonds peut avoir recours à des instruments financiers à terme, ce qui pourra induire un risque de baisse de la valeur liquidative du Fonds plus significative et rapide que celle des marchés sur lesquels le Fonds est investi.

EPSENS Emploi Santé Solidaire (FCE20050031)



Informations clés pour l'investisseur

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce fonds d'épargne salariale. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce fonds et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

EPSENS EMPLOI SANTE SOLIDAIRE (FCE20050031)

Part A (FR0010184978) Part B □

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE)

Fonds d'épargne salariale soumis au droit français géré par MALAKOFF HUMANIS GESTION D'ACTIFS

Objectifs et politique d'investissement

Description des Objectifs et de la politique d'investissement :

Le FCPE « EPSENS EMPLOI SANTE SOLIDAIRE » est un fonds nourricier du Fonds Commun de Placement (FCP) de droit français « MHGA ACTIONS SOLIDAIRE EMPLOI SANTE ». (Part R) c'est-à-dire que son actif net est investi en totalité et en permanence en parts ou actions d'un seul et même OPC, le FCP « MHGA ACTIONS SOLIDAIRE EMPLOI SANTE » (Part R), FIA qualifié de fonds maître et, à titre accessoire, en liquidités.

A ce titre, le FCPE nourricier relève de la même classification « Actions de pays de la zone euro » que son fonds maître. L'objectif de gestion, la stratégie d'investissement et le profil de risque du FCPE nourricier sont identiques à ceux de son FCP maître.

La performance du FCPE nourricier pourra être inférieure à celle du fonds maître, notamment en raison de ses propres frais de gestion.

Caractéristiques essentielles du fonds maître :

MHGA ACTIONS SOLIDAIRE EMPLOI SANTE a pour objectif de participer à la performance des marchés actions de la zone euro en intégrant un filtre ISR (Investissement Socialement Responsable) pour la sélection et le suivi des titres. Le Fonds a aussi pour objectif de financer des entreprises solitaires à hauteur de 5 % à 10 % de ses actifs.

La société de gestion n'utilise aucun indicateur de référence dans le cadre de la gestion du FCP qui repose sur une méthodologie discrétionnaire.

En effet, la sélection d'entreprises solitaires n'est pas compatible avec le recours à un indicateur de référence, le principal moteur de performance potentielle de la gestion du FCP est la sélection active de sociétés sur la base de l'analyse propre à la société de gestion.

Stratégie d'investissement du fonds maître :

MHGA ACTIONS SOLIDAIRE EMPLOI SANTE adopte une **gestion Socialement Responsable** (SR) dans la sélection et le suivi des titres c'est-à-dire en tenant compte des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) des émetteurs.

L'application du filtre ISR intervient en amont de l'analyse financière et boursière des gérants dans le cadre du choix des valeurs en portefeuille.

Le périmètre d'application du filtre ISR correspond aux titres détenus en direct et aux fonds gérés par Malakoff Humanis Gestion d'Actifs utilisés comme supports (voir codes de transparence des fonds d'appartenance socialement responsables (SR) sur le site <https://hga.humanis.com/nos-solutions/dimensionnement>).

La définition de l'univers SR s'appuie sur la méthodologie de Malakoff Humanis Gestion d'Actifs, basée sur des critères ESG (exemples : politique de changement climatique, diversité des effectifs, indépendance du conseil d'administration) et un suivi des controverses ESG (exemples : pollution, incidents, non-respect de l'éthique des affaires).

L'objectif de la gestion socialement responsable de Malakoff Humanis Gestion d'Actifs est de réduire les risques sociaux, environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et, à terme, les risques financiers. L'approche de Malakoff Humanis Gestion d'Actifs est une approche « Best In Class » sans exclusion sectorielle a priori.

Pour les émetteurs privés, les enjeux ESG propres à chaque secteur sont dûment pris en compte, Malakoff Humanis Gestion d'Actifs s'appuie sur les notes de l'agence de notation Sustainalytics et détermine le score ESG de la façon suivante :

Pour chaque secteur, 15 critères d'analyse ESG sont sélectionnés par l'équipe ISR de Malakoff Humanis Gestion d'Actifs pour établir un score. Ces critères sont notés de 0 à 100 par Sustainalytics. Ils sont équiparés pour former un score ESG brut, de 0 à 100.

Pour chaque entreprise notée, 10 critères de controverse sont pris en compte. Ces critères sont notés par Sustainalytics de 0 (risque ESG nul) à 5 (risque ESG très fort). La note maximale de ces 10 controverses est alors calculée. Si la note est de 4, la pénalité est de 10. Si la note est de 5, la pénalité est de 20.

Le score ESG net est obtenu en déduisant du score ESG brut la pénalité éventuelle de controverse. Seule les sociétés ayant obtenu une note supérieure ou égale à 65 sur 100 sont intégrées dans l'univers d'investissement.

Pour les émetteurs publics / souverains, les pays dont les scores sont statistiquement inférieurs à la moyenne sur au moins deux des trois critères ESG susmentionnés retenus sont exclus de l'univers d'investissement socialement responsable.

Dans le cadre de cette approche Socialement Responsable, la société de gestion s'appuie sur différents fournisseurs de données tels que par exemple Sustainalytics et Ethifinance. Le processus ISR de Malakoff Humanis Gestion d'Actifs est revu annuellement.

MHGA ACTIONS SOLIDAIRE EMPLOI SANTE est exposé comme suit :

Environ 60 % et 120 % aux marchés actions des pays de la zone euro. Le gérant investit les actifs du portefeuille dans des actions de sociétés de grandes et moyennes capitalisations boursières des pays de la zone euro. Dans la limite de 25 % de l'actif net, le gérant se réserve la possibilité d'investir, en fonction des opportunités décelées sur les marchés, sur des valeurs de petites capitalisations.

Entre 0 % et 40 % aux marchés de taux. L'exposition sur les marchés de taux du Fonds sera réalisée par des investissements directs en titres de créances et en instruments de marché monétaire, bons du trésor et billets à ordre, et des instruments monétaires à terme sur taux, et complétée par des investissements en instruments d'obligations et obligations à court terme.

Le Fonds peut investir dans des instruments du marché monétaire et obligataire d'une échéance de moins de 3 mois. A l'exception des emprunts émis par des Etats membres de la zone euro, le gérant sélectionnera les titres de créances et/ou émetteurs monétaires et obligataires selon des critères de notation minimum « Investment Grade » (ou de notation équivalente interne à la société de gestion). Les instruments du marché monétaire sont utilisés afin de gérer la volatilité dans un maximum de 30 % de l'actif net et à titre de diversification de la gestion sur les marchés court terme.

Le Fonds comporte en plus une poche solidaire. En vue d'atteindre l'objectif de gestion, tout en respectant un investissement dans des titres solidaire compris entre 5 % et 10 %, le gérant respectera deux étapes :

> Sélection des entreprises qui présentent les meilleures pratiques sur les plans environnemental, social et de gouvernance (ESG) à la base d'une analyse des critères extra financiers réalisée en interne par une équipe d'analystes.

> Construction du portefeuille sur la base de critères économiques, financiers et stratégiques - une politique active de sélection de valeurs, visant à la recherche du meilleur équilibre rendement espéré par rapport au risque associé aux valeurs sélectionnées.

Le Fonds investit 5 % à 10 % de son actif net dans des titres non cotés d'entreprises solidaires qui conformément à l'article L.333-17-1 du Code du travail, présentent les caractéristiques suivantes :

> sont des entreprises qui ont pour objectif la réalisation d'activités d'intérêt général,

> soit, si elles sont constituées sous forme d'associations, de coopératives, de mutuelles, d'institutions de prévoyance ou de sociétés dont les dirigeants sont élus par les salariés, les adhérents ou les sociétaires, remplissent certaines règles en matière de rémunération de leurs dirigeants et salariés. Ces règles sont définies par décret.

Ces investissements peuvent prendre la forme de parts de capital, de billets à ordre ou de bons de caisse.

Le FCPE « EPSENS EMPLOI SANTE SOLIDAIRE » n'intervient pas sur les marchés à terme.

Affectation des sommes distribuables :

Capitalisation

Durée de placement recommandée :

Supérieure à 5 ans.

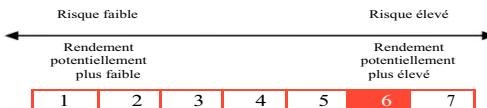
Cette durée ne tient pas compte du délai légal de blocage de vos avoirs qui est de 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé prévu par le Code du travail.

Recommandation : Ce FCPE pourraient ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leurs avoirs avant la durée de placement recommandée.

Périodicité de calcul de la valeur liquidative et demandes de rachats : la valeur liquidative du FCPE est calculée conformément au calendrier de valorisation de son fonds maître : quotidiennement en divisant l'actif net du fonds par le nombre de parts émises sur la base des cours de clôture de chaque jour de Paris (selon le calendrier officiel d'Euronext - Paris SA), à l'exception des jours fériés au sens de l'article L. 313-3-1 du Code du travail.

Les opérations de rachat d'avoirs disponibles ou d'arbitrage saisies sur internet/mobile au plus tard à J-1 23h59, ou toutes les autres opérations reçues complètes et conformes chez EPSENS au plus tard à J-1 10h, seront exécutées et enregistrées en compte sur la base de la valeur . Si votre teneur de compte n'est pas EPSENS, nous vous invitons à vous rapprocher de celui-ci pour connaître ses modalités réception-transmission des demandes.

Profil de risque et rendement



« La catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque ». Cette catégorie précitée a été déterminée à partir de l'amplitude des variations de la valeur liquidative constatée sur cinq années pour un fonds dont l'orientation de gestion est équivalente.

« Les données historiques, telles que celles utilisées pour calculer l'indicateur synthétique, pourraient ne pas constituer une indication fiable du profil de risque futur du fonds. La catégorie de risque associée à ce fonds n'est pas garantie et peut évoluer dans le temps.

Le niveau de risque de ce fonds reflète principalement le risque et le niveau de volatilité des marchés actions et taux sur lesquels il est investi.

Les risques suivants non pris en compte dans l'indicateur peuvent avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du fonds :

Risque de crédit : Il s'agit du risque de baisse de la qualité de crédit d'un émetteur monétaire ou obligataire ou de défaut de ce dernier. La valeur des titres de créance de cet émetteur peut alors baisser entraînant une baisse de la valeur liquidative du Fonds.

Risque de liquidité : dans le cas particulier où les volumes d'échange sur les marchés financiers sont très faibles, toute opération d'achat ou vente sur ces derniers peut entraîner d'importantes variations de prix.

Risque de contrepartie : Il s'agit du risque de perte pour le portefeuille résultant du fait que la contrepartie à une opération ou à un contrat peut failir à ses obligations avant que l'opération ait été réglée de manière définitive sous la forme d'un flux financier. Le défaut d'une contrepartie peut entraîner une baisse de la valeur liquidative du fonds.

Risque lié à l'impact des techniques telles que les produits dérivés : Le fonds peut avoir recours (*) des instruments financiers à terme, ce qui pourra induire un risque de baisse de la valeur liquidative du Fonds plus significatif et rapide que celle des marchés sur lesquels le Fonds est investi.

Modalités de souscriptions/rachats du FCP maître :

Les ordres de souscriptions et rachats sont effectués sur VL à cours inconnu et sont centralisés chaque jour de calcul de la valeur liquidative (J) jusqu'à 15h00. Ces ordres sont exécutés sur la base de la valeur liquidative de J. Les règlements afférents à ces ordres interviennent à J+2 ouvrés.

EPSENS Actions PME-ETI (FCE20150081)



Informations clés pour l'investisseur

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce fonds d'épargne salariale. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce fonds et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

EPSENS ACTIONS PME-ETI (FCE20150081)

Part A (990000115939) Part B

Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE)

Fonds d'épargne salariale soumis au droit français géré par MALAKOFF HUMANIS GESTION D'ACTIFS

Objectifs et politique d'investissement

Description des Objectifs et de la politique d'investissement :

EPSENS ACTIONS PME-ETI est un fonds nourricier du Fonds Commun de Placement (FCP) de droit français « MHGA ACTIONS PME-ETI » (Part R), c'est-à-dire que son actif net est investi en totalité et en permanence en parts ou actions d'un seul et même OPC, le FCP « **MHGA ACTIONS PME-ETI** » (Part R), FIA qualifié de fonds maître et, à titre accessoire, en liquidités. A ce titre, le FCPE nourricier relève de la même classification « Actions de pays de la zone euro » que le FCP maître. L'objectif de gestion, la stratégie d'investissement et le profil de risque du FCPE nourricier sont identiques à ceux du FCP maître. La performance du FCPE nourricier pourra être inférieure à celle du FCP maître en raison notamment de ses propres frais de gestion.

Caractéristiques essentielles du fonds maître :

Les caractéristiques essentielles du FCPE « EPSENS ACTIONS PME-ETI » sont identiques à celles du FCP maître « HGA ACTIONS PME-ETI ».

Objectif de gestion du fonds maître :

Le Fonds d'investissement Alternatif (FIA) « **HGA ACTIONS PME-ETI** », de classification « **Actions de pays de la zone euro** » a pour objectif de gestion d'atteindre la performance de l'indice ENTERNEXT PEA-PME 150 Index GR (dividende nets reinvestis).

Stratégie d'investissement du fonds maître :

Le FIA a vocation à être investi à hauteur de 80% minimum de son actif net sur un ou plusieurs marchés des actions de petites et moyennes entreprises et/ou des entreprises de taille intermédiaire de la zone euro. L'exposition au risque action sera au maximum de 110% de l'actif net. Cependant, en fonction des conditions de marché, l'exposition au risque action pourra être diminuée au profit de la poche monétaire, investie directement ou via des OPC, ces derniers représentant au maximum 15% de l'actif net.

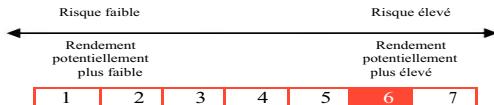
La stratégie d'investissement est analysée et définie au cours de comités stratégiques mensuels. Une fois établie la stratégie d'investissement, s'ensuit l'allocation tactique venant s'adapter à la conjoncture boursière à court terme :

pour la partie actions l'allocation sectorielle,

pour la partie taux d'intérêt le positionnement de la courbe.

Pour l'approche sectorielle, sont pris en compte des éléments tels que la croissance bénéficiaire sectorielle, les valorisations boursières avec une comparaison historique, en intégrant le caractère plus ou moins cyclique des secteurs. L'attention est portée sur le caractère moyen et long terme des valorisations sectorielles relatives, tout en intégrant la dynamique de révision bénéficiaire à court terme.

Profil de risque et rendement



Les risques suivants (supportés par le FCPE au travers de son fonds maître) non pris en compte dans l'indicateur peut avoir un impact à la baisse sur la valeur liquidative du FCPE :

Risque de crédit : il s'agit du risque de baisse de la qualité de crédit d'un émetteur monétaire ou obligataire ou de défaut de ce dernier. La valeur des titres de créance de cet émetteur peut alors baisser entraînant une baisse de la valeur liquidative.

Risque de liquidité : C'est le risque qu'une position ne puisse pas être cédée pour un cout limité et dans un délai suffisamment court, i.e. c'est le risque de devoir vendre un instrument financier à un prix inférieur au juste prix et ainsi générer une moins-value pour le portefeuille et in fine, une baisse de la valeur liquidative du fonds.

Modalités de souscriptions et de rachats sur le FCP maître :

Les souscriptions et les rachats sont effectués à cours inconnu et sont centralisés le jour de valeur liquidative J avant 14 h auprès de BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES - 9, rue du débarcadère - 93761 PANTIN Cedex. Ces souscriptions et ces rachats sont exécutés à J+2 sur la base de la valeur liquidative J, calculée en J+1 (jour ouvré). Les demandes de souscriptions et de rachats parvenant après l'heure limite de centralisation sont exécutées sur la base de valeur liquidative suivante.

Annexe 2 : Gestion pilotée du PERECOI

Grille de répartition des placements « Profil Équilibre »

Grille de gestion pilotée de profil équilibre				
Durée d'investissement	Supports d'investissement			
	Fonds PME-ETI	Fonds Actions	Fonds Taux (SRRI <= 3)	Fonds Monétaire
40	11,00 %	69,00 %%	20,00 %	0,00 %
39	11,00 %	69,00 %%	20,00 %	0,00 %
38	11,00 %%	69,00 %%	20,00 %	0,00 %

Grille de gestion pilotée de profil équilibre				
Durée d'investissement	Supports d'investissement			
	Fonds PME-ETI	Fonds Actions	Fonds Taux (SRRI <= 3)	Fonds Monétaire
37	11,00 %%	69,00 %%	20,00 %	0,00 %
36	11,00 %%	69,00 %%	20,00 %	0,00 %
35	11,00 %	69,00 %%	20,00 %	0,00 %
34	11,00 %	69,00 %%	20,00 %	0,00 %
33	11,00 %	69,00 %%	20,00 %	0,00 %
32	11,00 %	69,00 %%	20,00 %	0,00 %
31	11,00 %	69,00 %%	20,00 %	0,00 %
30	11,00 %	69,00 %%	20,00 %	0,00 %
29	11,00 %	69,00 %%	20,00 %	0,00 %
28	11,00 %	69,00 %%	20,00 %	0,00 %
27	11,00 %	69,00 %%	20,00 %	0,00 %
26	11,00 %	69,00 %%	20,00 %	0,00 %
25	11,00 %	68,50 %%	20,50 %	0,00 %
24	11,00 %	68,00 %%	21,00 %	0,00 %
23	11,00 %	67,00 %%	22,00 %	0,00 %
22	11,00 %%	66,00 %%	23,00 %%	0,00 %%
21	11,00 %	64,50 %%	24,50 %%	0,00 %%
20	11,00 %	63,00 %%	26,00 %	0,00 %
19	11,00 %	61,50 %%	27,50 %	0,00 %
18	11,00 %	59,50 %%	29,50 %	0,00 %
17	11,00 %	57,50 %%	31,50 %	0,00 %
16	11,00 %	56,00 %%	33,00 %	0,00 %
15	11,00 %	53,50 %%	35,50 %	0,00 %
14	9,35 %%	53,15 %%	37,50 %	0,00 %
13	9,35 %%	50,65 %%	40,00 %	0,00 %
12	9,35 %%	48,15 %%	42,50 %	0,00 %
11	7,70 %%	46,80 %%	44,50 %	1,00 %
10	7,70 %%	43,30 %%	47,50 %	1,50 %
9	3,30 %	44,20 %%	50,00 %	2,50 %
8	3,30 %	39,70 %%	52,50 %	4,50 %
7	3,30 %	35,70 %%	53,50 %	7,50 %
6	0,00 %	34,00 %%	55,00 %	11,00 %
5	0,00 %	29,50 %%	54,50 %	16,00 %
4	0,00 %	24,50 %%	50,50 %	25,00 %
3	0,00 %	18,50 %%	37,50 %	44,00 %
2	0,00 %	11,00 %%	23,00 %	66,00 %

Grille de gestion pilotée de profil équilibre				
Durée d'investissement	Supports d'investissement			
	Fonds PME-ETI	Fonds Actions	Fonds Taux (SRRI <= 3)	Fonds Monétaire
1	0,00 %	3,00 %%	7,00 %	90,00 %
0	0,00 %	0,00 %%	0,00 %	100,00 %

Organisations professionnelles signataires

Organisations Patronales

Organisations patronales représentatives :

- Syndicat des Négociants et Commissionnaires à l'International - SNCI

Nom du signataire :

- Fédération des Entreprises Industrielles et Commerciales Internationales de la Mécanique et de l'Électronique - FICIME

Nom du signataire :

- Union Française du Commerce Chimique - UFCC

Nom du signataire :

- Confédération Française du Commerce de Gros et International - CGI

Nom du signataire :

Organisations Syndicales

Organisations syndicales représentatives :

- Fédération des Services - CFDT

Nom du signataire :

- Fédération Nationale Commerce, Services et Force de Vente - CFTC

Nom du signataire :

- Fédération Nationale de l'Encadrement, du Commerce et des Services - FNECS CFE / CGC

Nom du signataire :

Avenant n° 4 du 27 mars 2025

[Non étendu, applicable à compter de la date de son dépôt, soit le 23 avr. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME ;

CGF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CFDT ;

UNSA.

Préambule

«Il a été conclu le présent avenant au Plan d'Épargne Interentreprises et au Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif Interentreprises mis en place par «Accord du 22 juin 2009 portant création de dispositifs d'épargne salariale dans la convention collective nationale de l'Import-Export et du Commerce International n° 3100 - IDCC 0043», (ci-après dénommé le «Règlement» ou le «Plan»).

Le règlement du PEI est modifié en vertu de l'article L. 3333-7 du code du travail afin de tenir compte des évolutions législatives suivantes :

-
- Mise en conformité de l'accord avec les dispositions de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise et ses décrets et arrêtés d'application ;
 - Mise à jour de la dénomination de certains FCPE et mention des labels.
 - Mise à jour de la liste des cas de déblocage anticipé
 - L'ajout aux sources d'alimentation du plan de la Prime de Partage de la Valeur (PPV).

Le règlement du PERECOI est modifié en vertu des dispositions de l'article L. 3333-7 du code du travail afin de tenir compte des évolutions législatives suivantes, aux fins de bonne lisibilité, il est procédé à une refonte intégrale du texte :

- Mise en conformité de l'accord avec les dispositions de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise et leurs décrets et arrêtés d'application;
- Mise à jour de la dénomination de certains FCPE et mention des labels.
- Rehaussement des plafonds d'abondement unilatéral de l'employeur.
- L'ajout aux sources d'alimentation du plan de la Prime de Partage de la Valeur (PPV).
- Afin de tenir compte des évolutions législatives apportées par la Loi n° 2023-973 du 23 octobre 2023 relative à l'industrie verte en instaurant conformément à l'article L. 224-3 du code monétaire et financier une part d'actifs «non-côtés» au sein de la gestion pilotée du Plan. À cette fin, la société de gestion apporte des évolutions aux grilles d'allocation dans l'intérêt des bénéficiaires, afin d'optimiser la gestion de leurs avoirs et de respecter la réglementation en vigueur applicable.

Également, il est rappelé que les grilles de gestion pilotée sont en conformité des dispositions de l'Arrêté du 1^{er} juillet 2024 modifiant l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite, lesquelles prévoient que les actifs présentant un profil d'investissement à faible risque sont ceux dont un indicateur de risque est inférieur ou égal à 2.

Le présent Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif répond aux exigences de la Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises ; de l'Ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019, du Décret n° 2019-807 du 30 juillet 2019 et du Décret du 7 août 2019 portant réforme de l'épargne retraite. À ce titre, il est notamment éligible à la réduction du forfait social de 20 à 16 % sur les sommes versées dans le Plan au titre de l'intéressement, de la participation et de l'abondement.

Aux fins de bonne lisibilité, il est procédé à une refonte intégrale du texte.

L'épargne salariale couvre un ensemble de dispositifs qui permettent d'associer les intérêts des salariés et ceux des entreprises.

La participation permet au salarié de recevoir une partie du bénéfice de son entreprise et devient de ce fait plus sensible à la réussite de celle-ci.

L'intéressement a un objectif différent de la participation. Il ne s'agit pas nécessairement de répartir des bénéfices acquis mais également d'associer le salarié au développement de son entreprise. Ce système souple permet de fixer des paramètres propres à chaque entreprise avec en correspondance une prime d'intéressement liée à la progression de ces indicateurs d'un exercice sur l'autre.

Ces deux mécanismes sont les fondements de l'épargne salariale. Ils alimentent des fonds collectifs. Les gestionnaires de ces fonds doivent mettre à la disposition des épargnants une gamme de produits qui permettent d'une part de mettre les ressources de ces fonds à disposition des entreprises et d'autre part de gérer au mieux les intérêts de ces épargnants. Ils ont également un devoir d'information régulière et transparente des détenteurs de parts et de leurs représentants.

L'articulation et la définition des sources d'alimentation et de gestion de l'épargne salariale est l'objet de cet accord.

Cet accord marque ainsi la volonté des signataires de faciliter la mise en œuvre la plus large possible du dispositif de la participation, et son développement, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés, et plus globalement d'encourager l'accès aux différents dispositifs d'épargne salariale.

Il est rappelé que les sommes versées au titre de la participation ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise et que l'absence de bénéfices, l'année ou les années précédentes, ne dispense pas les entreprises de 50 salariés et plus d'être couvertes par un accord de participation.

Titre 1

Clauses communes

Article 1

Champ d'application et adhésion

1.1

Champ d'application

Les entreprises susceptibles d'adhérer à l'accord de participation et/ou au PEI et/ou au PERECOI sont les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'Import-Export et du Commerce International n° 3100 - IDCC 0043

1.2

Adhésion

Conformément à l'article L. 3333-7-1 du code du travail, les entreprises qui souhaitent appliquer l'accord de branche agréé concluent à cet effet un accord dans les conditions de l'article L. 3333-2 du code du travail.

S'agissant des entreprises de moins de 50 salariés souhaitant faire application directe de l'accord de branche dans les conditions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, elles pourront le faire au moyen du document unilatéral indiquant les choix retenus, après information du CSE, s'il existe, ainsi que les salariés, par tous moyens.

Dans ces conditions, l'adhésion de l'entreprise au PEI et/ou au PERECOI se fait par une notification expresse.

Cette notification se matérialise par l'envoi d'un bulletin d'adhésion, dûment daté et signé par le représentant légal de l'entreprise adhérente, auprès de l'établissement teneur de comptes, gestionnaire des plans, désigné à l'article 3 du présent accord.

1.3

Exclusion

La sortie de l'entreprise du PEI et/ou du PERECOI se fait par une notification expresse de l'entreprise sortant du champ d'application de l'accord de branche. Cette notification se matérialise par l'envoi d'un courrier de dénonciation, dûment daté et signé par le représentant légal de l'entreprise adhérente, auprès de l'un des établissements teneur de comptes/gestionnaire des plans, cités à l'article 3 du présent accord.

Article 2

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée et prend effet à compter de la date de son dépôt.

Il sera déposé, ainsi que les règlements du PEI et du PERECOI, auprès des services du Ministère du Travail et son extension sera demandée.

Il pourra être dénoncé par tout ou partie des signataires, conformément aux dispositions légales.

Il peut être révisé conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Article 3

Désignation de l'organisme de gestion

Les parties choisissent d'un commun accord en tant que gestionnaires du PEI et du PERECOI institués par le présent accord :

EPSENS - Société Anonyme au capital de 21.147.881,60 €, agréée comme Entreprise d'Investissement par l'ACPR sous le n° 11383, immatriculée au RCS Paris n° 538 045 964, n° TVA intracommunautaire FR 92 538 045 964, dont le siège social est situé au 21 rue Laffitte - 75317 Paris Cedex 09, représentée par sa Directrice Générale Déléguée es-qualités,

Ci-après dénommée «EPSENS», le «Teneur de comptes» ou le «TCCP»

Et

SIENNA Gestion - Société Anonyme, agréée en qualité de Société de Gestion de Portefeuille, sous le numéro GP97020, au capital social de 9.824.748 euros, immatriculée au RCS Paris n° 320 921 828, dont le siège social est situé 21 boulevard Haussmann - 75009 Paris, représentée par son Président du Directoire es-qualités,

Ci-après dénommée «SGP» ou la «Société de gestion»

Article 4

Comité paritaire de suivi

Un comité paritaire de suivi est institué au niveau de la branche. Il a pour objet d'assurer le suivi quantitatif et qualitatif du présent accord. Il est composé des membres de la commission paritaire nationale.

Il se réunit une fois par an pour examiner un tableau de bord établi par l'organisme de gestion avec notamment les principaux indicateurs de suivi suivants : encours déposés sur les fonds proposés, nouveaux contrats conclus au cours de la période, montant moyen de versement par salarié, nombre total des rachats, les arbitrages, les commissionnements et les montants facturés.

Il peut également se réunir à titre exceptionnel à la demande de la majorité de ses membres.

EPSENS informera la commission paritaire de l'adhésion des entreprises à l'accord de branche avec autorisation de ces dernières.

Article 5 **Règlement des litiges**

Avant de soumettre les différends aux tribunaux compétents, le chef d'entreprise et son personnel épargnant s'efforceront de les résoudre à l'amiable.

Article 6 **Force de l'accord**

Les entreprises qui décident d'appliquer le présent accord sur la participation, le PEI ou le PERECOI ne peuvent déroger de façon moins favorable aux salariés aux dispositions prévues par le présent accord.

Titre 2 **Participation aux résultats de l'entreprise**

Les entreprises de la branche peuvent opter pour l'accord de participation de branche ainsi négocié selon les modalités prévues à l'article L. 3322-6 du Code du travail.

Conformément à l'article L. 3333-5 du code du travail, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent faire application du présent accord de participation par décision unilatérale de l'employeur

Dans la mesure où l'accord de participation ouvre un choix aux entreprises, les clauses spécifiques retenues au niveau de l'entreprise doivent être précisées.

Article 1 **Calcul de la réserve de participation**

La somme attribuée à l'ensemble des bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée Réserve Spéciale de Participation (RSP).

Après clôture des comptes de chaque exercice, le montant de la RSP est déterminé, conformément aux dispositions du titre II et IV du livre III de la III^{ème} partie (législative et réglementaire) du code du travail.

Le montant global de la RSP est obtenu par application d'une formule de calcul dite «formule légale». Il est toutefois possible de déroger à la formule légale en retenant une formule de calcul différente dite formule «déroga-toire» sous réserve de respecter les caractères généraux de la participation et d'assurer aux bénéficiaires des avantages au moins équivalents à ceux de la formule «légale».

L'entreprise choisit la formule qu'elle souhaite appliquer pour le calcul de sa Réserve Spéciale de Participation.

Option 1 - Formule légale :

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times S/VA$$

- B représente le bénéfice de l'Entreprise, réalisé en France métropolitaine et dans les départements français d'outre-mer en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés ou au taux réduit prévu au b du I de l'article 219 du Code général des impôts, majoré des bénéfices exonérés en application des articles 44 sexies, 44 sexies A, 44 septies, 44 octies, 44 octies A, 44 undecies, et 208 C du Code général des impôts. Le bénéfice ainsi déterminé est diminué de l'impôt correspondant et, le cas échéant, majoré de la provision pour investissement.

- C représente les capitaux propres de l'Entreprise comprenant le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et, à l'exception de la réserve spéciale de participation, les provisions constituées en franchise d'impôt en application d'une disposition particulière du Code général des impôts. Le montant des capitaux propres retenu, attesté par le Commissaire aux comptes ou service des impôts, correspond au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital en cours d'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte prorata temporis.

Si l'Entreprise possède des établissements à l'étranger : Le montant des capitaux propres ainsi déterminé est diminué de ceux qui sont investis à l'étranger, calculés par application de l'article D. 3324-4 du Code du travail.

-
- *S* représente les salaires versés au cours de l'exercice.
 - *VA* représente la valeur ajoutée par l'Entreprise, soit le total des comptes suivants figurant au compte de résultat, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :
 - charges de personnel,
 - impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires,
 - charges financières,
 - dotations de l'exercice aux amortissements,
 - dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles,
 - résultat courant avant impôt.

Option 2 - Formule dérogatoire :

Le mode de calcul dérogatoire doit s'appliquer à au moins un exercice dont les résultats n'étaient ni connus, ni prévisibles au moment de l'adhésion au présent accord. Les résultats sont considérés comme connus ou prévisibles dès le 1^{er} jour de la deuxième moitié de l'exercice.

$$RSP = 1/2 B \times S/VA$$

B représente le bénéfice de l'Entreprise réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'Outre-mer, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés, majoré des bénéfices exonérés en application du code général des impôts, et diminué de l'impôt correspondant. Ce montant est attesté par le commissaire aux comptes ou l'Inspection des Impôts.

S représente les salaires, versés au cours de l'exercice. Ils sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

VA représente la valeur ajoutée par l'Entreprise, soit le total des postes suivants du compte de résultats, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

- charges de personnel,
- impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires,
- charges financières,
- dotations de l'exercice aux amortissements,
- dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles,
- résultat courant avant impôts.

Le montant de la RSP calculé selon le mode dérogatoire :

- est plafonné à 50 % du bénéfice net comptable ou selon le choix exprimé par l'entreprise :
 - soit, au bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres,
 - soit, au bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres,
 - soit, à 50 % du bénéfice net fiscal,
- ne peut en aucun cas être inférieur au montant qui résulterait de l'application de la formule légale. Il est expressément convenu que pour un exercice où l'application de la formule dérogatoire aboutirait à une RSP inférieure à celle obtenue par application de la formule légale, le calcul de la RSP pour cet exercice se fera par application de la formule légale.

Article 2 Bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la Réserve Spéciale de Participation :

- *Tous les salariés des entreprises appliquant la convention collective de l'import-export ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans leur entreprise, bénéficient de la participation au titre du présent accord, dès lors que leur entreprise l'applique.*

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précédent.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.

- *Le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux, sous réserve de justifier de l'ancienneté prévue par le présent accord, peuvent également bénéficier de la participation dans les entreprises de :*

- 1 à 49 salariés, appliquant la formule légale ou dérogatoire de calcul de la RSP, dans les mêmes conditions que les salariés,

- 50 à 249 salariés, appliquant la formule dérogatoire de calcul de la RSP, uniquement sur la quote-part excédant le montant qui aurait résulté d'un calcul effectué en application de la formule légale, (ils ne bénéficient pas de la participation calculée selon la formule légale).

Les seuils d'effectif ci-dessus sont atteints lorsque l'entreprise franchit respectivement ces seuils pendant une durée de 5 années consécutives.

Article 3 **Modalités de répartition des droits entre les bénéficiaires**

- Règles de répartition des droits lorsque l'accord est négocié dans les entreprises assujetties obligatoirement à la participation

La réserve spéciale de participation est répartie entre les bénéficiaires selon les règles suivantes, au choix de l'entreprise :

- Soit uniformément.

- Soit proportionnellement au salaire brut perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré, déterminé selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et, le cas échéant, à la rémunération annuelle des mandataires sociaux ou au revenu professionnel du chef d'entreprise, imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Le total du salaire servant de base à la répartition proportionnelle ne peut excéder une somme au plus élevée à 3 fois le plafond annuel moyen de la Sécurité Sociale.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absences visées aux articles L. 1225-17 et suivants, L. 1225-35, L. 1225-37 et suivants, L. 1226-7 et le L. 3142-1-1 du code du travail (périodes de congés de maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, de congé d'adoption, de congé de deuil et périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle), les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions de l'article D. 3324-11 du code du travail.

De même, les périodes non travaillées dans le cadre d'un travail à temps partiel thérapeutique consécutif ou non à un accident du travail doivent être assimilées, sans limitation de durée, à des périodes de présence pour la répartition de la participation (Cours de cassation - chambre sociale du 20-9-2023 n° 22-12.293 FS-B).

Également, les périodes de mise en quarantaine au sens du 3^e du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique.

- Soit proportionnellement à la durée de présence au cours de l'exercice.

La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice s'entend des périodes de travail effectif, des périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles.

Sont assimilés à des périodes de présence :

1^e Les périodes de congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 du code du travail, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail, de congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 du code du travail et, de congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail.

2^e Les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle en application de l'article L. 1226-7 du code du travail;

De même, les périodes non travaillées dans le cadre d'un travail à temps partiel thérapeutique consécutif ou non à un accident du travail doivent être assimilées, sans limitation de durée, à des périodes de présence pour la répartition de la participation (Cours de cassation - chambre sociale du 20-9-2023 n° 22-12.293 FS-B).

3^e Les périodes de mise en quarantaine au sens du 3^e du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique.

Outre les périodes mentionnées article L. 3324-6 du code du travail, doivent être prises en considération, les périodes afférentes à l'exercice de mandats de représentation du personnel (article L 2315-10 du code du travail), à l'exercice des fonctions de conseillers prud'hommes (article L 1442-6 du code du travail).

Les heures chômées au titre de l'activité partielle (droit commun ou de longue durée) doivent aussi être assimilées à du temps de travail effectif (art. R. 5122-11 du code du travail).

S'agissant des bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence, conformément aux articles D. 6222-26 et D. 6325-10 du code du travail.

Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes légalement assimilées de plein

droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congés payés, etc.).

- Soit par utilisation conjointe des critères du salaire et de la durée de présence, chaque critère étant appliqué à une sous masse distincte. En conséquence :

→ Une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement au temps de présence du bénéficiaire dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré,

Et

→ Une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement aux salaires de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

• Règles de répartition des droits pour les entreprises de moins de 50 salariés qui adhèrent par décision unilatérale de l'employeur

La répartition de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires est calculée proportionnellement au salaire perçu dans la limite de trois fois le plafond annuel moyen de la Sécurité Sociale.

Pour les chefs de ces entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et dans les limites de plafonds de répartition individuelle déterminés par décret (75 % du PASS).

Toutefois, l'employeur peut décider que cette répartition entre les bénéficiaires est uniforme, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, ou retenir conjointement plusieurs de ces critères.

L'employeur peut fixer un salaire plancher servant de base de calcul à la part individuelle.

• Plafonnement individuel des droits

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un même bénéficiaire ne pourra, pour un même exercice, excéder une somme égale à 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Les sommes qui, en application du plafonnement individuel des droits, n'auraient pu être mises en distribution seront immédiatement réparties entre tous les bénéficiaires n'atteignant pas ce plafond.

Ce plafond ne pourra être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Si des sommes subsistent encore après cette deuxième répartition, il sera procédé à une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint le plafond, et ainsi de suite.

Si un reliquat subsiste alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la réserve spéciale de participation et sera réparti au cours des exercices ultérieurs.

Article 4 **Dispositifs de gestion des droits des bénéficiaires**

Les droits attribués aux bénéficiaires au titre de la participation aux résultats de l'entreprise seront affectés selon le choix de l'entreprise :

- soit, sur le PEI de la branche import-export auquel l'entreprise a adhéré,

- soit, sur le PEI et/ou le PERECOI de la branche import-export auxquels l'entreprise a adhéré.

Toutefois chaque bénéficiaire pourra s'il le souhaite demander la perception immédiate de la totalité ou d'une partie de la quote-part de participation attribuée.

Rappel :

- les sommes affectées sur le(s) plan(s) d'épargne salariale sont exonérées de charges sociales (à l'exception de la CSG/CRDS) et d'impôt sur le revenu du bénéficiaire,

- les sommes perçues immédiatement sont exonérées de charges sociales (à l'exception de la CSG/CRDS) mais sont assujetties à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires au titre de leur versement.

Pour permettre au bénéficiaire de formuler son choix, l'entreprise lui adresse un courrier d'information précisant :

- le montant individuel de la prime de participation attribuée,

- les options offertes (affectation PEI ou PEI /PERECOI et perception immédiate),

- le délai dont il dispose pour faire connaître son choix,

- les modalités d'affectation par défaut de la prime, en l'absence de choix d'utilisation expressément formulé par le bénéficiaire.

À partir de la date de réception de cette information, chaque bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours pour faire connaître son choix. Le courrier est présumé être reçu à l'issue d'un délai de 7 jours à compter de la date de son édition.

Illustration :

- J : date d'édition du courrier d'information
- J + 7 : date présumée de réception du courrier
- J + 22 : date limite de retour du choix retenu par le bénéficiaire (cachet de la poste faisant foi)

À l'issue de ce délai, en l'absence de choix expressément formulé par le bénéficiaire, sa prime de participation sera automatiquement affectée comme suit :

- si adhésion de l'entreprise au seul PEI de la branche import-export, l'affectation se fera
- en totalité sur le PEI pour être investie sur le FCPE «EPSENS Monétaire» désigné par le plan comme le fonds par défaut,
- si adhésion de l'entreprise au PEI et PERECOI de la branche import-export, l'affectation se fera :
 - pour moitié sur le PERECOI pour être investie au sein de la grille de gestion pilotée par défaut de profil «Équilibre»,
 - pour l'autre moitié sur le PEI pour être investie sur le FCPE «EPSENS Monétaire» désigné par le plan comme le fonds par défaut,

et ce quel que soit la formule (légale ou dérogatoire) de calcul de la participation.

Droit de rétractation :

Lorsqu'un versement correspondant à des sommes issues de la participation est affecté par défaut au PERECOI, le bénéficiaire peut, demander la liquidation ou le rachat des droits correspondant à ce versement dans un délai d'un mois à compter de la notification de son affectation au plan. Les droits correspondants sont valorisés à la date de la demande de liquidation ou de rachat par le titulaire.

Article 5

Modalités d'attribution des droits

- Date de versement

Le versement des sommes dues au titre de la participation doit intervenir avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, l'entreprise complétera les sommes dues au titre de la participation par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le Ministre chargé de l'Économie.

- Notification du versement

Tout bénéficiaire reçoit lors de chaque répartition une fiche distincte du bulletin de paye indiquant :

1^o Le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;

2^o Le montant des droits attribués à l'intéressé ;

3^o La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;

4^o S'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;

5^o La date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;

6^o Les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;

7^o Les modalités d'affectation par défaut au PERECOI des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail.

Et, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition telles que retenues par l'entreprise.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

- Cas des bénéficiaires ayant quitté l'Entreprise

Lorsque l'accord de participation a été mis en place après que des bénéficiaires susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'Entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de la réserve spéciale de participation interviennent après un tel départ, l'Entreprise adresse la fiche et la note mentionnées ci-dessus aux bénéficiaires partis.

Article 6

Exigibilité des droits des bénéficiaires

Selon les dispositifs de gestion retenus, tels que définis à l'article 4 ci-dessus, les droits des bénéficiaires seront exigibles dans les conditions ci-dessous.

- *Affectation des droits sur le Plan d'Epargne Interentreprises (PEI) :*

Les droits des bénéficiaires seront exigibles à l'expiration d'un délai de 5 ans s'ouvrant le 1^{er} jour du 6^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils ont été calculés.

- *Délai d'indisponibilité*

Le délai d'indisponibilité légal du PEE peut être abrégé dans les cas visés à l'article R. 3324-22 du Code du travail et énumérés à l'article 5 du PEI.

- *Demande de déblocage anticipé des parts de FCPE*

Les demandes de déblocage anticipé de parts sont adressées directement au Teneur de Comptes Conservateur de Parts, par les participants.

La demande du participant peut être présentée à tout moment à compter de la survenance du fait génératrice dans les cas de : rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales, surendettement et activité de proche aidant. En dehors de ces cas, la demande doit être présentée dans un délai de six mois à compter du fait génératrice. Passé ce délai de six mois le motif de déblocage n'est plus valable.

Les sommes débloquées sont exonérées d'impôt sur le revenu, toutefois la plus-value réalisée est assujettie aux prélevements sociaux.

À l'issue du délai d'indisponibilité de cinq ans, le participant peut soit demander le rachat de tout ou partie de ses parts, soit les conserver et n'en demander le remboursement que plus tard.

- *Affectation des droits sur le Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif Interentreprises (PERECOI) :*

Les droits des bénéficiaires seront exigibles à partir du jour de leur départ à la retraite ou lors de l'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite (mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale).

Les sommes affectées au présent Plan peuvent être liquidées ou rachetées avant l'échéance précitée dans les conditions visées à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier et énumérées à l'article 5 du PERECOI.

À l'issue du délai d'indisponibilité précité, le participant peut soit demander le rachat de tout ou partie de ses parts, soit les conserver et n'en demander le remboursement que plus tard.

- *Dispositions communes à l'ensemble des plans (PEI/PERECOI)*

- La levée anticipée de l'indisponibilité des droits intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

- En cas de décès du bénéficiaire, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses droits avant le septième mois suivant le décès pour prétendre à l'exonération fiscale des sommes débloquées.

- Tout autre cas de déblocage des plans institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquerait automatiquement.

Article 7

Information des bénéficiaires

- *Information collective*

Les bénéficiaires sont informés du dispositif de participation mis en place, par tout moyen à la convenance de l'entreprise (affichage, insertion sur l'Intranet de l'entreprise...)

Par ailleurs chaque année, dans un délai de six mois suivant la clôture de l'exercice, un rapport sur la participation doit être établi par la direction de l'Entreprise. Ce rapport comporte notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Ce rapport est présenté à l'instance suivante :

- au comité d'entreprise ou à la commission spécialisée créée par le comité,
- à défaut aux délégués du personnel. Dans ce dernier cas le rapport doit également être adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise.

Aide à la décision : Les bénéficiaires ont accès aux DIC des FCPE du présent plan, lesquels sont mis à disposition sur le site internet du gestionnaire, afin de leur permettre de prendre connaissance de l'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE et ainsi prendre une décision d'investissement éclairée au moment de chaque versement.

- *Information individuelle*

Le teneur des registres, fait parvenir aux bénéficiaires, à la suite de toute acquisition de parts, une fiche indiquant :

- *le nombre de parts acquises au titre de leurs versements ;*
- *la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles ;*
- *les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles ;*
- *le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).*

Et au moins une fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant :

- *L'identification du bénéficiaire et de l'entreprise ;*
- *La valeur des droits en cours de constitution au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que l'évolution de cette valeur depuis l'ouverture du plan et au cours de l'année précédente ;*
- *Le montant et la nature des versements effectués, ainsi que le montant des retraits, rachats ou liquidations, depuis l'ouverture du plan et au cours de l'année précédente ;*
- *Les frais de toute natures prélevés sur le plan au cours de l'année précédente, ainsi que le total de ces frais exprimé en euros ;*
- *La valeur de transfert du plan d'épargne retraite au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que les conditions dans lesquelles le titulaire peut demander le transfert vers un autre plan d'épargne retraite et les éventuels frais afférents ;*
- *Pour chaque actif du plan, la performance annuelle brute de frais, la performance annuelle nette de frais, les frais annuels prélevés, y compris ceux liés aux éventuelles rétrocessions de commission, ainsi que les modifications significatives affectant chaque actif ;*
- *Lorsque les versements sont affectés à une allocation permettant de réduire progressivement les risques financiers, la performance de cette allocation au cours de l'année précédente et depuis l'ouverture du plan et le rythme de sécurisation prévu jusqu'à la date de liquidation envisagée par le titulaire ;*
- *Les modalités de disponibilité de l'épargne mentionnées aux articles L. 224-4 et L. 224-5 du code monétaire et financier.*

Uniquement pour le PERECOI : À compter de la cinquième année précédant au plus tôt, de la date de liquidation de la pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse du bénéficiaire ou de la date à laquelle il atteint l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, le bénéficiaire peut interroger par tout moyen le gestionnaire du Plan afin de s'informer sur ses droits et sur les modalités de restitution de l'épargne appropriées à sa situation et de confirmer, le cas échéant, le rythme de réduction des risques financiers dans le cadre de la gestion pilotée. Six mois avant l'échéance mentionnée ci-dessus, le gestionnaire du plan informe le titulaire de la possibilité susmentionnée.

- *Livret d'Épargne Salariale*

Tous les nouveaux collaborateurs reçoivent, lors de la conclusion de leur contrat de travail, un livret d'Epargne Salariale présentant l'ensemble des dispositifs mis en place au sein de l'entreprise.

- *Départ d'un bénéficiaire*

Lorsque le bénéficiaire titulaire de droits sur la réserve spéciale de participation quitte l'Entreprise alors que ses droits sont en cours d'attribution, cette dernière doit lui faire préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ses droits.

En cas de changement d'adresse, il appartiendra au bénéficiaire d'en aviser l'Entreprise.

Titre 3

Plan d'épargne interentreprises (PEI)

Article 1

Participants

- *Tous les salariés des entreprises appliquant la convention collective de l'import-export ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans leur entreprise peuvent adhérer au Plan d'Epargne Interentreprises (PEI), dès lors que leur entreprise y a adhéré.*

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de l'année de l'adhésion et de l'année précédente.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.

• Dans les entreprises employant au moins un salarié et moins de deux cent cinquante salariés, les chefs d'entreprise ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (s'il a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé mentionné à l'article L 121-4 du Code de commerce), ou s'il s'agit de personnes morales, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, sont bénéficiaires du PEI (art L. 3332-2 du Code du travail). Cependant ces derniers sont bénéficiaires sous réserve que l'Entreprise emploie au moins un salarié en moyenne sur les douze mois de l'année civile précédente, et qu'elle ne dépasse pas le seuil de 249 salariés pendant plus de 5 années civiles consécutives. Pour pouvoir effectuer tout versement dans le PEI, cette condition d'emploi doit être satisfaite pour chaque année de fonctionnement du PEE.

- Les anciens participants partis en retraite ou en préretraite, ayant adhéré au plan avant leur départ, peuvent continuer à effectuer des versements sur le plan s'ils n'ont pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation du contrat de travail. Ces versements ne peuvent pas être abondés.
- Les anciens participants ayant quitté l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite ne peuvent plus effectuer de versement mais bénéficient du maintien de leurs avoirs dans le plan.

Lorsque le versement de l'intéressement et/ou de la participation au titre de la dernière période d'activité du collaborateur intervient après son départ, l'ancien collaborateur peut affecter cet intéressement et/ou cette participation au Plan.

Ce versement pourra bénéficier de l'abondement de l'entreprise.

L'adhésion au PEI est facultative. L'adhésion d'un participant au Plan d'Epargne Interentreprises est automatique dès lors qu'il effectue un versement.

Article 2 *Alimentation du plan d'épargne interentreprises*

Le PEI peut être alimenté, selon le choix de l'entreprise, par :

- les versements volontaires des participants,
- le montant de tout ou partie des sommes provenant de la Participation,
- le montant de tout ou partie des sommes provenant de l'Intéressement,
- le montant de tout ou partie des sommes provenant de la Prime de Partage de la Valeur (PPV),
- le transfert d'avoirs, disponibles ou non, provenant d'un autre dispositif d'Epargne Salariale (à l'exception du PERCO(I)/PERECO(I)),
- le transfert de tout ou partie des droits issus du Compte Epargne Temps existant dans l'entreprise,
- les éventuels versements complémentaires de l'Entreprise «abondement».

1 *Les versements volontaires*

- *Versement minimum*

Le montant minimum d'un versement unitaire est de 15 € par support de placement.

- *Plafonds de versement*

Le montant des versements annuels des participants ne peut excéder :

- pour le salarié : le quart de sa rémunération annuelle brute,
- pour le retraité et préretraité : le quart de sa retraite et/ou pension perçue au cours de l'année,
- pour le chef d'entreprise : le quart de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, provenant de l'entreprise ayant adhérée au PEI,
- pour les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux : le quart de leur rémunération perçue au titre des fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires de l'année de versement,
- pour le conjoint collaborateur ou conjoint (marié ou pacsé) associé du chef d'entreprise, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : le quart du plafond annuel de la sécurité sociale,
- pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le plafond de versement est un plafond global s'appliquant à l'ensemble des Plans d'Epargne d'Entreprise (hors PERECO) auxquels participe le collaborateur.

Les droits issus du Compte Epargne Temps versés dans le Plan d'Epargne Interentreprises, rentrent dans le plafond. Lorsque la prime de partage de la valeur est affectée sur un plan d'épargne salariale, elle a la nature d'un versement volontaire. La prime est prise en compte pour l'appreciation du plafond du quart de la rémunération brute

annuelle pouvant être versée au PEI.

La quote-part de participation, l'intéressement, les sommes transférées en provenance d'un autre dispositif d'Epargne Salariale, et l'abondement de l'Entreprise ne rentrent pas dans le plafond.

- Périodicité de versement

Les versements peuvent être faits à tout moment par le salarié.

- Mode de versement

Les versements sont réalisés conformément aux moyens de paiement proposés par le teneur de compte conservateur de parts.

2

Les transferts d'avoirs disponibles ou non provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale

Le délai d'indisponibilité déjà écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le présent plan.

3

Les versements complémentaires de l'Entreprise «abondement»

L'entreprise peut décider de compléter les versements de ses collaborateurs par un versement complémentaire, qui reste facultatif, et dont le taux et le plafond sont définis ci-dessous :

Taux d'abondement annuel possibles :

5 %, 10 %, 15 %, 20 %, 25 %, 30 %, 35 %, 40 %, 45 %, 50 %, 75 %, 100 %, 150 %, 200 %, 250 % ou 300 %, au choix de l'employeur.

Plafonds d'abondement annuel possibles :

50 €, 100 €, 150 €, 200 €, 250 €, 300 €, 350 €, 400 €, 450 €, 500 €, 750 €, 1 000 €, 1 500 €, 2 000 €, 2 500 € ou 8 % du plafond annuel de sécurité sociale, au choix de l'employeur.

Pour rappel : la limite légale de l'abondement est fixée à 8 % du PASS par an et par participant, sans pouvoir excéder le triple du versement du participant.

Peuvent bénéficier de l'abondement, selon le choix de l'employeur, les versements suivants :

- les versements volontaires,
- les primes de participation,
- les primes d'intéressement,
- les primes de partage de la valeur,
- les transferts d'avoirs disponibles provenant d'un autre dispositif d'Epargne Salariale,
- le transfert des droits issus du Compte Epargne Temps.

Lorsque le versement de l'intéressement et/ou de la participation au titre de la dernière période d'activité du collaborateur intervient après son départ, l'ancien collaborateur peut affecter cet intéressement et/ou cette participation au Plan.

L'Entreprise pourra choisir d'abonder ce(s) versement(s) via le bulletin d'adhésion.

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe ses salariés, de la règle d'abondement qu'il a retenue et le cas échéant, de toute modification ultérieure. Cette modification ne peut pas être rétroactive. Les bénéficiaires doivent être informés clairement des modalités d'abondement éventuellement retenues par l'employeur lors de chaque versement.

Le versement de l'abondement intervient concomitamment aux versements des participants, ou au plus tard à la fin de chaque année civile.

L'abondement pour le participant est exonéré de charges sociales et d'impôt sur le revenu mais il reste assujetti à la CSG et à la CRDS.

Article 3

Mode d'investissement des sommes

- Affectation des sommes

Les sommes versées au PEI sont employées à l'acquisition de parts des Fonds Communs de Placement Multi entreprises (FCPE) ci-dessous :

<i>FCPE retenus</i>	<i>Libellé de parts</i>	<i>Classification AMF</i>	<i>Fonds «Solidaire» Fonds «Labelisé»</i>
<i>Epsens Monétaire</i>	<i>Part A</i>	<i>Fonds monétaire à valeur liquidative variable (VNAV) standard</i>	<i>CIES</i>
<i>Epsens Obligations</i>	<i>Part A</i>	<i>Obligations et autres titres de créance libellés en euro</i>	<i>CIES</i>
<i>Epsens Équilibre Solidaire</i>	<i>Part A</i>	<i>Fonds multi-actifs (Actions, obligations et monétaires) : Fonds investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises «solidaires» définies à l'article L. 214-39 du Code Monétaire et Financier)</i>	<i>Fonds solidaire CIES Finansol</i>
<i>Epsens Actions Emploi Retraite Solidaire</i>	<i>Part A</i>	<i>Actions de pays de la zone euro : Fonds investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises «solidaires» définies à l'article L. 214-39 du Code Monétaire et Financier)</i>	<i>Fonds solidaire CIES Finansol</i>

Les Fonds ci-dessus désignés sont gérés par la société SIENNA Gestion dont le siège social est sis au 21, boulevard Haussmann - 75009 Paris, et le dépositaire est renseigné dans les DIC figurant en annexe du présent règlement.

- *Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE*

Les règles de fonctionnement et les objectifs de gestion de l'ensemble de ces Fonds sont précisés dans leurs règlements, ainsi que dans les documents d'information clés. Les critères de choix de placement figurent dans les documents d'information clé pour l'investisseur et fiches de présentation des FCPE concernés, annexés au présent plan.

- *Frais de gestion des FCPE*

Il n'est perçu aucune commission de souscription sur les versements effectués sur les FCPE.

Les frais de gestion administrative et financière des FCPE sont à la charge des Fonds.

- *Revenus du portefeuille des FCPE*

Les revenus des sommes investies dans les FCPE sont automatiquement réinvestis dans ces FCPE pour bénéficier de l'exonération de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

- *Formule de gestion des versements*

Les versements effectués sur le PEI sont investis sur les différents FCPE selon le choix exprimé par les participants.

Les versements correspondants à la prime de participation sont, en l'absence de choix exprimé par le participant, affectés par défaut comme suit :

- *si adhésion de l'entreprise au seul PEI de la branche import-export, l'affectation se fera*
- *en totalité sur le PEI pour être investi sur le FCPE «EPSENS Monétaire» désigné par le plan comme le fonds par défaut,*
- *si adhésion de l'entreprise au PEI et PERECOI de la branche import-export, l'affectation se fera :*
 - pour moitié sur le PERECOI dans la grille de gestion pilotée par défaut de profil «Équilibre»,*
 - pour l'autre moitié sur le PEI pour être investi sur le FCPE «EPSENS Monétaire» désigné par le plan comme le fonds par défaut.*

- *Modification de l'affectation des sommes*

Les participants ont la possibilité, à tout moment et sans frais, de procéder à des arbitrages entre les Fonds proposés dans le cadre du dispositif PEI, sans que la durée d'indisponibilité des avoirs ne soit remise en cause.

- *Conseil de Surveillance des FCPE*

La gestion de chaque Fonds multientreprises, régi par les dispositions de l'article L 214-164 du code monétaire et financier, est contrôlée par un Conseil de Surveillance composé de représentants des porteurs de parts et de représentants des entreprises, désignés conformément au règlement de chaque FCPE.

Le Conseil de Surveillance est obligatoirement réuni chaque année pour examiner le rapport de la Société de Gestion sur les opérations du Fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée.

Article 4

Droits des participants investis sur les FCPE

Les droits des participants aux Fonds sont exprimés en parts et millièmes de parts, chaque part représentant une même fraction des avoirs compris dans le Fonds.

Chaque participant est propriétaire du nombre de parts et millièmes de parts souscrit au moyen des versements faits à son nom. Le nombre de parts s'accroît normalement au fur et à mesure des souscriptions nouvelles et diminue du fait des rachats (remboursements) de parts antérieurement souscrites, notamment à l'issue du délai d'indisponibilité de 5 ans ou lors d'un des événements décrits à l'article 5 ci-après.

La valeur de la part évolue en fonction de la valeur du Fonds qui est déterminée lors de chaque valeur liquidative (quotidienne). On l'obtient en divisant la valeur totale du Fonds par le nombre de parts existantes.

Les parts détenues par chaque participant sont enregistrées sur un compte individuel.

L'entreprise délègue la tenue de registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire, retraçant les sommes affectées au présent plan. Ce registre comporte pour chacun d'eux la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir.

L'établissement chargé de la tenue de ce registre ainsi que de la tenue de compte-conservation des parts de FCPE pour chaque Bénéficiaire est :

EPSENS dont le siège social est situé au 21 rue Laffitte - 75317 Paris Cedex 09 (adresse postale : 46 rue Jules Meline 53098 Laval Cedex).

Cet établissement est agréé par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR).

Article 5

Indisponibilité des avoirs

Les sommes correspondant aux parts ou fractions de parts de FCPE acquises par le Bénéficiaire ne seront exigibles ou négociables qu'à l'expiration du délai de cinq (5) ans à compter du premier jour du sixième (6^{ème}) mois de l'année d'acquisition de ces parts. Au-delà de ce délai, le Bénéficiaire peut conserver les sommes et valeurs inscrites à son compte ou obtenir délivrance de tout ou partie de ses avoirs.

Toutefois, le rachat des parts ou fractions de parts détenues peut être demandé de façon anticipée lors de la survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 3324-22 du Code du travail :

- 1. Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;*
- 2. La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;*
- 3. Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;*
- 3bis. Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :*
 - a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;*
 - b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;*
- 4. L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;*
- 5. Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;*
- 6. La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;*
- 7. L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du Code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;*
- 8. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 156-1 du Code de la construction et de l'habitation,*

sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

8bis. L'affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnées aux articles D 319-16 et 319-17 du code de la construction et de l'habitation ;

9. La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;

10. L'activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail ;

11. L'achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes :

a) il appartient au sens de l'article R 311-1 du code de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteurs à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ;

b) il est un cycle à pédalage assisté, au sens du point 6.11 de l'article R 311-1 du code de la route.

La demande du Bénéficiaire de liquidation anticipée est présentée dans un délai de six (6) mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales, surendettement et activité de proche aidant. Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du Bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

La seule survenance de l'un des cas précités n'entraîne pas automatiquement le déblocage des droits, qui demeure facultatif pour le Bénéficiaire concerné (ou ses ayants-droits). La décision de rachat, anticipé ou non, appartient aux seuls Bénéficiaires ou à leurs ayants-droits.

En cas de décès du Bénéficiaire, ses ayants-droits peuvent demander la liquidation de ses droits dans les six (6) mois du décès. Au-delà, le déblocage demeure possible mais les ayants-droits perdent le bénéfice des dispositions du 4 du III de l'article 150-0 A du Code général des impôts (les plus-values de cession sont alors imposables).

Le jugement arrêtant le plan de cession totale de l'Entreprise, ou ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'Entreprise rend immédiatement exigibles les droits à participation non échus en application de l'article L. 643-1 du Code de commerce et de l'article L. 3253-10 du Code du travail.

Lorsque le Bénéficiaire demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs (soit à l'issue des périodes d'indisponibilité, soit en cas de déblocage anticipé), les avoirs ainsi délivrés sont soumis aux prélèvements sociaux dus sur les produits de placement au taux alors en vigueur, et plus généralement à tout prélèvement imposé par la législation.

Article 6 **Information**

1 **Information des bénéficiaires sur la mise en place du Plan d'Épargne Interentreprises**

Les bénéficiaires sont informés du présent PEI de branche par tout moyen à la convenance de l'employeur (affichage, insertion sur l'Intranet de l'entreprise...).

2 **Information des participants sur l'évolution de leurs droits**

Le participant reçoit, au moins une fois par an, un relevé patrimonial précisant le nombre de parts acquises au cours de l'année, la valorisation de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé.

Lorsque le participant modifie l'affectation de son épargne, le Teneur de Comptes lui confirme l'opération réalisée par avis d'opéré (nombre de parts souscrites ou rachetées et leur valeur liquidative). Chaque année dans les 4 mois suivants la clôture de l'exercice des Fonds, la Société de Gestion établit un rapport de gestion sur les opérations effectuées par les Fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée. Ce rapport, soumis au Conseil de Surveillance de chacun des FCPE, est tenu à la disposition de chaque porteur de parts et de l'entreprise, auprès d'EPSENS.

3 **Livret d'Épargne Salariale**

Tous les nouveaux collaborateurs reçoivent lors de la conclusion de leur contrat de travail un livret d'Épargne Sala-

riale présentant l'ensemble des dispositifs mis en place dans l'entreprise.

4 Site internet

Le participant bénéficie d'un espace privé internet (à partir du site www.epsens.com) ouvert dès le 1^{er} versement et sécurisé par un double code d'accès confidentiel (identifiant / mot de passe). Le participant accède directement à la synthèse de son compte et au détail des opérations réalisées, ainsi qu'à la documentation et aux informations financières relatives à ses FCPE. Il peut également procéder à partir du site à certaines opérations directement sur son compte (arbitrages, remboursement d'avoirs, actualisation de données individuelles ...).

Article 7 Participants ayant quitté l'entreprise

Tout participant quittant son entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que celle-ci ait été en mesure de liquider à la date de son départ la totalité des droits dont il est titulaire :

- doit recevoir un état récapitulatif, qu'il devra insérer dans son Livret d'Épargne Salariale, indiquant la nature et le montant de ses avoirs, la ou les date(s) à partir desquelles ceux-ci deviendront exigibles, ainsi que toute information concernant la liquidation des sommes épargnées ou leur transfert vers le Plan d'Épargne du nouvel employeur,
- doit préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis éventuellement afférents à ces droits. En cas de changement de cette adresse, il appartient au participant d'en aviser l'Entreprise et le Teneur de Comptes en temps utile.

Lorsqu'un salarié qui a quitté l'Entreprise ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la gestion des parts de FCPE et de SICAV acquises, continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer pendant 10 ans (en cas de décès ce délai est ramené à 3 ans pour les ayant droits). Passé ce délai, ils sont remis à la Caisse des dépôts où le salarié peut les réclamer jusqu'au terme d'un délai de 20 ans (27 ans pour les ayant droits en cas de décès). Au-delà de la prescription trentenaire, les sommes sont acquises à l'État.

Article 8 Frais de tenue de compte individuel

Les frais de tenue des comptes individuels des participants sont pris en charge par l'entreprise. Ils sont facturés à l'entreprise par le teneur de comptes.

Ils sont fixés à :

- 8 € par compte dans les entreprises de moins de 50 salariés,
- 7 € par compte dans les entreprises de 50 à 300 salariés,
- 6 € par compte dans les entreprises de plus de 300 salariés.

En cas de disparition de l'entreprise (liquidation judiciaire, dissolution anticipée), les frais de tenue des comptes dus postérieurement à la disparition de l'entreprise sont mis à la charge des participants et prélevés annuellement sur leurs avoirs (33 € TTC conformément à la grille tarifaire épargnant 2025).

De même, lorsqu'un participant quitte l'Entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite, et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au Teneur de Comptes Conservateurs de Parts, les frais sont à sa charge et prélevés annuellement sur ses avoirs (33 € TTC conformément à la grille tarifaire épargnant 2025).

Cette disposition est applicable à compter de l'année suivant l'année de départ du participant.

Les transferts individuels du PEI vers un autre PEE / PEI / PERCO/I sont facturés au participant (51 € TTC conformément à la grille tarifaire épargnant 2025) par prélèvement sur les avoirs transférés.

Les transferts individuels du PEI vers un autre PEE/I / PERCO/I gérés par le même teneur de compte ne sont pas facturés.

Les frais de tenue de comptes à la charge de l'entreprise et/ou à la charge des participants sont revalorisés chaque année au 1^{er} janvier en fonction de l'évolution constatée de l'indice SYNTÉC et de l'indice INSEE des prix à la consommation - Base 2015 (idbank n° 001759970). Chacun de ces deux indices entre pour moitié dans le calcul de l'indexation. L'indice retenu est celui du mois d'octobre avec application au 1^{er} janvier N + 1. Les frais indiqués ci-dessus sont les tarifs en vigueur lors de la signature du présent avenant.

La revalorisation des frais n'interviendra pour la première fois qu'à l'issue de l'année 2021.

Article 9

Modification de la situation juridique de l'entreprise

En cas de modification de la situation juridique de l'entreprise adhérente notamment par fusion, cession, absorption ou scission, rendant impossible la poursuite de son plan d'épargne, les sommes qui y sont affectées peuvent être transférées dans le plan d'épargne de la nouvelle entreprise après information des représentants du personnel. En l'absence d'un Plan dans la nouvelle entreprise les sommes sont maintenues dans le plan d'origine.

Titre 4

Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERECOI)

Peuvent adhérer au PERECOI l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'import-export (n° 3100) sans qu'il soit nécessaire qu'elles aient mis en place un Plan d'Épargne d'Entreprise ou Interentreprises.

Article 1

Participants

- *Tous les salariés des entreprises appliquant la convention collective de l'import-export ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans leur entreprise peuvent adhérer au PERECOI dès lors que leur entreprise y a adhéré.*

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de l'année de l'adhésion et de l'année précédente.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.

- *Dans les entreprises employant au moins un salarié et moins de deux cent cinquante salariés, les chefs d'entreprise ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (s'il a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé mentionné à l'article L 121-4 du Code de commerce), ou s'il s'agit de personnes morales, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, sont bénéficiaires du PERECOI (art L. 3332-2 du Code du travail). Cependant ces derniers sont bénéficiaires sous réserve que l'Entreprise emploie au moins un salarié en moyenne sur les douze mois de l'année civile précédente, et qu'elle ne dépasse pas le seuil de 249 salariés pendant plus de 5 années civiles consécutives. Pour pouvoir effectuer tout versement dans le PERECOI, cette condition d'emploi doit être satisfaita pour chaque année de fonctionnement du PERECOI.*
- *Les anciens participants partis en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements sur le PERECOI dès lors que des versements ont été réalisés dans ce plan avant la date du départ en retraite ou préretraite. Ces versements ne peuvent plus être abondés.*
- *Les anciens participants ayant quitté l'entreprise pour un autre motif qu'un départ en retraite ou préretraite et ne bénéficiant pas d'un PERCO(I)/PERECO(I) dans leur nouvelle entreprise peuvent continuer à effectuer des versements. Ces versements ne peuvent bénéficier de l'abondement et les frais afférents à la gestion du compte sont à la charge exclusive de l'ancien participant.*

Si l'ancien participant bénéficie d'un PERCO(I)/PERECO(I) dans sa nouvelle entreprise il peut maintenir ses avoirs dans le présent PERECOI mais ne peut continuer à effectuer des versements, ou en demander le transfert sur le PERCO(I)/PERECO(I) de son nouvel employeur.

Lorsque le versement de l'intéressement et/ou de la participation au titre de la dernière période d'activité du collaborateur intervient après son départ, l'ancien collaborateur peut affecter cet intéressement et/ou cette participation au PERECOI.

Ce versement pourra bénéficier de l'abondement de l'entreprise.

L'adhésion au PERECOI est facultative. L'adhésion d'un participant au PERECOI est automatique dès lors qu'il effectue un versement.

Article 2

Alimentation du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises

Compartiment 1 :

- *versements volontaires déductibles et non déductibles des bénéficiaires du plan.*

Compartiment 2 :

- *versements complémentaires de l'entreprise au plan (abondement) ;*
- *affectation totale ou partielle des sommes issues de la Réserve Spéciale de Participation ;*
- *affectation totale ou partielle du supplément de participation ;*
- *affectation totale ou partielle des sommes issues de la prime d'intéressement ;*

- affectation totale ou partielle du supplément d'intéressement;
- affectation totale ou partielle de la prime de partage de la valeur (PPV) ;
- versement de jours de repos non pris en l'absence de CET ;
- transfert des droits gérés dans un Compte Epargne Temps (CET) ;
- transferts d'avoirs gérés en Compte Courant Bloqué (CCB).

Compartiment 3 :

- transferts de sommes correspondant à des versements obligatoires du salarié ou de l'employeur, en provenance de plans d'épargne retraite d'entreprise auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire.

Tous les compartiments :

- dans le respect de la nature des sommes propres à chaque compartiment, les transferts de sommes en provenance d'autres dispositifs d'épargne salariale et/ou d'épargne retraite.

1 *Les versements volontaires*

- *Versement minimum*

Le montant minimum d'un versement unitaire est de 15 € par support de placement.

<i>Déductibilité des versements volontaires du revenu imposable</i>

Les versements sont réalisés conformément aux moyens de paiement proposés par le teneur de compte conservateur de parts.

À défaut d'option, les versements volontaires sont déductibles du revenu professionnel imposable dans une limite égale :

Pour les salariés : 10 % de ses revenus professionnels de N – 1 lesquels sont plafonnés à 8 fois le montant annuel du PASS de l'année N – 1 (soit 37094 € au maximum en 2025), avec un minimum de 10 % du PASS de l'année N – 1 (soit 4636 € en 2025).

Cette limite est le cas échéant minorée :

- *des montants de cotisations ou primes déductibles versées par les salariés à titre obligatoire dans un contrat «article 83» ou dans un Plan d'Epargne Retraite, y compris les versements de l'employeur au titre de N – 1 et ;*

- *de l'abondement de l'employeur ainsi que les droits inscrits sur un CET ou jours de repos non pris dans la limite de dix jours par an versés sur un PERCO ou un PERECO [Articles 163 quatercivies et 81 du Code général des impôts].*

Pour les travailleurs non-salariés : 10 % des revenus professionnels de N – 1 plafonnés à 8 fois le montant annuel du PASS auxquels s'ajoutent 15 % supplémentaires sur la fraction de ce revenu comprise entre 1 fois et 8 fois le PASS.

Cette limite est le cas échéant minorée :

Des sommes versées sur un plan d'épargne retraite (versements obligatoires, abondement sur le PERCO ou PERECO et jours de CET ou de repos non pris dans la limite de 10 jours par an) [154 bis 0 A et 154 bis A du Code général des impôts].

Les versements déductibles réalisés en 2025 (sur le présent plan ou sur un autre dispositif retraite proposant des versements déductibles) s'imputent sur le plafond de déductibilité basé sur les revenus d'activité professionnelle 2024, complété le cas échéant, des reliquats des 2 plafonds de déduction non utilisés au titre des 2 années précédentes (revenus 2022 et 2023).

Dans le cas où le salarié n'aurait pas atteint son plafond de versement, le montant de la déductibilité fiscale non utilisé, pourra être reporté sur le plafond calculé l'année suivante.

Le salarié peut demander la mutualisation de son plafond avec celui de son conjoint ou de son partenaire de PACS.

- *Périodicité de versement*

Les versements peuvent être faits à tout moment par le salarié.

- *Mode de versement*

Les versements sont réalisés conformément aux moyens de paiement proposés par le teneur de compte conservateur de parts.

2

Les transferts d'avoirs disponibles ou non provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale

Sont transférables dans le présent PERECOI, les droits individuels en cours de constitution sur :

- 1^o *Un contrat mentionné à l'article L. 144-1 du code des assurances ayant pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ;*
- 2^o *Un plan d'épargne populaire mentionné à l'article L. 144-2 du code des assurances ;*
- 3^o *Un contrat relevant du régime de retraite complémentaire institué par la Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique mentionné à l'article L. 132-23 du code des assurances ;*
- 4^o *Une convention d'assurance de groupe dénommée "complémentaire retraite des hospitaliers" mentionnée à l'article L. 132-23 du code des assurances ;*
- 5^o *Les contrats souscrits dans le cadre des régimes gérés par l'Union mutualiste retraite ;*
- 6^o *Un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) mentionné à l'article L. 3334-1 du code du travail ;*

- 7^o Un contrat souscrit dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire mentionné au 2^o de l'article 83 du code général des impôts, lorsque le salarié n'est plus tenu d'y adhérer.

Lorsque les droits mentionnés ci-dessus sont transférés dans le présent plan ils sont répartis dans les compartiments de la manière suivante :

Compartiment 1 :

Les droits mentionnés aux 1^o à 5^o sont assimilés à des droits issus de versements volontaires du Compartiment 1. Les droits issus de versements volontaires du salarié sur un contrat mentionné au 7^o sont assimilés à des droits issus de versements volontaires du Compartiment 1.

Compartiment 2 :

Les droits mentionnés au 6^o sont assimilés à des droits issus de versements réalisés au titre de l'Epargne Salariale du Compartiment 2.

Compartiment 3 :

Les droits issus de versements obligatoires du salarié ou de l'employeur sur un contrat mentionné au 7^o sont assimilés à des droits issus de versements obligatoires du Compartiment 3.

Lorsque l'ancienneté du plan ne permet pas à l'entreprise d'assurance, la mutuelle ou union ou l'institution de prévoyance, de distinguer les versements volontaires des versements obligatoires, les droits sont assimilés à des versements obligatoires, sauf lorsque le titulaire justifie auprès de l'entreprise d'assurance, de la mutuelle ou union ou de l'institution de prévoyance, du montant des versements volontaires effectués.

Les sommes indisponibles détenues dans un Plan d'Epargne prévus aux articles L. 3334-2 du Code du travail (PERCO et PERCOI), ou L. 224-9 et suivants du code monétaire et financier (Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise : Collectif, Obligatoire et Individuel) peuvent être transférées au présent PERECOI selon les règles applicables à chaque dispositif. Ces sommes ne pourront alors pas être abondées.

3

Les versements complémentaires de l'Entreprise «abondement»

L'entreprise peut décider de compléter les versements de ses collaborateurs par un versement complémentaire, qui reste facultatif, et dont le taux et le plafond sont définis ci-dessous :

Taux d'abondement annuel possibles :

5 %, 10 %, 15 %, 20 %, 25 %, 30 %, 35 %, 40 %, 45 %, 50 %, 75 %, 100 %, 150 %, 200 %, 250 % ou 300 %, au choix de l'employeur.

Plafonds d'abondement annuel possibles :

50 €, 100 €, 150 €, 200 €, 250 €, 300 €, 350 €, 400 €, 450 €, 500 €, 750 €, 1 000 €, 1 500 €, 2 000 €, 2 500 € ou 16 % du plafond annuel de sécurité sociale, au choix de l'employeur.

Pour rappel : la limite légale de l'abondement est fixée à 16 % du PASS par an et par participant, sans pouvoir excéder le triple du versement du participant.

Peuvent bénéficier de l'abondement, selon le choix de l'employeur, les versements suivants :

- les versements volontaires,*
- les primes d'intéressement,*
- les primes de participation,*
- les primes de partage de la valeur (PPV),*
- le transfert des droits issus du Compte Epargne Temps ou, en l'absence de CET, des jours de repos ou de congés non pris autorisés.*

Lorsque le versement de l'intéressement et/ou de la participation au titre de la dernière période d'activité du collaborateur intervient après son départ, l'ancien collaborateur peut affecter cet intéressement et/ou cette participation au Plan.

L'Entreprise pourra choisir d'abonder ce(s) versement(s) via le bulletin d'adhésion.

Abondement unilatéral de l'employeur.

L'employeur pourra décider de verser un abondement d'amorçage et/ou périodique. Ces deux types de versements dans le PERECOI bénéficient aux adhérents qui satisfont à la condition d'ancienneté éventuelle, sont limités à 3000 €.

Cette limite est portée à 6000 € pour les entreprises mettant en œuvre ou ayant conclu à la date de versement de l'abondement ou conclu au titre du même exercice que celui du versement de l'abondement :

- Un accord d'intéressement, pour les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un accord de parti-*

pation.

- Un accord d'intéressement ou de participation volontaire pour entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation.

et sont pris en compte pour apprécier le plafond global d'abondement du PERECOI (16 % du PASS).

L'Entreprise pourra choisir d'instaurer ces abondements unilatéraux via le bulletin d'adhésion.

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe ses salariés, de la règle d'abondement qu'il a retenue et le cas échéant, de toute modification ultérieure. Cette modification ne peut pas être rétroactive. Les bénéficiaires doivent être informés clairement des modalités d'abondement éventuellement retenues par l'employeur lors de chaque versement.

Le versement de l'abondement intervient concomitamment aux versements des participants, ou au plus tard à la fin de chaque exercice.

L'abondement pour le participant est exonéré de charges sociales et d'impôt sur le revenu mais il reste assujetti à la CSG et à la CRDS.

Article 3 **Mode d'investissement des sommes**

• Affectation des sommes

Les sommes versées dans le PERECOI sont employées à l'acquisition de parts de Fonds Communs de Placement d'Entreprises-FCPE - présentant des profils et des orientations de gestion différentes dont un solidaire.

Pour la gestion de leurs avoirs, les participants ont le choix entre deux modes de gestion :

Gestion libre : Le participant définit lui-même ses supports d'investissement, parmi les FCPE proposés par le PERECOI, pour l'allocation de ses versements. Il gère librement son épargne et peut, à tout moment, décider de modifier l'orientation de ses placements en procédant à des arbitrages entre les FCPE.

Gestion pilotée : Le participant confie au Teneur de Comptes Conservateur de Parts le soin d'allouer son épargne selon une grille d'allocation d'actifs, établie par la société de gestion à partir des sept FCPE listés ci-dessous - comportant les classes d'actifs suivantes : monétaire, obligataire, actions.

Ces grilles d'allocation prévoient un investissement en titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire dans les conditions prévues à l'article L. 221-32-2 du code monétaire et financier.

En conséquence, le présent PERECOI est éligible à la réduction du forfait social de 20 % à 16 % telle que prévue par l'article L. 137-16 du Code de la Sécurité Sociale et précisé par décret.

Ces grilles prévoient également une allocation en actifs non cotés pour répondre aux exigences l'article L. 224-3 du code monétaire et financier :

Les allocations comportent une part minimale fixée par l'Arrêté du 1^{er} juillet 2024 modifiant l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite, composée de catégories d'organismes de placement collectif principalement investis directement ou indirectement en actifs non cotés ou en titres mentionnés à l'article L. 221-32-2 du présent code ou de titres de sociétés commerciales qui remplissent les conditions prévues à l'article 1^{er}-1 de la loi n° 85-695 du 11 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier, définies par ledit arrêté.

Si un accord de participation a été mis en place dans l'entreprise, la fraction de la quote-part de la réserve spéciale de participation du titulaire affectée par défaut dans le PERCOL-I, le sera en «Gestion pilotée».

Les grilles d'allocation proposées en annexe répondent aux exigences suivantes conformément à l'article Article R. 3334-1-2 du code du travail :

1^o L'allocation de l'épargne conduit à une augmentation progressive de la part des sommes investies dans un ou des organismes de placement collectif en valeurs mobilières présentant un profil d'investissement à faible risque, tel que défini lors de l'agrément prévu par l'article L. 214-3 du code monétaire et financier ;

2^o Deux ans au plus tard avant l'échéance de sortie du plan d'épargne pour la retraite collectif, le portefeuille de parts que le participant détient doit être composé, à hauteur d'au moins 50 % des sommes investies, de parts dans des fonds communs de placement présentant un profil d'investissement à faible risque.

Le Bénéficiaire pourra choisir parmi les grilles d'allocation d'actifs figurant en annexe.

Cette gestion repose sur des arbitrages automatiques définis en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à la date théorique du départ à la retraite du bénéficiaire.

Dans le cadre de cette gestion, le bénéficiaire donne l'ordre au teneur de compte conservateur de parts d'investir puis de procéder aux arbitrages de ses avoirs aux dates et selon les modalités définies dans la grille de répartition et de désensibilisation.

Par ailleurs, la possibilité sera donnée à chaque Bénéficiaire d'adresser au teneur de compte conservateur de parts ou au teneur de registre une demande d'ajustement de son année de départ à la retraite.

La gestion pilotée repose sur une gestion collective automatisée de l'épargne définie en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge du départ à la retraite du bénéficiaire.

Les seuils de désensibilisation entrent en application annuellement comme mentionnés au sein de la grille de gestion pilotée en annexe 2, en tenant compte de l'âge de départ à la retraite du bénéficiaire. Les réallocations rendues nécessaires par les mouvements des marchés financiers interviennent une fois par semestre conformément aux dispositions de l'article 1^{er} de l'Arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite.

La société de gestion est susceptible d'apporter des évolutions à la grille d'allocation dans l'intérêt des bénéficiaires, afin d'optimiser la gestion de leurs avoirs et de respecter la réglementation en vigueur applicable. Le teneur de registres portera à la connaissance des bénéficiaires la nouvelle grille ainsi définie qui s'appliquera à la prochaine réallocation prévue par la société de gestion.

Les frais et commissions applicables sur les FCPE de la gestion pilotée sont mentionnés dans les DIC présentés en annexe et le bulletin d'adhésion.

Le choix entre gestion libre et gestion pilotée est exprimé par le participant lors de chaque versement effectué sur le PERCOI. Ces deux modes de gestion n'étant pas exclusif l'un de l'autre, le panachage entre les deux options est possible.

Le choix du mode de gestion n'est pas définitif : le passage de la gestion libre à la gestion pilotée, et inversement, est possible à tout moment sur demande du participant.

- Option gestion libre

Dans le cadre de cette option, les versements des participants sont librement investis, selon le choix de chacun, sur les FCPE suivants :

FCPE retenus	Libellé de parts	Classification AMF	Fonds «Solidaire» Fonds «Labelisé»
Epsens Monétaire	Part A	Fonds monétaire à valeur liquidative variable (VNAV) standard	CIES
Epsens Obligations	Part A	Obligations et autres titres de créance libellés en euro	CIES
Epsens Equilibre Solidaire	Part A	Fonds multi-actifs (Actions, obligations et monétaires) : Fonds investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises «solidaire» définies à l'article L. 214-39 du Code Monétaire et Financier)	Fonds solidaire CIES Finansol
Epsens Actions Emploi Retraite Solidaire	Part A	Actions de pays de la zone euro : Fonds investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises «solidaire» définies à l'article L. 214-39 du Code Monétaire et Financier)	Fonds solidaire CIES Finansol

Chaque nouveau versement est investi sur le ou les FCPE ci-dessus proposés selon le choix de répartition exprimé par le participant.

Les participants ont la possibilité, à tout moment et sans frais de procéder à des arbitrages entre les fonds proposés pour changer l'allocation de leur épargne. Les arbitrages réalisés ne remettent pas en cause la durée d'indisponibilité des droits inscrits sur le PERCOI qui demeurent bloqués jusqu'au départ à la retraite des participants.

- Option gestion pilotée

Dans le cadre de cette option, les versements des participants sont automatiquement investis, selon la grille de répartition des placements jointe en annexe, sur les quatre FCPE Action, Obligation, Monétaire ci-dessous :

<i>FCPE retenus</i>	<i>Libellé de parts</i>	<i>Classification AMF</i>	<i>Fonds «Solidaire» «Fonds Labelisé»</i>
<i>Epsens Monétaire</i>	<i>Part A</i>	<i>Fonds monétaire à valeur liquidative variable (VNAV) standard</i>	<i>CIES</i>
<i>Epsens Obligations</i>	<i>Part A</i>	<i>Obligations et autres titres de créance libellés en euro</i>	<i>CIES</i>
<i>Epsens Equilibre Solidaire</i>	<i>Part A</i>	<i>Fonds mixte : Fonds investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises «solidaires» définies à l'article L. 214-39 du Code Monétaire et Financier)</i>	<i>Fonds solidaire CIES Finansol</i>
<i>Epsens Actions PME-ETI</i>	<i>Part A</i>	<i>Actions internationales</i>	<i>Sans objet</i>
<i>Epsens Bas Carbone</i>	<i>Part A</i>	<i>Actions pays de la zone euro</i>	<i>CIES</i>
<i>Epsens Actions Internationales</i>	<i>Part A</i>	<i>Actions internationales</i>	<i>Sans objet</i>
<i>Sienna Sélection Actifs Privés</i>	<i>Part A</i>	<i>Fonds mixte</i>	<i>Sans objet</i>

- Chaque nouveau versement effectué par le participant est investi automatiquement sur les FCPE selon la grille de répartition des placements, en fonction de son âge et de son horizon de placement correspondant à la date probable de son départ à la retraite (ou celle de réalisation d'un projet comme l'achat de la résidence principale). Ces données individuelles permettent au Teneur de Comptes Conservateur de Parts de déterminer la durée de placement restant à courir jusqu'à la sortie du Plan et d'allouer son versement sur les supports correspondants, selon la répartition prévue par la grille.

La date de départ à la retraite est indiquée par le participant lors de chaque versement. À défaut d'indication contraire l'horizon de placement retenu est la date de son âge théorique de départ à la retraite.

- Chaque année, afin que la répartition de la totalité des avoirs détenus par le participant soit conforme à l'allocation cible prévue par la grille de placement, il est procédé par le Teneur de Compte Conservateur de Parts à des arbitrages automatiques entre les FCPE.

- Un rééquilibrage automatique de l'épargne en compte est également effectué dans les cas suivants :

- lors d'un rachat partiel de l'épargne effectué par le participant,
- lors d'un changement d'horizon de placement, demandé par le participant.

- Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE

Les Fonds ci-dessus désignés sont gérés par la société SIENNA Gestion dont le siège social est sis au 21, boulevard Haussmann - 75009 Paris, et le dépositaire est renseigné dans les DIC figurant en annexe du présent règlement.

Les règles de fonctionnement et les objectifs de gestion de l'ensemble de ces Fonds sont précisés dans leurs règlements ainsi que dans les documents d'information clé pour l'investisseur. Les critères de choix de placement figurent dans les documents d'information clé pour l'investisseur et fiches de présentation des FCPE concernés, annexés au présent plan.

- Frais de gestion des FCPE

Il n'est perçu aucune commission de souscription sur les versements effectués sur les FCPE.

Les frais de gestion administrative et financière des FCPE sont à la charge des Fonds.

- Revenus du portefeuille des FCPE

Les revenus des sommes investies dans les FCPE sont automatiquement réinvestis dans ces FCPE pour bénéficier de l'exonération de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

- Formule de gestion des versements

Les versements effectués sur le PERECOI sont investis sur les différents FCPE selon le choix exprimé par les participants.

Les versements correspondant à la prime de participation sont, en l'absence de choix exprimé par le participant, affectés par défaut comme suit :

- pour moitié sur le PERECOI dans la grille de gestion pilotée de profil «Équilibre».

Lorsqu'un versement correspondant à des sommes issues de la participation est affecté à un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif par défaut, le bénéficiaire peut, demander la liquidation ou le rachat des droits correspondant

à ce versement dans un délai d'un mois à compter de la notification de son affectation au plan. Les droits correspondants sont valorisés à la date de la demande de liquidation ou de rachat par le titulaire.

- pour l'autre moitié sur le PEI pour être investi sur le FCPE «EPSENS Monétaire» désigné par le plan comme le fonds par défaut.

- **Conseils de surveillance des FCPE**

La gestion de chaque Fonds Multi entreprises, régi par les dispositions de l'article L 214-164 du code monétaire et financier, est contrôlée par un Conseil de Surveillance composé de représentants des porteurs de parts et de représentants des entreprises.

Le règlement de chaque Fonds détermine les modalités de désignation des représentants des porteurs de parts et de l'entreprise.

Le Conseil de Surveillance est obligatoirement réuni chaque année pour examiner le rapport de la Société de Gestion sur les opérations du Fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée.

Article 4 Droits des participants investis sur les FCPE

Les droits des participants aux Fonds sont exprimés en parts et millièmes de parts, chaque part représentant une même fraction des avoirs compris dans le Fonds.

Chaque participant est propriétaire du nombre de parts et millièmes de parts souscrit au moyen des versements faits à son nom. Le nombre de parts s'accroît normalement au fur et à mesure des souscriptions nouvelles et diminue du fait des rachats (remboursement) de parts antérieurement souscrites, ou lors d'un des événements décrits à l'article 5 ci-après.

La valeur de la part évolue en fonction de la valeur du Fonds qui est déterminée lors de chaque valeur liquidative (quotidienne). On l'obtient en divisant la valeur totale du Fonds par le nombre de parts existantes.

Les parts détenues par chaque participant sont enregistrées sur un compte individuel tenu.

L'entreprise délègue la tenue de registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire, retraçant les sommes affectées au présent plan. Ce registre comporte pour chacun d'eux la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir.

L'établissement chargé de la tenue de ce registre ainsi que de la tenue de compte-conservation des parts de FCPE pour chaque Bénéficiaire est :

EPSENS dont le siège social est situé au 21, rue Laffitte - 75317 Paris Cedex 09 (adresse postale : 46 rue Jules Meline 53098 Laval Cedex).

Cet établissement est agréé par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR).

Article 5 Indisponibilité des avoirs

- **Délai d'indisponibilité**

Les parts acquises pour le compte des participants ne sont disponibles qu'au plus tôt, de la date de liquidation de la pension du participant dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou à la date d'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite (mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale).

- **Cas légaux de déblocage anticipé**

Les participants ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent obtenir le remboursement de leurs droits avant le départ à la retraite dans les cas suivants :

1^o) Le décès du conjoint du bénéficiaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

2^o) L'invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;

3^o) La situation de surendettement du bénéficiaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation ;

4^o) L'expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire, ou le fait pour le bénéficiaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;

5^o) La cessation d'activité non salariée du bénéficiaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du bénéficiaire ;

6º) L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les droits correspondants aux sommes mentionnées au 3º de l'article L. 224-2 du code monétaire et financier ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif.

Le décès de l'épargnant avant la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale entraîne la clôture du plan.

- **Demandes de déblocage anticipé des parts de FCPE**

Les demandes de déblocage anticipé de parts sont adressées directement au Teneur de Comptes Conservateur de Parts par les participants.

Les sommes débloquées sont exonérées d'impôt sur le revenu, toutefois la plus-value est assujettie aux prélèvements sociaux.

La levée anticipée de l indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Article 6 Sortie du PERECOI

Dans les conditions prévues par la réglementation et en fonction des compartiments visés, la délivrance des droits inscrits au compte des épargnants au titre du présent PERECOI s'effectue à l'expiration de la période de blocage comme suit :

Compartiment 1 : Versements volontaires

1) Versements volontaires déductibles (VVD)

- soit en capital : la délivrance des sommes peut se faire en capital versé en une seule fois ou de manière fractionnée soumis à l'impôt sur le revenu sans abattement de 10 % (1º du b quinquiés du 5 de l'article 158 du CGI) et les plus-values sont soumises au Prélèvement Forfaitaire Unique (17,2 % de prélèvements sociaux + 12,8 % d'IR ou, sur option, au barème progressif de l'impôt sur le revenu).
- soit sous forme de rente viagère acquise à titre gracieux : dans ce cas, la rente est soumise à l'impôt sur le revenu après abattement de 10 % et les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux au taux de 17,2 %.

2) Versements volontaires non déductibles (VVnD)

- soit en capital : la délivrance des sommes peut se faire en capital versé en une seule fois ou de manière fractionnée non soumis à l'impôt sur le revenu et les plus-values sont soumises au Prélèvement Forfaitaire Unique (17,2 % de prélèvements sociaux + 12,8 % d'IR ou, sur option, au barème progressif de l'impôt sur le revenu).
- soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux : soumise à l'impôt sur le revenu en fonction d'un barème lié à l'âge du bénéficiaire et les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux au taux de 17,2 %. Dans ce cas, les avoirs du PERECO seront confiés à un assureur selon le choix du Bénéficiaire.

Compartiment 2 : Versements de l'Épargne Salariale

- soit en capital : la délivrance des sommes peut se faire en capital versé en une seule fois ou de manière fractionnée non soumis à l'impôt sur le revenu et les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux au taux de 17,2 %.
- soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux, soumise à l'impôt sur le revenu en fonction d'un barème lié à l'âge du bénéficiaire et les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux au taux de 17,2 %. Dans ce cas, les avoirs du PERECO seront confiés à un assureur selon le choix du Bénéficiaire.

Compartiment 3 : Versements obligatoires entreprise/salarié

- sous forme de rente viagère acquise à titre gracieux : dans ce cas, la rente est soumise à l'impôt sur le revenu après abattement de 10 % et les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux au taux de 10,1 % (CSG 8,30 % (ou taux intermédiaire 6,6 % ou taux réduit 3,8 %) + CRDS 0,5 % + CASA 0,3 % + cotisation maladie 1 %).

Modalités de sortie

Au cours des six mois précédant leur départ à la retraite, les Bénéficiaires expriment leur choix entre rente viagère ou capital, auprès du teneur de compte-conservateur de parts-teneur de registre.

À défaut de choix exprimé, les avoirs resteront disponibles sur le compte des Bénéficiaires et le paiement se fera sous forme de capital (hors compartiment 3).

En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants-droit de demander la liquidation de ces droits qui sont devenus immédiatement exigibles.

Attention, si l'épargnant change d'adresse, il lui appartient d'en aviser, en temps utile, soit l'Entreprise, soit le teneur

de compte.

Si avant l'échéance de disponibilité des avoirs en PERECOI, l'épargnant est concerné par l'un des cas de déblocage exceptionnel prévus, il lui appartient, ou à défaut, à ses ayants-droits, de demander la liquidation des droits souhaités.

Les demandes de rachats, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont reçues chez le teneur de compte au plus tard la veille ouvrée du jour de calcul de la valeur liquidative de chaque FCPE, selon les modalités précisées dans son DIC.

Sous réserve de la conformité de la demande reçue, le teneur de compte effectue le règlement au bénéficiaire sur la base de la valeur liquidative des parts.

Article 7 **Information**

1

Information des bénéficiaires sur la mise en place du Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif Interentreprises

Les bénéficiaires sont informés du présent PERECOI de branche par tout moyen à la convenance de l'employeur (affichage, insertion sur l'Intranet de l'entreprise...)

2

Information des participants sur l'évolution de leurs droits

Le participant reçoit, au moins une fois par an, un relevé patrimonial précisant le nombre de parts acquises au cours de l'année, la valorisation de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé.

Lorsque le participant modifie l'affectation de son épargne, le Teneur de Comptes lui confirme l'opération réalisée par avis d'opéré (nombre de parts souscrites ou rachetées et leur valeur liquidative).

Chaque année dans les 4 mois suivants la clôture de l'exercice des fonds, la Société de Gestion établit un rapport de gestion sur les opérations effectuées par les Fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée. Ce rapport, soumis au conseil de surveillance de chacun des FCPE, tenu à la disposition de chaque porteur de parts et de l'entreprise, auprès d'EPSENS et SIENNA Gestion.

3

Livret d'Épargne Salariale

Tous les nouveaux collaborateurs reçoivent lors de la conclusion de leur contrat de travail un livret d'Épargne Salariale présentant l'ensemble des dispositifs.

4

Site internet

Le participant bénéficie d'un espace privé internet (à partir du site www.epsens.com) ouvert dès le 1^{er} versement et sécurisé par un double code d'accès confidentiel (identifiant / mot de passe). Le participant accède directement à la synthèse de son compte et au détail des opérations réalisées, ainsi qu'à la documentation et aux informations financières relatives à ses FCPE. Il peut également procéder à partir du site à certaines opérations directement sur son compte (arbitrages, remboursement d'avoirs, actualisation de données individuelles ...).

Article 8 **Participants ayant quitté l'entreprise**

Lorsqu'un salarié, adhérent au plan, quitte l'entreprise, l'employeur est tenu de lui remettre l'état récapitulatif prévu à l'article L. 3341-7 du code du travail inséré dans le livret d'épargne salariale prévu par l'article R. 3341-5 et R. 3341-6 du code du travail, comportant les informations et mentions suivantes :

- *L'identification du bénéficiaire,*
- *La description de ses avoirs acquis ou transférés dans le Plan d'épargne,*
- *La mention des dates de disponibilité des avoirs en compte,*
- *La mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert,*
- *L'identité et adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale,*
- *La mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge, soit de l'épargnant, soit de l'Entreprise.*

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'Entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'Entreprise.

Le bénéficiaire quittant l'Entreprise a la possibilité de :

-
- conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne Entreprise ;
 - obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi.

Article 9 Frais de tenue de compte individuel

Les frais de tenue des comptes individuels des participants sont pris en charge par l'entreprise. Ils sont facturés à l'entreprise par le teneur de comptes.

Ils sont fixés à :

- 8 € par compte dans les entreprises de moins de 50 salariés,
- 7 € par compte dans les entreprises de 50 à 300 salariés,
- 6 € par compte dans les entreprises de plus de 300 salariés.

En cas de disparition de l'entreprise (liquidation judiciaire, dissolution anticipée) les frais de tenue des comptes, dus postérieurement à la disparition de l'entreprise, sont mis à la charge des participants et prélevés annuellement sur leurs avoirs (33 € TTC par participant conformément à la grille tarifaire épargnant 2025).

De même, lorsqu'un participant quitte l'Entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite, et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au Teneur de Comptes Conservateur de Parts, les frais sont à la charge du participant et prélevés annuellement sur ses avoirs (33 € TTC conformément à la grille tarifaire épargnant 2025).

Cette disposition est applicable à compter de l'année suivant l'année de départ du participant.

Les transferts individuels du PERECOI vers un autre PERECO/I sont facturés au participant (51 € TTC conformément à la grille tarifaire épargnant 2025) par prélèvement sur les avoirs transférés.

Les transferts individuels du PERECOI vers un autre PERECO/I gérés par le même teneur de compte ne sont pas facturés

Les frais de tenue de comptes à la charge de l'entreprise et/ou à la charge des participants sont revalorisés chaque année au 1^{er} janvier en fonction de l'indice INSEE des services. Les frais indiqués ci-dessus sont les tarifs en vigueur lors de la signature du présent accord.

La revalorisation des frais n'interviendra pour la première fois qu'à l'issue de l'année 2021.

Article 10 Modification de la situation juridique de l'entreprise

En cas de modification de la situation juridique de l'entreprise adhérente notamment par fusion, cession, absorption ou scission, rendant impossible la poursuite de son PERECOI, les sommes qui y sont affectées peuvent être transférées vers le plan d'épargne (PERECO/I) de la nouvelle entreprise après information des représentants du personnel. En l'absence d'un PERECO/I dans la nouvelle entreprise les sommes sont maintenues dans le plan d'origine.

Annexe 1 : Documents d'Information Clés (DIC) des FCPE

(Non reproduite)

Annexe 2 : Gestion pilotée du PERECOI

Grille de répartition des placements «Profil Équilibre»

Grille prudente

Âge	Nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge probable de départ en retraite	Epsens Monétaire	Epsens Obligations	Epsens Équilibre Solidaire	Epsens Actions PME-ETI	Epsens Bas Carbone	Epsens Actions Internationales	Sienna Sélection Actifs Privés
25	40	0,00 %	30,00 %	10,00 %	10,00 %	19,00 %	19,00 %	12,00 %
26	39	0,00 %	30,00 %	10,00 %	10,00 %	19,00 %	19,00 %	12,00 %
27	38	0,00 %	30,00 %	10,00 %	10,00 %	19,00 %	19,00 %	12,00 %

<i>Âge</i>	<i>Nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge probable de départ en retraite</i>	<i>Epsens Monétaire</i>	<i>Epsens Obligations</i>	<i>Epsens Équilibre Solidaire</i>	<i>Epsens Actions PME-ETI</i>	<i>Epsens Bas Carbone</i>	<i>Epsens Actions Internationales</i>	<i>Sienna Sélection Actifs Privés</i>
28	37	0,00 %	30,00 %	10,00 %	10,00 %	19,00 %	19,00 %	12,00 %
29	36	0,00 %	30,00 %	10,00 %	10,00 %	19,00 %	19,00 %	12,00 %
30	35	0,00 %	30,00 %	10,00 %	10,00 %	19,00 %	19,00 %	12,00 %
31	34	0,00 %	30,00 %	10,00 %	10,00 %	19,00 %	19,00 %	12,00 %
32	33	0,00 %	30,00 %	10,00 %	10,00 %	19,00 %	19,00 %	12,00 %
33	32	0,00 %	30,00 %	10,00 %	10,00 %	19,00 %	19,00 %	12,00 %
34	31	0,00 %	30,00 %	10,00 %	10,00 %	19,00 %	19,00 %	12,00 %
35	30	0,00 %	30,00 %	10,00 %	10,00 %	19,00 %	19,00 %	12,00 %
36	29	0,00 %	30,00 %	10,00 %	10,00 %	19,00 %	19,00 %	12,00 %
37	28	0,00 %	30,00 %	10,00 %	10,00 %	19,00 %	19,00 %	12,00 %
38	27	0,00 %	30,00 %	10,00 %	10,00 %	19,00 %	19,00 %	12,00 %
39	26	0,00 %	30,00 %	10,00 %	10,00 %	19,00 %	19,00 %	12,00 %
40	25	0,00 %	30,00 %	10,00 %	10,00 %	19,00 %	19,00 %	12,00 %
41	24	0,00 %	30,00 %	10,00 %	10,00 %	19,00 %	19,00 %	12,00 %
42	23	0,00 %	30,00 %	10,00 %	10,00 %	19,00 %	19,00 %	12,00 %
43	22	0,00 %	30,00 %	10,00 %	10,00 %	19,00 %	19,00 %	12,00 %
44	21	0,00 %	30,00 %	10,00 %	10,00 %	19,00 %	19,00 %	12,00 %
45	20	0,00 %	30,00 %	10,00 %	10,00 %	19,00 %	19,00 %	12,00 %
46	19	0,00 %	30,00 %	14,00 %	10,00 %	19,00 %	19,00 %	8,00 %
47	18	0,00 %	30,00 %	14,00 %	10,00 %	19,00 %	19,00 %	8,00 %
48	17	0,00 %	30,00 %	14,00 %	10,00 %	19,00 %	19,00 %	8,00 %
49	16	0,00 %	30,00 %	14,00 %	10,00 %	19,00 %	19,00 %	8,00 %
50	15	2,50 %	32,50 %	14,00 %	8,50 %	17,25 %	17,25 %	8,00 %
51	14	5,00 %	35,00 %	15,00 %	8,50 %	16,25 %	16,25 %	4,00 %
52	13	7,50 %	37,50 %	12,50 %	8,50 %	15,00 %	15,00 %	4,00 %
53	12	10,00 %	40,00 %	10,50 %	7,00 %	14,25 %	14,25 %	4,00 %
54	11	12,50 %	42,50 %	9,50 %	7,00 %	12,25 %	12,25 %	4,00 %
55	10	15,00 %	47,00 %	8,50 %	3,00 %	11,25 %	11,25 %	4,00 %
56	9	20,00 %	49,00 %	7,50 %	3,00 %	10,25 %	10,25 %	0,00 %
57	8	25,00 %	47,00 %	6,50 %	3,00 %	9,25 %	9,25 %	0,00 %
58	7	30,00 %	46,50 %	5,50 %	0,00 %	9,00 %	9,00 %	0,00 %
59	6	35,00 %	44,50 %	4,50 %	0,00 %	8,00 %	8,00 %	0,00 %
60	5	40,00 %	42,50 %	3,50 %	0,00 %	7,00 %	7,00 %	0,00 %
61	4	55,00 %	32,50 %	2,50 %	0,00 %	5,00 %	5,00 %	0,00 %
62	3	70,00 %	23,50 %	1,50 %	0,00 %	2,50 %	2,50 %	0,00 %

Âge	Nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge probable de départ en retraite	Epsens Monétaire	Epsens Obligations	Epsens Équilibre Solidaire	Epsens Actions PME-ETI	Epsens Bas Carbone	Epsens Actions Internationales	Sienna Sélection Actifs Privés
63	2	85,00 %	12,50 %	0,00 %	0,00 %	1,25 %	1,25 %	0,00 %
64	1	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
65	0	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %

Grille équilibre

Âge	Nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge probable de départ en retraite	Epsens Monétaire	Epsens Obligations	Epsens Équilibre Solidaire	Epsens Actions PME-ETI	Epsens Bas Carbone	Epsens Actions Internationales	Sienna Sélection Actifs Privés
25	40	0,00 %	0,00 %	10,00 %	10,00 %	32,00 %	32,00 %	16,00 %
26	39	0,00 %	0,00 %	10,00 %	10,00 %	32,00 %	32,00 %	16,00 %
27	38	0,00 %	0,00 %	10,00 %	10,00 %	32,00 %	32,00 %	16,00 %
28	37	0,00 %	0,00 %	10,00 %	10,00 %	32,00 %	32,00 %	16,00 %
29	36	0,00 %	0,00 %	10,00 %	10,00 %	32,00 %	32,00 %	16,00 %
30	35	0,00 %	0,00 %	10,00 %	10,00 %	32,00 %	32,00 %	16,00 %
31	34	0,00 %	0,00 %	10,00 %	10,00 %	32,00 %	32,00 %	16,00 %
32	33	0,00 %	0,00 %	10,00 %	10,00 %	32,00 %	32,00 %	16,00 %
33	32	0,00 %	0,00 %	10,00 %	10,00 %	32,00 %	32,00 %	16,00 %
34	31	0,00 %	0,00 %	10,00 %	10,00 %	32,00 %	32,00 %	16,00 %
35	30	0,00 %	0,00 %	10,00 %	10,00 %	32,00 %	32,00 %	16,00 %
36	29	0,00 %	0,00 %	10,00 %	10,00 %	32,00 %	32,00 %	16,00 %
37	28	0,00 %	0,00 %	10,00 %	10,00 %	32,00 %	32,00 %	16,00 %
38	27	0,00 %	0,00 %	10,00 %	10,00 %	32,00 %	32,00 %	16,00 %
39	26	0,00 %	0,00 %	10,00 %	10,00 %	32,00 %	32,00 %	16,00 %
40	25	0,00 %	0,00 %	10,00 %	10,00 %	32,00 %	32,00 %	16,00 %
41	24	0,00 %	0,00 %	10,00 %	10,00 %	32,00 %	32,00 %	16,00 %
42	23	0,00 %	0,00 %	10,00 %	10,00 %	32,00 %	32,00 %	16,00 %
43	22	0,00 %	0,00 %	10,00 %	10,00 %	32,00 %	32,00 %	16,00 %
44	21	0,00 %	0,00 %	10,00 %	10,00 %	32,00 %	32,00 %	16,00 %
45	20	0,00 %	0,00 %	10,00 %	10,00 %	32,00 %	32,00 %	16,00 %
46	19	0,00 %	0,00 %	14,00 %	10,00 %	32,00 %	32,00 %	12,00 %
47	18	0,00 %	0,00 %	14,00 %	10,00 %	32,00 %	32,00 %	12,00 %
48	17	0,00 %	0,00 %	14,00 %	10,00 %	32,00 %	32,00 %	12,00 %
49	16	0,00 %	0,00 %	14,00 %	10,00 %	32,00 %	32,00 %	12,00 %

<i>Âge</i>	<i>Nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge probable de départ en retraite</i>	<i>Epsens Monétaire</i>	<i>Epsens Obligations</i>	<i>Epsens Équilibre Solidaire</i>	<i>Epsens Actions PME-ETI</i>	<i>Epsens Bas Carbone</i>	<i>Epsens Actions Internationales</i>	<i>Sienna Sélection Actifs Privés</i>
50	15	0,00 %	0,00 %	15,50 %	8,50 %	32,00 %	32,00 %	12,00 %
51	14	0,00 %	2,50 %	15,00 %	8,50 %	32,00 %	32,00 %	10,00 %
52	13	0,00 %	5,00 %	12,50 %	8,50 %	32,00 %	32,00 %	10,00 %
53	12	0,00 %	7,50 %	12,50 %	7,00 %	31,50 %	31,50 %	10,00 %
54	11	0,00 %	10,00 %	10,00 %	7,00 %	31,50 %	31,50 %	10,00 %
55	10	2,50 %	17,50 %	7,00 %	3,00 %	30,00 %	30,00 %	10,00 %
56	9	5,00 %	20,00 %	7,00 %	3,00 %	29,50 %	29,50 %	6,00 %
57	8	7,50 %	17,50 %	7,00 %	3,00 %	29,50 %	29,50 %	6,00 %
58	7	10,00 %	18,00 %	7,00 %	0,00 %	29,50 %	29,50 %	6,00 %
59	6	25,00 %	12,50 %	2,50 %	0,00 %	27,00 %	27,00 %	6,00 %
60	5	40,00 %	10,00 %	0,00 %	0,00 %	22,00 %	22,00 %	6,00 %
61	4	55,00 %	7,50 %	0,00 %	0,00 %	18,75 %	18,75 %	0,00 %
62	3	70,00 %	5,00 %	0,00 %	0,00 %	12,50 %	12,50 %	0,00 %
63	2	85,00 %	2,50 %	0,00 %	0,00 %	6,25 %	6,25 %	0,00 %
64	1	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
65	0	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %

Grille dynamique

	<i>Nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge probable de départ en retraite</i>	<i>Epsens Monétaire</i>	<i>Epsens Obligations</i>	<i>Epsens Équilibre Solidaire</i>	<i>Epsens Actions PME-ETI</i>	<i>Epsens Bas Carbone</i>	<i>Epsens Actions Internationales</i>	<i>Sienna Sélection Actifs Privés</i>
25	40	0,00 %	0,00 %	5,00 %	10,00 %	30,50 %	30,50 %	24,00 %
26	39	0,00 %	0,00 %	5,00 %	10,00 %	30,50 %	30,50 %	24,00 %
27	38	0,00 %	0,00 %	5,00 %	10,00 %	30,50 %	30,50 %	24,00 %
28	37	0,00 %	0,00 %	5,00 %	10,00 %	30,50 %	30,50 %	24,00 %
29	36	0,00 %	0,00 %	5,00 %	10,00 %	30,50 %	30,50 %	24,00 %
30	35	0,00 %	0,00 %	5,00 %	10,00 %	30,50 %	30,50 %	24,00 %
31	34	0,00 %	0,00 %	5,00 %	10,00 %	30,50 %	30,50 %	24,00 %
32	33	0,00 %	0,00 %	5,00 %	10,00 %	30,50 %	30,50 %	24,00 %
33	32	0,00 %	0,00 %	5,00 %	10,00 %	30,50 %	30,50 %	24,00 %
34	31	0,00 %	0,00 %	5,00 %	10,00 %	30,50 %	30,50 %	24,00 %
35	30	0,00 %	0,00 %	5,00 %	10,00 %	30,50 %	30,50 %	24,00 %
36	29	0,00 %	0,00 %	5,00 %	10,00 %	30,50 %	30,50 %	24,00 %

	<i>Nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge probable de départ en retraite</i>	<i>Epsens Monétaire</i>	<i>Epsens Obligations</i>	<i>Epsens Équilibre Solidaire</i>	<i>Epsens Actions PME-ETI</i>	<i>Epsens Bas Carbone</i>	<i>Epsens Actions Internationales</i>	<i>Sienna Sélection Actifs Privés</i>
37	28	0,00 %	0,00 %	5,00 %	10,00 %	30,50 %	30,50 %	24,00 %
38	27	0,00 %	0,00 %	5,00 %	10,00 %	30,50 %	30,50 %	24,00 %
39	26	0,00 %	0,00 %	5,00 %	10,00 %	30,50 %	30,50 %	24,00 %
40	25	0,00 %	0,00 %	5,00 %	10,00 %	30,50 %	30,50 %	24,00 %
41	24	0,00 %	0,00 %	5,00 %	10,00 %	30,50 %	30,50 %	24,00 %
42	23	0,00 %	0,00 %	5,00 %	10,00 %	30,50 %	30,50 %	24,00 %
43	22	0,00 %	0,00 %	5,00 %	10,00 %	30,50 %	30,50 %	24,00 %
44	21	0,00 %	0,00 %	5,00 %	10,00 %	30,50 %	30,50 %	24,00 %
45	20	0,00 %	0,00 %	5,00 %	10,00 %	30,50 %	30,50 %	24,00 %
46	19	0,00 %	0,00 %	9,00 %	10,00 %	30,50 %	30,50 %	20,00 %
47	18	0,00 %	0,00 %	9,00 %	10,00 %	30,50 %	30,50 %	20,00 %
48	17	0,00 %	0,00 %	9,00 %	10,00 %	30,50 %	30,50 %	20,00 %
49	16	0,00 %	0,00 %	9,00 %	10,00 %	30,50 %	30,50 %	20,00 %
50	15	0,00 %	0,00 %	10,50 %	8,50 %	30,50 %	30,50 %	20,00 %
51	14	0,00 %	0,00 %	10,00 %	8,50 %	33,75 %	33,75 %	14,00 %
52	13	0,00 %	0,00 %	7,50 %	8,50 %	35,00 %	35,00 %	14,00 %
53	12	0,00 %	0,00 %	7,50 %	7,00 %	35,75 %	35,75 %	14,00 %
54	11	0,00 %	0,00 %	5,00 %	7,00 %	37,00 %	37,00 %	14,00 %
55	10	0,00 %	2,50 %	2,00 %	3,00 %	39,25 %	39,25 %	14,00 %
56	9	0,00 %	5,00 %	2,00 %	3,00 %	40,00 %	40,00 %	10,00 %
57	8	0,00 %	7,50 %	2,00 %	3,00 %	38,75 %	38,75 %	10,00 %
58	7	2,50 %	10,00 %	2,00 %	0,00 %	37,75 %	37,75 %	10,00 %
59	6	5,00 %	20,00 %	0,00 %	0,00 %	32,50 %	32,50 %	10,00 %
60	5	10,00 %	30,00 %	0,00 %	0,00 %	25,00 %	25,00 %	10,00 %
61	4	20,00 %	35,00 %	0,00 %	0,00 %	22,50 %	22,50 %	0,00 %
62	3	40,00 %	20,00 %	0,00 %	0,00 %	20,00 %	20,00 %	0,00 %
63	2	60,00 %	15,00 %	0,00 %	0,00 %	12,50 %	12,50 %	0,00 %
64	1	80,00 %	10,00 %	0,00 %	0,00 %	5,00 %	5,00 %	0,00 %
65	0	100,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 21 septembre 2009

[Étendu par arr. 19 juill. 2010, JO 28 juill.]

Préambule

Dans le prolongement de :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
 - l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
 - la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- les signataires considèrent que la femme est l'avenir de l'homme et vice-versa.

Les signataires affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche doivent se mobiliser autour de cet axe de travail et que les principes de l'égalité professionnelle définis par le présent accord doivent être portés à tous les niveaux des entreprises afin qu'elles engagent des politiques actives dans ce domaine.

Ainsi, la mise en place d'une politique dynamique d'égalité professionnelle doit s'accompagner d'une mise en cohérence des pratiques de management dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les entreprises de la branche. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux de l'entreprise.

Ce déploiement passe par une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés et des représentants du personnel.

Les signataires estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises, et que son impact social et économique se révélera positif à court et moyen terme.

Au plan de la branche, l'action menée s'appuiera sur l'Observatoire des Métiers du Cce Interentreprises (OCI) et l'Observatoire Prospectif du Commerce et sur les éléments qu'ils sont ainsi susceptibles d'apporter aux partenaires sociaux de la branche en termes de bilan et de diagnostic.

Article I Recrutement

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, les parties signataires soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences et les qualifications du candidat. À cet égard, la branche se fixe comme objectif que le recrutement au sein de l'entreprise reflète le plus possible la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes candidats, à profil équivalent.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les entreprises de la branche feront en sorte que les processus de recrutement externe mais aussi interne se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Afin de permettre une meilleure représentation en terme de mixité lors du recrutement, les signataires s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine. Les représentants du personnel doivent pouvoir faire des propositions d'action visant à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés.

L'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Article II Formation

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une éga-

lité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le déroulement de leur carrière.

C'est pourquoi, les signataires du présent accord réaffirment leur volonté de :

- promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale ;
- désigner parmi les publics prioritaires aux actions de formation, les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité (et les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental) ;
- demander aux entreprises un égal accès des femmes et des hommes :
 - aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences,
 - aux contrats et périodes de professionnalisation.

De façon générale, les entreprises sont garantes que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Les signataires rappellent qu'en vertu de l'accord du 17 mars 2008, le droit individuel à la formation s'exerce, par principe, hors du temps de travail. Il peut s'exercer en tout ou partie pendant le temps de travail sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Les signataires rappellent enfin que pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Article III Déroulement de carrière et promotion

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

C'est pourquoi, s'agissant en particulier de l'entretien professionnel, les entreprises retiendront des critères d'évaluation qui ne puissent conduire à une quelconque discrimination directe ou indirecte entre hommes et femmes. Les entreprises feront en sorte que les postes de travail à pourvoir en interne soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin que les salariés (hommes et femmes) puissent faire éventuellement acte de candidature.

Elles mettront en œuvre les mesures permettant à l'ensemble des salariés (hommes et femmes) de mieux appréhender la diversité des métiers, et par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Les entreprises veilleront aussi à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

Elles veilleront à ce qu'à compétences, expériences et profil équivalent, aucun choix ne soit fait en fonction du sexe du salarié et notamment sur les postes à responsabilités.

Article IV Organisation, aménagement et conditions du travail

L'entreprise s'efforcera de développer des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes. Les signataires rappellent à cet égard que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi (création ou vacance de poste) ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les salariées enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Ces absences sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et de l'ancienneté.

L'entreprise cherchera à développer les solutions, en termes d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle.

Afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, le CHSCT (ou, en son absence, les délégués du personnel) sera informé et consulté pour examiner les modalités d'organisation du travail et d'aménagement des postes, notamment en terme de contraintes physiques.

Article V Égalité salariale

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les parties signataires adhèrent aux stipulations figurant dans l'Accord National Interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui prévoient que les branches et les entreprises doivent faire de la réduction des écarts constatés en termes de rémunérations une priorité.

Elles rappellent que les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne doivent pas non plus être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est «majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise».

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit vérifier les raisons de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucune raison objective ne les justifie, l'entreprise doit faire de la réduction de ces écarts une priorité en prenant les mesures appropriées.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, dans le cadre des négociations sur les salaires.

Article VI **Axes de progrès pour la branche**

Les parties signataires s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, aux thèmes de la mixité et de l'égalité professionnelle hommes/femmes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et déclinés par les entreprises.

Ils s'engagent à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes par des actions de communication pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions constatées au sein des entreprises de la branche.

Dans le même esprit, les parties signataires encouragent les entreprises et les comités d'entreprise à favoriser les actions d'information sur les métiers de l'import-export en faveur des salariés.

Au plan de la branche, le principe de l'égalité professionnelle doit être pris en compte dans toutes les négociations de branche.

Au vu du rapport annuel de branche, les partenaires sociaux constatent que si les femmes représentent 44 % des salariés de la branche, elles ne représentent que 29 % des cadres.

Les partenaires sociaux constatent également que si les différences de rémunération entre les femmes et les hommes non-cadres sont minimes, elles sont assez significatives au sein des cadres, les femmes cadres étant rémunérées en moyenne 40 % de moins que les hommes.

Les partenaires sociaux souhaitent donc faire de la promotion des femmes à des postes cadres, et notamment aux postes de direction, un axe de progrès prioritaire.

Pour cela, des questions seront introduites dans l'enquête annuelle de branche afin de savoir quels sont les postes cadres sur lesquelles les femmes sont minoritaires ainsi que pour comprendre les raisons des différences de rémunération constatées et, le cas échéant, préconiser les correctifs adéquats.

Les partenaires sociaux s'aperçoivent également au vu du rapport de branche que les femmes ne constituent que 34 % des stagiaires formés en période de professionnalisation. La période de professionnalisation leur paraissant être un outil de promotion efficace pour que les femmes arrivent à des postes de responsabilités, les partenaires sociaux de la branche souhaitent renforcer l'accès des femmes à ces formations.

Pour cela, il sera demandé aux observatoires un bilan et un suivi des périodes de professionnalisation (thèmes, durées) suivies par les femmes et par les hommes afin d'apporter les correctifs nécessaires en CPNEFP.

Les partenaires sociaux entendent faire de ces deux points leurs axes de progrès pour les années à venir et réaliseront un suivi spécifique dans le cadre de l'enquête annuelle réalisée par les observatoires.

À cet effet, il est constitué une commission de suivi qui se tiendra dans le cadre de la CPNEFP. Elle se réunira autant que de besoin pour examiner, en lien avec l'Observatoire des Métiers du Commerce Interentreprises (OCI) et l'Observatoire Prospectif du Commerce, l'application des principes du présent accord et suivre l'évolution des axes de progrès identifiés.

En outre, la commission paritaire de suivi des classifications, créée par l'accord de branche du 2 mars 2009, veillera particulièrement à ce que cette nouvelle classification soit appliquée sans distinction de sexe et dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Article VII Force obligatoire de l'accord

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

Article VIII Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé et soumis à la procédure d'extension conformément aux dispositions du Code du travail.

Emploi des seniors

Accord du 21 septembre 2009

[Étendu par arr. 29 janv. 2010, JO 6 févr.]

(Voir Avenant 24 sept. 2012)

Mod. par Avenant 3 nov. 2009, étendu par arr. 27 juin 2011, JO 5 juill.

Préambule

Vu la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009,

— Les négociations triennales de branche sur l'emploi des salariés âgés (Article L. 2241-4 du code du travail) devront désormais aussi porter sur l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle.

— À partir du 1^{er} janvier 2010, les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe comptant au moins 50 salariés devront verser à la Cnav une pénalité égale à 1 % de rémunérations ou gains versés si elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action (arrêté après avis du CE ou des DP) relatifs à l'emploi des salariés âgés. Conclus pour trois ans au maximum, l'accord ou le plan d'action devront prévoir :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés,
- des mesures portant sur au moins trois domaines d'action, choisis parmi une liste fixée par décret et des indicateurs chiffrés,
- des modalités de suivi de ces actions.

La loi prévoit que seront dispensées de la pénalité les entreprises de moins de 300 salariés, ou appartenant à un groupe de moins de 300 salariés, couvertes par un accord de branche étendu sur l'emploi des salariés âgés, respectant les trois conditions précitées et ayant reçu un avis favorable du ministre chargé de l'emploi. Cet accord a donc vocation à s'appliquer aux entreprises ou groupes de 50 à moins de 300 salariés, à défaut d'accord collectif ou plan d'action existant dans l'entreprise.

L'accord de branche a pour vocation de définir les objectifs pour la branche tout en parvenant à définir des actions suffisamment adaptées pour engager les entreprises qui la composent à atteindre cet objectif.

1. Objectif chiffré de maintien dans l'emploi

Mod. par Avenant 3 nov. 2009, étendu par arr. 27 juin 2011, JO 5 juill.

Les 55 ans et plus représentent 9,24 % des effectifs en 2007 dans la CCNIE 3100 et 8,12 % en 2008. Les partenaires sociaux conviennent de maintenir l'emploi des salariés de 55 ans et plus de façon à ce que ce taux d'emploi augmente de 5 % sur 3 ans, pour atteindre environ 13 % en 2013.

2. Mesures sur quatre domaines d'action

Recrutement des salariés âgés

Disposition favorable : valorisation des seniors dans le processus de recrutement

Une campagne de sensibilisation sera menée en direction des entreprises afin de valoriser la perception de la carrière des seniors auprès des salariés intervenant dans le processus de recrutement :

-
- sur l'intérêt de diversifier les emplois en ayant recours aux personnes de plus de 50 ans et de faire évoluer les relations de travail avec les seniors,
 - sur l'activité des seniors.

Objectif chiffré :

Une plaquette de communications sur les aides à l'embauche sera réalisée et diffusée auprès des entreprises. La pyramide des âges du recrutement figurera dans le cadre du rapport de branche.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'exemplaires de plaquette diffusés auprès des entreprises.
- Nombre d'exemplaires diffusés aux entreprises de la pyramide des âges du recrutement dans le rapport de branche.

Aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite

Disposition favorable : information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite

Informer les entreprises et les salariés des dispositifs permettant de prolonger l'activité professionnelle (retraite progressive, cumul emploi-retraite, surcote).

Objectif chiffré :

Une plaquette d'information sur ces dispositions sera réalisée et diffusée par la branche

Indicateur de suivi :

Nombre de plaquettes diffusées aux entreprises et salariés de la branche

Disposition favorable : abondement du compte épargne temps pour le congé de fin de carrière

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, ainsi qu'à celle de l'accord de branche du 6 juin 2006, le dispositif du compte épargne temps, lorsqu'il existe au sein d'une entreprise, peut être utilisé par les seniors comme congé de fin de carrière.

En cas d'utilisation du compte épargne temps comme congé de fin de carrière, les droits du salarié devront être majorés par l'entreprise et exclusivement en temps.

Objectif chiffré :

En cas de départ du salarié en congé de fin de carrière, au minimum 10 % du compte épargne temps du salarié sera abondé par l'employeur.

Indicateur de suivi :

Nombre de compte épargne temps abondés dans ce cadre.

Disposition favorable : garantie de rémunération en cas d'inaptitude

En cas d'inaptitude d'un salarié, médicalement constatée par le médecin du travail, à occuper son poste, l'employeur doit rechercher en priorité les possibilités permettant son reclassement dans un poste équivalent.

En cas d'impossibilité d'assurer le reclassement à un poste de qualification équivalente et en cas de proposition de l'employeur d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure, le salarié ayant au moins 55 ans et 5 ans d'ancienneté bénéficie, en cas d'acceptation par écrit de la proposition, d'une garantie de rémunération.

Objectif chiffré :

Cette garantie correspond à une indemnité mensuelle dégressive exprimée en pourcentage entre le dernier salaire mensuel brut de base et le nouveau salaire mensuel brut de base de :

- 75 % pendant 4 mois,
- 50 % pendant les 4 mois suivants,
- 25 % pendant les 4 mois suivants.

Indicateur de suivi :

Nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif.

Transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat

Disposition favorable : information sur les dispositifs de tutorat

Un outil pratique sera réalisé sur les dispositifs de tutorat en entreprise.

Objectif chiffré :

Une réalisation de cet outil.

Indicateur de suivi :

Nombre d'outils diffusés aux entreprises

Nombre de tuteurs effectivement formés à l'aide de cet outil et suivi annuel

Disposition favorable : octroi de missions d'accueil, d'accompagnement et/ou de parrainage à destination des seniors

Confier en priorité des missions d'accueil, d'accompagnement et/ou de parrainage des salariés nouvellement recrutés à des salariés âgés de 45 ans ou plus de la même catégorie professionnelle.

Objectif chiffré :

20 % des recrutements concernés par ces missions.

Indicateur de suivi :

Pourcentage de recrutements concernés par ces missions.

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Disposition favorable : accès prioritaire des seniors au DIF

Le salarié senior, dès l'âge de 50 ans, peut avoir accès de façon prioritaire à sa demande au droit individuel à la formation. La priorité s'exerce lors de l'examen des demandes globales dans l'entreprise à ce dispositif.

Objectif chiffré :

5 % des salariés de plus de 50 ans doivent avoir eu accès au DIF.

Indicateur de suivi :

Nombre de salariés de plus de 50 ans ayant eu accès au DIF.

3. Autres mesures

Les parties signataires considèrent que les dispositions favorables figurant ci-dessus sont conformes aux dispositions légales et réglementaires sur l'emploi des seniors et souhaitent privilégier d'autres pistes d'action en direction des seniors.

1) Formation

En cas d'évolution du poste de travail d'un salarié de plus de 50 ans, les entreprises privilégieront les actions d'adaptation au poste de travail dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

La fonction conseil-tutorat doit être développée dans les entreprises afin de favoriser la transmission des savoirs et savoirs faire aux jeunes et nouveaux entrants dans l'entreprise. Les salariés et notamment les seniors à partir de 45 ans peuvent accéder à leur demande à la fonction de tuteur. Pour être menée de façon efficace, cette fonction doit répondre aux principes suivants :

- la fonction est basée sur le volontariat du salarié
- chaque tuteur a en charge au maximum deux stagiaires simultanément
- le tuteur bénéficie de la formation pédagogique ou de la préparation nécessaire à l'accomplissement de sa fonction. Celle-ci ne doit pas entraîner de charge de travail supplémentaire pour le salarié et ne pas constituer une fonction à temps plein.

Le salarié senior, dès l'âge de 50 ans, peut avoir accès de façon prioritaire à sa demande à la validation des acquis de l'expérience. La priorité s'exerce lors de l'examen des demandes globales dans l'entreprise à ce dispositif.

L'accès à un bilan de compétences est également prioritaire pour le salarié senior, dès l'âge de 50 ans. La priorité d'accès s'entend de la même manière que celle relative à la validation des acquis de l'expérience.

2) Temps partiel

Les signataires recommandent fortement aux entreprises de faciliter l'accès au temps partiel choisi des salariés de plus de 50 ans.

3) Mobilité

Par ailleurs, la mobilité des plus de 55 ans fera l'objet d'un accompagnement personnalisé. La mise en œuvre des clauses de mobilité des plus de 55 ans ne pourra se faire qu'après un entretien d'accompagnement avec le salarié et devra être justifiée.

4) Entretien de seconde partie de carrière

Les signataires rappellent que chaque salarié a droit, à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45^{ème} anniversaire, à un entretien de seconde partie de carrière. Cet entretien a lieu ensuite tous les 5 ans. Il est destiné à faire le point, avec son responsable hiérarchique, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi

dans l'entreprise sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle. Il est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle, et a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilité de l'entreprise. Cet entretien, distinct des entretiens d'évaluation éventuellement mis en place par l'entreprise, a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant.

4. Modalités de suivi de l'accord

Les indicateurs de suivi retenus dans le paragraphe 2 «Mesures sur trois domaines d'action» permettant de suivre les objectifs chiffrés des dispositions favorables retenues dans l'accord de branche feront l'objet d'une communication annuelle dans le rapport de branche.

5. Durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2010 et est conclu pour une durée de 3 ans. Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Avenant du 24 septembre 2012

[Étendu par arr. 12 févr. 2013, JO 22 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEIT ;
FICIME ;
FIPA ;
FFSCM ;
UFCC ;
SNCI ;
OSCI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT.

Article 1 Renouvellement de l'accord du 21 septembre 2009

Les dispositions de l'accord du 21 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors dans la convention collective nationale des entreprises de commissions, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine sont prorogées jusqu'au 31 décembre 2013.

Article 2 Dépôt et extension

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Accord du 23 janvier 2012

[Étendu par arr. 17 déc. 2012, JO 20 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SEIT ;
FICIME ;
FIPA ;
FFSCM ;
UFCC ;
SNCI ;
OSCI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT ;
FEC FO.

Chapitre I Force obligatoire de l'accord

Aucune disposition négociée au niveau local de l'entreprise ou de l'établissement au titre du présent accord ne peut prévoir de dispositions moins favorables au salarié que les dispositions applicables au niveau de la branche. Constitue une disposition moins favorable, un accord ou un article d'un accord, qui enlève tout ou partie d'un droit acquis à un salarié au titre de l'application des dispositions conventionnelles de branche ou des dispositions légales en vigueur.

Chapitre II Conclusion d'accords d'entreprise avec les représentants élus du personnel par validation paritaire nationale de branche

Article 2.1 Entreprises concernées

Le présent accord a pour objet de définir dans les entreprises de moins de 200 salariés en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les conditions selon lesquelles les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

Article 2.2 Thèmes de négociation

À l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail, les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

Article 2.3 Modalités de la négociation

Les fédérations des organisations syndicales représentatives dans la branche de l'import-export sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations. Les invitations sont envoyées aux adresses suivantes :

Fédération des services CFDT

Tour Essor
14 rue de scandicci
93508 Pantin Cedex

Fédération CFTC CSFV

34 quai de la loire
75019 Paris

FNECS CFE CGC
9 rue de Rocroy

75010 Paris

Fédération CGT Commerce et services

Case 425

263 rue de Paris

93514 Montreuil Cedex

FEC CGT FO

28 rue des petits hôtels

75010 Paris

Ces adresses sont disponibles sur le site www.ccnie.org

Lorsqu'après négociation, un accord a été signé par un ou plusieurs représentants élus du personnel, il ne peut être valable qu'après validation par une commission paritaire de branche.

**Article 2.4
Conditions de validité**

Conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, la validité des accords est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche définie par le présent accord.

L'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation. À défaut de décision de ladite commission, au terme d'un délai de 4 mois à compter de la transmission du dossier complet à la commission, l'accord est réputé validé.

**Article 2.5
Validation par la commission paritaire nationale de branche**

La commission paritaire nationale de validation est composée des membres de la commission paritaire nationale de la CCNIE. Elle se réunit dans les 3 mois suivant la réception d'un accord, étant entendu que les délais commencent à courir dès réception du dossier complet.

Les réunions de la commission paritaire nationale de validation se tiendront, autant que de possible, le même jour que les réunions de la commission nationale paritaire de la CCNIE.

Si cela n'est pas possible, les représentants des organisations syndicales participant aux réunions de la commission paritaire nationale de validation seront remboursés de leur frais de voyage et de déplacement sur les bases prévues à l'article 4 de la CCNIE 3100.

Un exemplaire original de l'accord signé est adressé par le chef d'entreprise à la commission paritaire de validation en lettre recommandée avec accusé de réception. Cet accord devra être accompagné de :

- une copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du Code du travail adressée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives dans la branche,
- une copie des PV des dernières élections professionnelles (CE, DUP ou, à défaut DP),
- une copie des accords d'entreprises cités dans l'accord soumis à validation.

Les dossiers seront envoyés au secrétariat de la commission paritaire de validation, située à la CGI - 18 rue des pyramides - 75001 Paris.

Une copie du dossier complet sera adressée sous quinzaine aux organisations syndicales représentatives de la branche.

Un représentant de l'entreprise ou de la fédération patronale à laquelle adhère l'entreprise présentera l'accord à la commission.

Cette commission est chargée de contrôler que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Après en avoir délibéré, elle rend un avis en séance à la majorité de chaque collège, pour ou contre, des voix exprimées des membres présents ou représentés.

Si les collèges sont en désaccord (un collège pour la validation et un collège contre la validation) il est procédé à un deuxième vote. À l'issue de ce deuxième vote, l'accord sera validé s'il obtient la majorité des voix des membres de la commission présents ou dûment représentés. Dans le cas où la majorité n'est pas obtenue la demande de validation est rejetée.

Les avis rendus par la commission de validation de branche ne sauraient préjuger de l'interprétation qui en serait faite par les tribunaux *et ne peut engager la responsabilité de la commission et de ses membres.*(Termes exclus de

l'extension par arr. 17 déc. 2012, JO 20 déc.)

Un procès-verbal motivé d'avis favorable ou défavorable est dressé et expédié à l'entreprise concernée. En cas d'avis défavorable, l'accord ne sera pas applicable dans l'entreprise.

Les organisations syndicales signataires du présent accord pourront informer, si elles le souhaitent, les salariés des entreprises concernées de leur positionnement respectif sur les accords examinés.

Article 2.6 Entrée en vigueur de l'accord d'entreprise

Dès réception du procès-verbal de validation le chef d'entreprise en informe les représentants du personnel et procède au dépôt de l'accord auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi que du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes en y joignant copie du procès-verbal de validation.

L'accord ne pourra être mis en œuvre qu'après que ce dépôt ait été effectué.

Chapitre III Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fonctionnement et financement du dialogue social

Accord du 30 septembre 2013

[Étendu par arr. 29 déc. 2014, JO 16 janv. 2015, applicable le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au JO]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCI ;
OSCI ;
SEIT ;
FICIME ;
UFCC ;
FFSCM ;
OSCI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFTC ;
FNECS CGC ;
FEC CGT FO.

Mod. par Avenant 13 déc. 2016, étendu par arr. 19 juin 2017, JO 30 juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*SNCI ;
FICIME ;
UFCC ;
FFSCM.*

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des services - CFDT ;

Fédération nationale Commerce, Services et Force de Vente - CFTC ;

FNECS CGC ;

FEC CGT FO.

Accord 24 janv. 2018, nonétendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME ;

CGI ;

UFCC ;

SNCI ;

OSCI.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Mod. par Avenant n° 2, 21 déc. 2017, étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 30 déc., applicable du 1^{er} janv. 2018 au 31 déc. 2019⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCI ;

OSCI ;

FICIME ;

UFCC ;

CGI.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

FNECS CGC ;

FEC CGT FO.

Mod. par Avenant n° 3, 2 nov. 2020, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 10 avr. ⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME ;

CG ;

UFCC ;

SNCI ;

OSCI.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSF ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC - FO.

Préambule

Le dialogue social a pour objectif essentiel de favoriser le consensus au sein du monde du travail.

Au niveau de la branche, il permet notamment :

— d'adapter les règles issues du code du travail ou des accords nationaux interprofessionnels aux spécificités et besoins d'une activité au regard de la conjoncture économique,

— de mettre en place des actions permettant la valorisation de la branche et d'accorder des avantages aux salariés tout en préservant la compétitivité des entreprises.

Par ailleurs, il a été constaté ces dernières années par les partenaires sociaux la multiplication des obligations et missions qui leurs sont confiées au niveau de la branche (formation professionnelle, temps de travail, emploi des seniors, etc.).

L'élargissement du champ de la négociation collective suppose que les partenaires sociaux soient en mesure d'exercer au mieux leur rôle qui s'est étendu et complexifié.

Ceci est d'autant plus vrai au regard du contexte particulier de la branche de l'import-export majoritairement composée de TPE qui requièrent un accompagnement plus soutenu.

Les organisations signataires du présent accord souhaitent donc structurer la négociation collective dans la branche en lui donnant des moyens et développer les actions de promotion et de valorisation de la profession.

Elles réaffirment leur volonté de construire et développer des relations sociales ouvertes et responsables dans le souci du développement des entreprises de la branche et de l'emploi.

Pour ce faire, il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux que la charge de fonctionnement du dialogue social soit équitablement répartie entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective dans un fonds mutualisé.

Aussi, pour permettre l'information, le suivi et le développement des actions de la branche, les organisations signataires décident d'instituer un système de financement du dialogue social dans la branche tel que défini dans le présent accord.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation, n° 3100.

Partie I **Fonctionnement du dialogue social dans la convention collective Nationale**

Le dialogue social dans la branche s'effectue notamment dans le cadre de quatre instances paritaires dédiées aux rôles et modes de fonctionnements distincts.

Elles sont composées des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives signataires de la Convention Collective Nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France n° 3100.

La participation à ces instances garantit la qualité et le dynamisme du dialogue entre les partenaires sociaux.

Article 2 **La Commission Paritaire Nationale (CPN)**

(Art. annulé et remplacé par Accord du 24 janvier 2018)

Article 3 **La Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP)**

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a pour rôle de :

— Permettre l'information réciproque des organisations représentatives signataires sur la situation de l'emploi et de son évolution, notamment au regard des évolutions technologiques, et d'en débattre.

Dans ce cadre, la CPNEFP doit être informée des projets de licenciement collectif de plus de 10 personnes ;

— Participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés existant pour les différents niveaux de qualification, et de rechercher avec les pouvoirs publics et organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement, et de formuler, à cet effet, toutes observations et propositions utiles ;

— Examiner l'activité des organismes constitués au niveau professionnel intervenant dans les domaines de la formation et de l'emploi en vue de proposer, s'il y a lieu, des orientations quant à leurs objectifs, organisation et fonctionnement ;

— Communiquer aux organismes concernés les priorités professionnelles qu'elle définit.

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle doit se réunir au moins deux fois par an.

Article 4 **Commission paritaire nationale de conciliation**

(Art. annulé et remplacé par Accord du 24 janvier 2018)

Article 5 **Commission paritaire nationale de validation**

(Art. annulé et remplacé par Accord du 24 janvier 2018)

Partie II **Financement du dialogue social dans la convention collective nationale**

Les modalités du financement du dialogue social ont été définies par les partenaires sociaux dans le souci de répartir de manière équitable sa prise en charge en fonction de la structure spécifique des entreprises de la branche (88 % sont des entreprises de moins de 10 salariés) et de leurs besoins particuliers.

Article 6 **Création de l'association paritaire de gestion**

Les organisations représentatives signataires du présent accord s'entendent pour créer une «Association Paritaire de

gestion» pour le financement du dialogue social sous l'égide de la loi de 1901.

Cette Association paritaire de gestion est composée des organisations représentatives signataires de la CCNIE n° 3100 conformément aux statuts de cette dernière.

L'Association Paritaire a notamment pour objet :

- de permettre la réalisation d'études et d'actions communes;
- de faciliter le développement de la négociation collective par la formation de négociateurs et l'organisation de leurs rencontres;
- de développer et de promouvoir le dialogue social.

L'association paritaire aura également un rôle administratif et financier, notamment :

- mandater un organisme collecteur pour l'appel et la collecte de la contribution prévue à l'article 7 auprès des employeurs au titre du financement du dialogue social ;
 - veiller à la répartition de la collecte conformément aux dispositions de l'article 9 ;
 - assurer l'information et le suivi financier de l'utilisation des fonds auprès de la Commission paritaire nationale ;
- L'association sera dotée de statuts précisant son fonctionnement.

Article 7 **Financement du fonds d'aide au dialogue social**

Le financement du dialogue social dans la branche est assuré par une contribution annuelle conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intra communautaire et d'importation - exportation, n° 3100.

Cette contribution forfaitaire annuelle, fixée en fonction de l'effectif déclaré dans la DADS de l'année précédant celle de l'appel de cotisation, entièrement à la charge de l'employeur, est égale à :

Effectifs	Montant en euros
1 à moins de 5 salariés	85
5 à moins de 10 salariés	110
10 à moins de 20 salariés	150
20 à moins de 50 salariés	250
50 à moins de 500 salariés	350
500 salariés et plus	500

Article 8 **Recouvrement de la contribution**

La contribution prévue à l'article 7 du présent accord est recouvrée par des organismes collecteurs choisis par les partenaires sociaux et fait l'objet d'une convention de gestion dédiée.

Le bordereau est adressé au plus tard au 15 janvier de chaque année pour un recouvrement au 15 février au plus tard.

(*Al. exclu de l'extension par arr. 29 déc. 2014, JO 16 janv. 2015) En cas de non-payement de la contribution plus de 30 jours calendaires après l'échéance, l'entreprise débitrice sera redevable, en plus du montant de la contribution, d'une indemnité correspondant à 50% de la contribution impayée.*

Cette indemnité sera due sans préjudice d'une action en réparation du préjudice subi ainsi qu'en remboursement de l'ensemble des frais de recouvrement engagés.

Par exception, pour la première année, si l'extension du présent accord intervient avant le 1^{er} juillet, une collecte s'effectuera prorata temporis pour le budget de l'année en cours. À défaut la première collecte s'effectuera dans les conditions du paragraphe 2 de l'article 7, pour le budget de l'année suivante.

Article 9 **Affectation du montant des contributions**

Mod. par Avenant n° 2, 21 déc. 2017, étendu par arr. 28 déc. 2018, JO 30 déc., applicable du 1^{er} janv. 2018 au 31 déc. 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNCI ;

OSCI ;

FICIME ;

UFCC ;

CGI.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

FNECS CGC ;

FEC CGT FO.

Mod. par Avenant n° 3, 2 nov. 2020, étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 10 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME ;

CG ;

UFCC ;

SNCI ;

OSCI.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSF ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC - FO.

Le montant total des contributions recueillies par l'association paritaire de gestion, qui a pour but le financement en transparence des frais concourant à la gestion du dialogue social et la promotion d'actions communes, sera réparti selon les modalités suivantes :

9.1

Association paritaire de gestion

25 % minimum du montant total de la collecte sera affecté à l'association paritaire de gestion.

Le budget de l'association paritaire de gestion devra être élaboré afin notamment de permettre la prise en charge des frais permettant la réalisation d'études et d'actions communes diligentées par les instances paritaires de la branche, des frais de secrétariat, des frais administratifs, des frais relatifs à l'exercice de l'action syndicale comme définis à l'article 4 de la CCNIE 3100 et dans les mêmes conditions, de ceux des organisations professionnelles patronales.

Temps de préparation aux réunions paritaires de branche

Afin que les salariés qui négocient au niveau de la branche aient la possibilité d'exercer au mieux leurs missions, ils bénéficient de la prise en charge financière par l'APGIE d'une demi-journée de temps de préparation pour chaque réunion organisée par la branche et à laquelle ils sont convoqués dans les conditions suivantes :

— prise en charge du salaire réel chargé dans la limite de 110 euros la demi-journée

— 7 demi-journées par an au maximum.

Une copie des convocations adressées aux salariés est transmise dès réception par ceux-ci aux entreprises qui les emploient. La prise en charge par l'APGIE se fera sur présentation des justificatifs par l'entreprise.

Les sommes collectées qui ne seraient pas dépensées dans les 3 ans ou engagées par décision exceptionnelle de l'association sur un projet défini, seront reversées aux cotisants par voie de réduction du taux d'appel.

9.2

(Avenant n° 3, 2 nov. 2020, étendu) - Acteurs du dialogue social

75 % maximum du montant total de la collecte sera réparti, à hauteur de :

— 50 % attribués et répartis proportionnellement à leur pourcentage de représentativité entre les organisations patronales reconnues représentatives dans la branche,

— 50 % attribués et répartis à parts égales entre les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche.

Un état annuel de ces frais par organisation sera annexé au rapport annuel de l'Association paritaire de gestion.

Ces organisations ont notamment pour mission :

— L'organisation de la consultation des entreprises et des salariés afin d'élaborer les positions de branche ;

— La participation aux réunions préparatoires et paritaires de la CCNIE 3100 ;

-
- La réalisation d'actions d'information, de communication des accords de branche auprès des entreprises et des salariés ;
 - L'analyse juridique de ces accords.
- La promotion de la branche de l'import-export.

Article 10 Bilan annuel du financement du dialogue social

L'association paritaire rendra compte, annuellement à la Commission Paritaire Nationale, de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés.

Les comptes de l'Association Paritaire de Gestion sont soumis au contrôle d'un Commissaire aux comptes proposé par le Conseil d'administration de l'Association Paritaire de Gestion et approuvé par l'Assemblée générale.

Article 11 Dépôt et extension

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 12 Date d'effet

Le présent accord prendra effet le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Contrat de génération

Accord du 24 novembre 2014

[Étendu par arr. 20 nov. 2015, JO 8 déc., applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME ;

FFSCM ;

UFCC ;

SNCI ;

OSCI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO.

Préambule

Le dispositif du contrat de génération fait suite à la volonté, exprimée lors de la Conférence sociale de juillet 2012, de prolonger les dispositions antérieures visant à améliorer le taux d'emploi des seniors, en leur substituant un dispositif conciliant des mesures destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes et l'emploi des salariés qualifiés de seniors en favorisant la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'Accord Interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération, de la loi du 1^{er} mars 2013 portant création de ce dispositif et dans le prolongement des actions déjà menées par la branche dans le cadre de l'accord de branche du 21 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, renouvelé par avenant du 24 septembre 2012, et de l'accord relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes du 21 septembre 2009.

Depuis la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés devront être couvertes par un accord ou un plan d'action si elles veulent éviter d'avoir à acquitter une pénalité financière.

Contrairement aux entreprises d'au moins 300 salariés, ces entreprises ne sont pas tenues de se doter de leur propre accord ou de leur propre plan d'action. En application de l'article L. 5121-8 du Code du travail, elles peuvent en effet se prévaloir, le cas échéant, d'un accord de branche étendu. C'est l'objet du présent accord.

Le présent accord a pour objet de favoriser :

- La formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi ;
- L'emploi des salariés âgés ;
- La transmission des savoirs et des compétences.

De même, il contribue :

- À favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité ;
- Aux objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et de mixité dans l'emploi ;
- Aux objectifs d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de la carrière.

L'accord comporte également des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés à mettre en œuvre une gestion active des âges. L'attention de ces dernières est appelée sur l'importance de l'équilibre de la pyramide des âges dans l'appréciation de leur potentialité et risques par les partenaires extérieurs, y compris financiers. Les partenaires sociaux les invitent à prendre connaissance des dispositions de l'accord pouvant les concerner.

Le dispositif du contrat de génération constitue une opportunité pour mieux anticiper les besoins en compétences des entreprises et des salariés, et pour mettre en œuvre des mesures concrètes en matière de gestion des âges, en particulier à destination des PME et des TPE.

Les partenaires sociaux de la branche de l'import-export accordent une importance toute particulière :

- à l'emploi des jeunes et des seniors, ainsi qu'au maintien dans l'emploi des salariés âgés fixés dans le présent accord relatif au contrat de génération dans la branche de l'import-export ;
- à l'identification des compétences clefs (au niveau de la branche et de l'entreprise) ;
- au recensement des pratiques d'entreprises et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences ;
- à la création d'un Guide d'accueil au sein de la branche mis à jour annuellement ;
- au maintien des dispositions qui avaient été prises dans l'accord senior du 21 septembre 2009 ;
- à l'actualisation de l'étude prospective sur l'évolution des emplois et de la formation professionnelle tels que prévus aux articles 9-1 et 9-2 du présent accord.

Article I Dispositions générales

1.1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés et aux entreprises appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés, non couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe, ni par un plan d'action.

1.2 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Article II Diagnostic préalable

En application des articles L. 5121-10 et D. 5121-27 du Code du travail, les partenaires sociaux ont partagé un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés dans la branche de l'import-export.

Ce diagnostic a servi de base à la rédaction du présent accord.

Il figure en annexe du présent accord (non publié)

Article III Tranches d'âges prioritaires

La réalisation des objectifs chiffrés ci-dessous sera appréciée au regard de l'activité économique de la branche et

du volume d'activité des entreprises.

L'action de branche doit prioritairement cibler :

- En matière d'emploi des jeunes : le recrutement en CDI de jeunes âgés de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé ou s'il s'agit d'une transmission d'entreprise) ;
- En matière d'emploi des seniors : le maintien en emploi des seniors d'au moins 57 ans (ou 55 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) et le recrutement de seniors âgés de 55 ans et plus.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à vérifier les conditions légales d'octroi de l'aide financière relative au contrat de génération, qui peuvent être différentes de celles prévues au présent accord.

Article IV Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

4.1

Objectifs chiffrés de recrutement des jeunes en CDI

Compte tenu du volume des recrutements effectués dans la branche sur la période 2010-2012, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à 25 % la part des salariés de moins de 26 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche.

D'après les données connues lors de la conclusion du présent accord, cela équivaut à près de 700 salariés par an. Les embauches définitives s'entendent des recrutements en contrat à durée indéterminée et des éventuelles transformations de CDD en CDI.

Les embauches concerneront principalement les salariés se trouvant en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Conformément au principe d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche, il est rappelé que l'âge ne pourra être pris en compte lors du recrutement qu'en présence de candidatures présentant des gages de qualité et de compétence égales. De même, il est précisé qu'afin d'améliorer la mixité des emplois au sein de la branche professionnelle, préférence sera donnée à compétences égales aux candidatures correspondant au sexe sous-représenté tel qu'identifié dans le rapport de situation comparée de l'entreprise.

4.2

Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

— Création d'un guide d'accueil au sein de la branche et mis à disposition des entreprises : indépendamment des initiatives mises en œuvre par les entreprises afin de favoriser l'accueil des jeunes en leur sein, un guide d'accueil relatif à l'emploi au sein de la branche sera élaboré par la CPNEFP.

Ce guide présentera notamment les emplois de la branche et les CQP existants au sein de la convention collective, informera les jeunes des garanties de protection sociale dont ils bénéficient (prévoyance, complémentaire santé...), indiquera aux jeunes qu'ils sont couverts par les dispositions de la CCNIE 3100, mentionnera les références de ce texte ainsi que le lien pour y accéder sur le site www.legifrance.gouv.fr.

Une version informatique de ce guide sera mise à jour annuellement.

— Désignation d'un référent :

Les entreprises mettant en œuvre le présent accord désignent un salarié «référent» chargé d'accueillir et d'accompagner le jeune recruté dans l'entreprise, en fonction notamment de ses qualités relationnelles et pédagogiques, de sa connaissance de l'entreprise et de son ancianeté. Les candidatures des salariés seniors seront examinées en priorité. La désignation d'un référent a lieu, sur la base du volontariat, parmi les salariés les plus aptes à remplir ce rôle.

En fonction de l'organisation de l'entreprise, il peut être désigné au sein de l'équipe dans laquelle est intégré le jeune, ou en dehors de cette équipe, par exemple parmi les salariés en charge de la fonction ressources humaines.

Lorsqu'un tuteur ou un maître d'apprentissage est désigné pour accompagner un jeune dans le cadre d'un contrat en alternance, il peut assurer le rôle de référent.

Un même salarié peut être désigné référent pour accueillir plusieurs jeunes dans la limite de deux au maximum.

Dès l'arrivée du jeune dans sa nouvelle équipe, l'entreprise lui présente son référent. Le rôle du référent est d'accueillir, d'intégrer et d'accompagner le jeune durant ses premiers pas dans l'entreprise. Il est chargé de lui présenter l'entreprise et son environnement, de l'aider à mieux connaître son poste, son environnement de travail, l'équipe dans laquelle il est intégré, et de répondre à ses interrogations. Il peut organiser des visites de site et lui présenter les lieux de vie (restaurant d'entreprise...).

L'entreprise veille à permettre au référent d'assurer son rôle dans les meilleures conditions, par exemple, en mettant à sa disposition les outils tels que le guide d'accueil ou une information sur son accès à la formation ainsi qu'en adaptant sa charge de travail.

4.3

Les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent

Un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise de compétences du jeune sera réalisé. La forme et la fréquence de cet entretien seront adaptées aux fonctions du jeune et à l'organisation de l'entreprise, tout comme la durée d'accompagnement du jeune. Il sera effectué, en tout état de cause, avant la fin d'une période de 30 jours à compter de l'embauche, puis une fois par mois pendant la période d'essai à la demande du jeune. Un bilan sera effectué après six mois de présence dans l'entreprise.

Il doit contribuer à consolider l'embauche du jeune. Le cas échéant, il doit permettre d'identifier ses besoins de formation et de déterminer les axes d'amélioration.

4.4

Les perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

4.4.1 Alternance

Compte tenu du volume des recrutements effectués dans la branche sur la période 2010-2012, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à 10 % la part des salariés embauchés en alternance dans le nombre de salariés annuellement recrutés par les entreprises de la branche.

D'après les données connues lors de la conclusion du présent accord, cela équivaut à près de 600 salariés par an. Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises de la branche forment chaque année de nombreux jeunes au moyen de contrats de professionnalisation, en particulier dans le cadre de CQP.

4.4.2

Stages en entreprises (valorisation et accueil des stagiaires)

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le Code de l'éducation nationale et doivent avoir une finalité pédagogique déterminée dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études. Ils ne peuvent en effet avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

4.4.3

Accueil et suivi du jeune

En application du présent accord :

- L'entreprise remettra le guide d'accueil réalisé par la branche
- L'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire ou de l'alternant notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler
- L'entreprise veillera à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage ou de la formation. À cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires et des alternants.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que le suivi de l'alternant dans l'entreprise pendant la durée d'exécution de son contrat sera effectué par :

- Un maître d'apprentissage pour les titulaires d'un contrat d'apprentissage conformément aux dispositions légales,
- Un tuteur pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation répondant aux conditions des articles D. 6325-6 et suivants du code du travail.
- Le maître d'apprentissage et le tuteur se substitueront au «référent» prévu à l'article 1-2 du présent accord.

4.4.4

Promotion des métiers auprès des élèves de collèges et lycées

Les entreprises de la branche s'efforceront de nouer des relations avec des établissements d'enseignement secondaire afin d'accueillir des élèves en session de découverte des métiers.

La CPNEFP œuvrera pour faciliter l'insertion, au sein des entreprises de la branche, des élèves de 3^{ème} en stage d'observation.

Article V

Engagements en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des salariés âgés

5.1

Objectifs chiffrés de la branche en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Compte tenu du volume des recrutements effectués dans la branche sur la période 2010-2012, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à 5 % la part des salariés de 55 ans et plus dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche.

D'après les données connues lors de la conclusion de l'accord, cela équivaut à près de 140 salariés.

Par ailleurs, ils se fixent pour objectif de maintenir le pourcentage des salariés de 57 ans et plus à 10 % de l'effectif total des salariés de la branche.

D'après les données connues lors de la conclusion du présent accord, cela équivaut à près de 3520 salariés par an.

5.2

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Si le diagnostic faisait apparaître des conditions pénibles de travail, les dispositions suivantes trouveraient à s'appliquer.

— Inviter les entreprises à mettre en œuvre des actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail, notamment au profit des salariés âgés.

— Diffusion auprès des salariés d'informations et l'organisation de formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions.

5.3

Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés

Pour favoriser le recrutement des salariés âgés, la branche de l'import-export avait mis en place, dans le cadre de son accord seniors du 21 septembre 2009 une campagne de sensibilisation auprès des entreprises afin de valoriser la perception de la carrière des seniors auprès des salariés intervenant dans le processus de recrutement. Trois plaquettes d'information avaient à ce titre été largement diffusées :

- Une plaquette de communication sur les aides à l'embauche ;
- Une plaquette d'information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrières et la transition entre activité et retraite ;
- Une plaquette d'information sur les dispositifs de tutorat entreprise.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 1132-1 du Code du travail, les procédures de recrutement doivent respecter le principe de non-discrimination en fonction de l'âge et se fonder exclusivement sur les aptitudes et compétences professionnelles du candidat à l'emploi.

Les parties signataires souhaitent favoriser l'accès et le retour à l'emploi des salariés âgés et s'engagent à informer les entreprises et les salariés sur les dispositifs existants, tels que :

- le contrat pour le retour à l'emploi des seniors ;
- le contrat de professionnalisation.

Les parties signataires conviennent de mettre en place au niveau national un indicateur de suivi du nombre de recrutements des salariés de 55 ans et plus.

5.4

Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a supprimé l'entretien de seconde partie de carrière pour les salariés ayant 45 ans.

Les partenaires sociaux rappellent que désormais, les employeurs sont tenus d'organiser, tous les deux ans, un entretien professionnel qui aura pour but d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Les entreprises sont par ailleurs soumises à l'obligation de réaliser, tous les 6 ans de présence continue dans l'entreprise, à l'occasion de cet entretien, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Celui-ci doit permettre de vérifier que chaque salarié, a bénéficié au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a en outre, suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience, bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

5.5 Organisation de la coopération intergénérationnelle

Dans le cadre de cet accord, les entreprises mettront en place les actions suivantes :

- La prise en compte de la diversité des âges au sein des équipes de travail ;
- La désignation de spécialiste, d'expert ou de sachant au sens de spécialiste dans une question particulière, ou dans une technique bien définie, auquel chaque membre de l'entreprise peut s'adresser en cas de besoin ;
- La création d'évènements réunissant l'ensemble des salariés de l'entreprise ;
- La création d'un binôme de compétences entre un senior et un jeune afin de favoriser la transmission des savoirs, et en cas de besoin, une formation relative à la coopération intergénérationnelle.

5.6 Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Le présent accord propose aux entreprises de mettre en place les actions suivantes :

- L'employeur peut proposer à tout salarié âgé de 45 ans et plus et ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, un bilan de compétences professionnelles et personnelles, de ses aptitudes et motivations ;
- Développer l'accès des seniors aux dispositifs de formation existants et particulièrement aux périodes de professionnalisation effectuées par des salariés de 45 ans et plus ;
- Rappel que tout salarié peut demander à bénéficier d'une VAE ;
- Des formations qualifiantes.

Les formations suivies par les salariés de plus de 45 ans donneront lieu à un chapitre spécifique dans le rapport de branche.

5.7 Aménagement des fins de carrières et transition entre l'activité et la retraite

Les partenaires sociaux entendent reprendre les mesures prévues par l'accord de branche seniors du 21 septembre 2009, à savoir :

- information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrières et transition entre activité et retraite (plaquette d'information sur les dispositifs permettant de prolonger l'activité professionnelle : retraite progressive, cumul emploi-retraite, surcote).
- Abondement du CET
- En cas d'inaptitude d'un salarié, médicalement constatée par le médecin du travail, à occuper son poste, l'employeur doit rechercher en priorité les possibilités permettant son reclassement dans un poste équivalent. En cas d'impossibilité d'assurer le reclassement à un poste de qualification équivalent et en cas de proposition de l'employeur d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure, le salarié ayant au moins 55 ans et 5 ans d'ancienneté bénéficie, en cas d'acceptation par écrit de la proposition d'une garantie de rémunération.

Cette garantie correspond à une indemnité mensuelle dégressive exprimée en pourcentage entre le dernier salaire mensuel brut de base et le nouveau salaire mensuel brut de base de :

- 75 % pendant 6 mois ;
- 50 % pendant les 6 mois suivants ;
- 25 % pendant les 6 mois suivants.

Par ailleurs, les entreprises communiqueront à leurs salariés les informations dont elles disposent. Sur les journées d'information sur les journées ou demi-journées de formation ou d'informations sur la préparation à la retraite organisées par leur assureur ou par leur institution de prévoyance ou par elles-mêmes dans leurs locaux.

Article VI Transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes

Le présent accord propose aux entreprises de mettre en place les actions suivantes :

- Identifier les compétences clefs (au niveau de la branche et de l'entreprise)
- Prévoir les modalités de transmission des savoirs et des compétences : recenser les pratiques d'entreprises et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences

Article VII Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois

Concernant ce point, le présent accord renvoie à l'accord de branche du 21 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'import-export qui prévoit des mesures relatives :

-
- Au recrutement
 - À la formation
 - Au déroulement des carrières et promotion
 - À l'organisation, aménagement et conditions de travail
 - À l'égalité salariale
 - Aux axes de progrès pour la branche

Article VIII Aides aux TPE et PME

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer un outil permettant aux entreprises de mettre en œuvre une gestion active des âges.

Article IX

Modalités de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord de branche

Les engagements au titre de l'accord sont associés à des objectifs et à des indicateurs chiffrés.

Ainsi l'accord comporte notamment des objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en CDI et de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel par la Commission Paritaire Nationale. Au vu des résultats, elle évaluera la pertinence des indicateurs et pourra, si nécessaire, les modifier ou en ajouter. Un bilan complet est réalisé à son échéance.

Par ailleurs, il est rappelé que conformément aux dispositions de l'article L. 5121-16 du Code du travail, la branche doit transmettre chaque année au ministre chargé de l'emploi un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord, au préalable présenté aux partenaires sociaux.

La Commission Paritaire Nationale se réserve la possibilité de prendre toutes les mesures correctives qu'elle jugera nécessaires.

Article 9.1

Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables à l'insertion des jeunes et de la réalisation de l'objectif chiffré

À partir de 2014, le questionnaire de recueil des données destiné à élaborer le rapport annuel de branche consacrera un volet spécifique à l'emploi des jeunes comportant, notamment :

- Le nombre d'embauches de salariés de moins de 26 ans et la ventilation de ces embauches par type de contrat de travail ;
- Le nombre de transformations de CDD en CDI de salariés de moins de 26 ans ;
- Le nombre de référents désignés dans les entreprises mettant en œuvre le présent accord ;
- Le nombre d'entretiens menés par année avec les jeunes embauchés dans les entreprises mettant en œuvre le présent accord ;
- Le niveau de classification à l'entrée dans l'entreprise des jeunes embauchés.

Ce questionnaire de recueil des données pourra être complété à la demande des partenaires sociaux.

Article 9.2

Modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés et de la réalisation de l'objectif chiffré

À compter de 2014 (données 2013), le rapport de branche consacrera un volet à l'emploi des seniors, comportant :

- Les effectifs par tranches d'âges 40/45 ans, 45/50 ans, 50/54, 55/57, 57/65, 65/70 ans, plus de 70 ans ;
- La ventilation de ces effectifs selon les types d'établissement, la catégorie professionnelle, le sexe ;
- Le nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des salariés de plus de 55 ans (contrats à durée indéterminée, contrats à durée déterminée de moins de 12 mois et d'au moins douze mois), selon la catégorie, le sexe, le type d'établissement ;
- Les données relatives aux périodes de professionnalisation au bénéfice des salariés de 45 à 50 ans, de 50 à 57 ans et de plus de 57 ans ;
- Le nombre d'embauches dans les tranches d'âges 45/50 ans, 50/57 ans, plus de 57 ans, avec la ventilation par catégorie, par sexe et type d'établissement ;
- L'âge moyen des départs de salariés de plus de 57 ans.

Ce questionnaire de recueil des données pourra être complété à la demande des partenaires sociaux.

À partir de 2014, le questionnaire de recueil des données adressé aux entreprises en vue de l'élaboration du rapport de branche recensera le nombre de passages à temps partiel choisi des salariés âgés de 58 ans et plus. Le rapport retracera ensuite l'évolution de ces résultats sur la durée d'application du présent accord et, lorsque les données en étaient déjà disponibles, par rapport aux années antérieures.

Article X Portée de l'accord

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord pourront y déroger dans des conditions plus favorables.

Article XI Calendrier prévisionnel

Il convient de se reporter à l'annexe I du présent accord.

Article XII Modalités de publicité de l'accord auprès de salariés

Les entreprises de la branche s'engagent à informer leurs salariés de la signature de cet accord par tous moyens. Par ailleurs, elles s'engagent à informer leurs représentants du personnel de la conclusion de cet accord dès qu'elles ont connaissance de son extension.

Le présent accord sera mis en ligne sur le site www.ccnie.org dès son extension.

Article X Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Annexe I - Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

Engagement	Calendrier prévisionnel	Indicateurs de suivi
Art. 4.2 création d'un guide d'accueil	1 an à compter de la signature de l'accord	Nombre de guides distribués
Art. 4.4.1 alternance	Sur la durée de l'accord	- nombre de jeunes formés au moyen de contrats de professionnalisation et notamment dans le cadre de CQP - bilan annuel
Art. 4.4.2 stage en entreprise	Sur la durée de l'accord	- action incitant aux entreprises de façon individuelle - bilan annuel

Engagement	Calendrier prévisionnel	Indicateurs de suivi
Art. 4.4.4 al 2 promotion des métiers auprès des élèves de collèges et lycées : la CPNEFP œuvrera pour faciliter l'insertion, au sein des entreprises de la branche, des élèves de 3 ^{ème} en stage d'observation	<p>Actions programmées récurrentes (CGI) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - semaine du commerce BtoB : janvier / février (les entreprises du secteur ouvrent leurs portes à des collégiens, lycéens et étudiants) - participation au salon de l'étudiant - MyBtoB.fr (site mettant en relation des élèves et étudiants, des établissements de formation et les entreprises du secteur) - campagnes de communication grand public pour faire découvrir le secteur <ul style="list-style-type: none"> - partenariats avec : - club des partenaires - l'Onisep - projets Métiers actions <p>Actions programmées récurrentes (SEIMAT syndicat des machines de TP) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'université d'été du SEIMAT en août organisée dans des collèges et lycées avec les professionnels et les enseignants - Le bus découverte en septembre (qui circule en France à la rencontre des élèves de 4^{ème} et 3^{ème}) pour leur faire découvrir nos métiers - Le «projet croissance responsable» : rencontre des enseignants de collèges (4^{ème} et 3^{ème}) pour proposer des stages. Mars à septembre - Une «journée annuelle des partenaires» en avril - «entreprendre pour apprendre» : proposer aux élèves de lycées professionnels de monter une mini entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> - nombre d'actions réalisées en ce sens - bilan annuel
Art. 5.2 amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité :	Diagnostic 2015 : s'il fait apparaître des conditions pénibles de travail, recherches de solutions en 2016.	<ul style="list-style-type: none"> - diagnostic - suivi des conditions pénibles éventuellement détectées
<ul style="list-style-type: none"> - inviter les entreprises à mettre en œuvre des actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail, notamment au profit des salariés âgés - diffusion auprès des entreprises d'informations et l'organisation de formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions 		
Art. 5.3 mesures en faveur du recrutement des salariés âgés	<p>Actions déjà réalisées dans le cadre de l'accord seniors du 21 septembre 2009.</p> <p>Continuité de la diffusion sur la durée de l'accord</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un indicateur de suivi du nombre de recrutements des salariés de 55 ans et plus - bilan annuel (à partir du 4^{ème} trimestre 2015)
<ul style="list-style-type: none"> - plaquettes d'informations déjà diffusées - informer les entreprises et les salariés sur les dispositifs existants tels que le contrat pour le retour à l'emploi des seniors et le contrat de professionnalisation 		
<ul style="list-style-type: none"> - la branche invite les entreprises à communiquer à leurs salariés les informations dont elles disposent sur les journées / demi-journées de formation ou d'informations sur la préparation à la retraite. 		
Art. 5.7 Aménagement des fins de carrières et transition entre l'activité et la retraite : reprise des dispositifs prévus par l'accord senior :	<p>Actions déjà réalisées dans le cadre de l'accord seniors du 21 septembre 2009</p> <p>Continuité des actions sur la durée de l'accord</p>	<ul style="list-style-type: none"> - mise en place d'un indicateur de suivi sur le nombre de salariés de plus de 57 ans dans la branche - actions incitant aux entreprises de façon individuelle
<ul style="list-style-type: none"> - information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrières et transition entre activité et retraite (plaquettes d'information) - Abondement CET - inaptitude 		
Art. 6 transmission des savoirs et des compétences :	Réalisation d'un guide dans les 12 mois à compter de la signature de l'accord	- nombre de guides distribués
<ul style="list-style-type: none"> - identifier les compétences clefs (au niveau de la branche et des entreprises ; - recenser les pratiques d'entreprises et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences 		

Engagement	Calendrier prévisionnel	Indicateurs de suivi
Art. 7 égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois	Accord à durée indéterminée du 21 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (continuité des actions déjà mises en place)	- bilan annuel dans le cadre du bilan emploi formation
Art. 8 aides aux TPE et PME : création d'un outil permettant aux entreprises de mettre en œuvre une gestion active des âges	3 ans à compter de la signature de l'accord	- nombre de guides distribués
Art. 9 modalités de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord de branche	À signature de l'accord	- Crédit d'une commission spécifique - Transmission chaque année au ministre chargé de l'emploi d'un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord
Art. 9.1 modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables à l'insertion des jeunes et la réalisation des objectifs chiffrés	À partir de 2014 volet spécifique à l'emploi des jeunes dans l'enquête bilan emploi formation	- bilan annuel dans le cadre du bilan emploi formation à partir du 4 ^{ème} trimestre 2015
Art. 9.2 modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions favorables au maintien de l'emploi et au recrutement des salariés âgés et de la réalisation de l'objectif chiffré	À partir de 2014 volet spécifique à l'emploi des seniors dans l'enquête bilan emploi formation	- bilan annuel dans le cadre du bilan emploi formation à partir du 4 ^{ème} trimestre 2015

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Accord du 24 janvier 2018

[Étendu par arr. 21 nov. 2018, JO 28 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME ;
 CGI ;
 UFCC ;
 SNCI ;
 OSCI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNECS CFE-CGC ;
 CFTC CSFV ;
 FS CFDT ;
 FEC FO.

Préambule

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, complétée par un décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, a posé l'obligation pour les branches professionnelles de créer une instance dénommée «commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation» (CPPNI).

Or, depuis sa création en 1952, la branche de l'import-export a organisé la négociation collective autour de plusieurs instances paritaire.

Sa principale instance de négociation est historiquement la commission paritaire dans laquelle les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs ont négocié et conclu les accords et avenants applicables dans le champ d'application de la convention collective.

Cette instance paritaire de référence n'avait cependant jamais fait l'objet d'un accord collectif pour en préciser le fonctionnement, la composition ou les missions.

C'est dans ce nouveau cadre législatif que les partenaires sociaux ont négocié et conclu le présent accord, afin de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, et de profiter de cet accord pour regrouper, en termes de lisibilité, le fonctionnement des différentes instances de la branche dans un seul et même accord.

- En conséquence, le présent accord annule et remplace les dispositions :
- de l'article 30 de la CCNIE relatif aux commissions paritaires de conciliation
 - de l'article 2.4 de l'accord de branche du 23 novembre 2005 relatif à la négociation collective dans les entreprises en l'absence de délégués syndicaux
 - des articles 2, 4 et 5 de la partie I de l'accord du 30 septembre 2013 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation (n° 3100). Les parties rappellent que les salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale ou professionnelle en vue de siéger à la CPPNI et dans les commissions paritaires de branche bénéficient, durant leur mandat, des protections attribuées aux délégués syndicaux.

Article 2 Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

2-1 Composition de la commission paritaire permanente de négociation

La commission paritaire est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention collective.

Lorsqu'elle se réunit en commission paritaire de négociation, il n'y a pas de règles spécifiques attachées à sa composition. Les accords négociés sont, en tout état de cause, soumis à l'approbation de chacun des partenaires sociaux dans le cadre du processus de validation et de signature des accords.

Conformément à l'article L. 2232-6 du code du travail, un accord est valablement conclu quand il recueille la signature d'organisations syndicales représentatives représentant au minimum le pourcentage requis par la loi, sauf, le cas échéant, exercice d'un droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

La présidence est patronale. Il s'agit nécessairement du président de la délégation patronale.

La vice-présidence est salariale.

2-2 Composition de la Commission paritaire permanente d'interprétation

Lorsqu'elle se réunit en commission d'interprétation, la commission est composée de la façon suivante :

- un collège salarié comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales représentatives *au plan national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 21 nov. 2018, JO 28 nov.*) ;
- un collège employeur comprenant un nombre de représentants des organisations d'employeurs égal au nombre de représentants désignés par les organisations de salariés.

Tous les deux ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

À chaque renouvellement la répartition des postes se fait paritairement comme suit entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés :

- d'une part, un président appartenant à l'un des collèges
- d'autre part, un vice-président appartenant à l'autre collège.

S'agissant du collège patronal le candidat sera nécessairement le président de la délégation patronale.

2.3 Missions de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Missions de la commission paritaire de négociation

Elle est amenée à :

- négocier sur les thèmes obligatoires prévus par la loi, et notamment :
 - salaires minima hiérarchiques (tous les ans)
 - classifications (tous les cinq ans)
 - mutualisation des financements paritaires : prévoyance, formation etc... et, dans ce cadre, piloter le régime de

branche de prévoyance et le CNR frais de santé (au moins deux fois par an)

— mesures suivantes concernant la durée du travail : définition du travailleur de nuit, durée minimale du travail des salariés à temps partiel, taux de majoration des heures complémentaires (minimum 10 %), complément d'heures pour les salariés à temps partiel (tous les ans)

— mesures suivantes concernant le travail temporaire et le CDD : durée du travail temporaire et du CDD, délai de transmission du CDD au salarié, délai de carence en matière de travail temporaire et de CDD, renouvellement du contrat de mission (tous les ans)

— mesures relatives au CDI de chantier

— égalité professionnelle F/H (tous les trois ans)

— conditions et durées de renouvellement de la période d'essai

— modalités de transfert conventionnel des contrats de travail

Les partenaires sociaux conviennent qu'il n'est pas possible de fixer des périodicités de négociation pour les mesures relatives au CDI de chantier ; pour les conditions et durées de renouvellement de la période d'essai et pour les modalités de transfert conventionnel des contrats de travail.

— proposer, rédiger et négocier des accords et avenants à la CCNIE n° 3100 sur des thèmes de négociation émanant d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés sans préjudice des thèmes obligatoires prévus par la loi ;

— assurer par son secrétariat les formalités de publicité des accords et avenants à la convention collective nationale ;

— établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

— la régulation de la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Les partenaires sociaux conviennent en outre de se réunir sur les thèmes complémentaires suivants :

— exposition et prévention des risques professionnels

— dialogue social

Missions de la commission paritaire d'interprétation

— Elle veille au respect et à l'application de la convention collective et de ses avenants, et étudie les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre. Lorsque, dans ce cadre, la CPPNI donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis signé par les membres de la commission a la même valeur contractuelle que les clauses de la convention collective ;

— Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

— Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

— Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L441-1 du code de l'organisation judiciaire.

2.4

Modalités de transmission des accords à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La partie la plus diligente transmet à la commission les accords relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, conclus dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux comme dans les entreprises qui en sont dépourvues.

Elle informe les autres signataires de cette transmission.

Ces accords sont transmis à l'adresse mail suivante : secretariat@ccnie.org, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis.

2.5

Périodicité des négociations

La commission se réunira au moins 6 fois par an en vue notamment des négociations annuelles, triennales et quinquennales prévues par le code du travail.

Elle établira chaque année son calendrier de négociations, en fixant les dates de réunions et les thèmes de négociation, acté dans le relevé de décision de la commission paritaire du mois de décembre, susceptible d'évolutions.

Article 3 **Commission Paritaire Nationale de Conciliation (CPNC)**

3.1 **Fonctionnement**

En application de l'article L. 2261-22 du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale de conciliation chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention et qui n'ont pu être réglés au niveau de l'entreprise.

Réunie, sur la demande de la partie la plus diligente, après convocation adressée à toutes les organisations représentatives, elle devra siéger le jour de la réunion suivante de la commission paritaire nationale, et en tout état de cause dans les deux mois suivant la réception de cette demande. En cas d'urgence, ces délais pourront être raccourcis à la demande de la majorité des membres de la commission.

Les décisions seront prises dans la quinzaine suivante. Elle ne pourra statuer que sur les points précis qui auront provoqué sa convocation.

3.2 **Composition et procédure de saisine**

La commission paritaire nationale de conciliation sera composée :

- pour les salariés, de deux représentants au maximum de chacune des organisations syndicales représentatives *au plan national*(*Termes exclus de l'extension par arr. 21 nov. 2018, JO 28 nov.*) ;
- pour les employeurs, de représentants de chacune des organisations patronales représentatives le nombre total de ces représentants présents ou représentés étant égal au nombre des représentants des salariés.

Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie, il doit alors se faire remplacer.

Cette commission peut être saisie par la partie la plus diligente sous forme de lettre recommandée avec accusé de réception (adressée au secrétariat de la commission en précisant le nom de la commission de validation).

Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen.

3.3 **Notification des décisions**

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission paritaire nationale de conciliation, un procès-verbal est dressé sur le champ ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants.

Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

Article 4 **Commission Paritaire Nationale de Validation (CPNV)**

Suite à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 qui a supprimé l'obligation de validation par les branches des accords collectifs conclus en l'absence de délégué syndical, il est convenu que l'article 5 de l'accord du 30 septembre 2013 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social, et l'article 2.5 de l'accord du 23 janvier 2012 relatif à la négociation collective, sont abrogés et remplacés par les dispositions du présent accord.

Article 5 **Conduite des réunions paritaires**

Étant entendu que la qualité d'un bon dialogue social au niveau de la branche passe par une bonne connaissance par les partenaires des dossiers en discussion et par des relations entre eux se construisant au fur et à mesure de leurs échanges, il est souhaité une certaine stabilité des interlocuteurs présents dans les délégations tant salariales que patronales.

Dans la volonté de pérenniser un bon dialogue entre les partenaires sociaux, les documents qui font l'objet d'une négociation ou pour lesquels la partie patronale souhaite obtenir l'avis des organisations syndicales en réunion sont transmis aux participants et dans la mesure du possible au moins 7 jours avant la réunion plénière.

Le secrétariat assure l'organisation matérielle des réunions : rédaction et envoi des convocations, ordres du jour et des documents préparatoires (projets d'accord...) après validation conjointe du Président et du Vice-Président.

Il organise les modalités de validation et de prise en compte des observations des participants.

Il est rédigé un compte rendu des séances. Celui-ci est signé par le président de la commission et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

Il organise les modalités de récolte des signatures et d'extension des accords auprès du Ministère du Travail.

Il transmet aux partenaires sociaux une copie de toute la correspondance adressée au Secrétariat de la CCNIE et de l'ensemble des accords signés par les partenaires sociaux.

Il transmet pour accord préalable aux partenaires sociaux toute communication ou publication relative à la CCNIE.

Article 6 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent d'assurer un suivi du présent accord chaque année, lors de l'établissement du rapport d'activité de la commission paritaire permanente.

Article 7 Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Don de jours de repos

Accord du 28 mars 2022

[Étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct., applicable au lendemain de la date de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FICIME ;

CGI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FNECS CFE CGC ;

FEC CGT FO ;

UNSA.

Préambule

Les parties au présent accord souhaitent prendre en compte les contraintes particulières des collaborateurs ayant un enfant malade, en situation de handicap ou victime d'un accident et rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (article L. 1225-65-1 du code du travail) et des collaborateurs proches aidants accompagnant une personne en perte d'autonomie, présentant un handicap, victime d'un accident ou souffrant d'une maladie grave (L. 3142-25-1 du code du travail).

Les partenaires sociaux ont également souhaité que les entreprises de la branche s'inscrivent dans une dynamique de valorisation de la solidarité entre les salariés de ces entreprises. Le présent accord pédagogique matérialise cette volonté en permettant la mise en œuvre des dispositions relatives au don de jours de repos.

Article 1 Objet et effet de l'accord

Les entreprises de la branche pourront mettre en œuvre le don de jours aux conditions prévues par le présent accord sauf dispositions différentes résultant d'un accord d'entreprise.

Si l'entreprise souhaite mettre en œuvre ce dispositif, elle pourra également le faire par décision unilatérale, laquelle ne pourra modifier les dispositions ci-après que de manière favorable.

Le présent dispositif permettra à tout salarié de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue dans les conditions ci-dessous.

Ce don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

Article 2 **Conditions d'ouverture**

Le don de jours de repos est prévu par plusieurs articles du code du travail visant différentes situations. Les partenaires sociaux de la branche souhaitent permettre à tout salarié remplissant les conditions suivantes de pouvoir en bénéficier :

- le salarié assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans et l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, qui rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (article L. 1225-65-1 du code du travail) ;
- le salarié vient de perdre un enfant de moins de 25 ans ou une personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente (Article L. 1225-65.1 du code du travail) ;
- le salarié est un proche aidant d'une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap, telle que visée par l'article L. 3142-25-1 du code du travail.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

Article 3 **Jours de repos cessibles**

Le don peut porter sur tous les jours de repos non pris, à l'exception des 4 premières semaines de congés payés. Il peut donc concerner :

- les jours correspondant à la 5^e semaine de congés payés ;
- les jours de repos compensateurs accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT) ;
- et tout autre jour de récupération non pris (ancienneté...).

Ces jours doivent être disponibles. Il n'est pas possible de céder des jours de repos par anticipation s'ils ne sont pas encore acquis. Les temps de repos stockés sur un compte épargne-temps peuvent être également cédés.

Article 4 **Démarche**

Salariés souhaitant faire un don

Tout salarié titulaire d'un CDI, avec une ancienneté d'au moins 1 an, ayant acquis un nombre de jours pouvant être cédés, a la possibilité de faire un don de jours de repos, sur la base du volontariat.

Le salarié souhaitant faire un don à un autre salarié en fait la demande à l'employeur. L'accord de l'employeur est indispensable.

Salariés bénéficiaires du don

Le salarié bénéficiaire du don en fonction de sa situation adresse à l'employeur :

- soit un certificat médical détaillé, établi par le médecin chargé de suivre l'enfant. Ce certificat atteste de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident. Il y est également précisé qu'une présence soutenue et des soins contraignants sont indispensables ;
- soit pour le salarié proche aidant, des justificatifs prévus en application de l'article D. 3142-8 du code du travail ;
- soit un certificat de décès.

Article 5 **Formalisation des dons**

Des dons peuvent être réalisés tout au long de l'année civile, en une ou plusieurs fois, et selon une procédure qui sera mise en place dans chaque entreprise avec l'accord de l'employeur.

En outre, le salarié aura la possibilité de préciser s'il souhaite que ce don de jours de repos soit affecté à un salarié précis ou non et dans ce cas, il en indiquera le nom.

Le nom du salarié donneur ne sera pas communiqué au salarié bénéficiaire. Ces jours seront utilisés en priorité et, le cas échéant, complétés par des jours disponibles dans le fonds. Enfin, le don de ces jours de repos pourra éventuellement faire l'objet d'un abondement par l'entreprise.

Article 6 **Situation du salarié**

Le salarié qui bénéficie du don de jours de repos conserve sa rémunération pendant son absence.

Toutes les périodes d'absence sont assimilées à une période de travail effectif, ce qui permet de les comptabiliser pour déterminer les droits du salarié liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Le don de jours de repos n'a aucun impact sur la durée annuelle du travail, dans la mesure où il est neutralisé.

Article 7
Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 8
Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminé

Article 9
Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du Code du travail.

Article 10
Désignation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment et par toute partie, sous réserve du respect des dispositions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du Code du travail et aux règles de validité des accords en vigueur telles qu'issues des Ordonnances du 22 septembre 2017.

Article 11
Publicité et date d'effet de l'accord

Le présent accord prend effet au lendemain de la date de son dépôt.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.