

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Circulaire n°524NVParis, le 17 décembre 2003 |  | Social Epargne salariale |

**AVENANT n° 4 RELATIF A L’EPARGNE SALARIALE**

**« ALIM’ EPARGNE »**

Nous vous prions de bien vouloir trouver, ci-joint, l’avenant n° 4 du 7 juillet 2003 à la Convention Collective Nationale du commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire, relatif à l'épargne salariale et créant le Plan d'Épargne salariale dans les entreprises du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Il a été signé par les organisations d’employeurs et par les organisations syndicales suivantes :

FGTA-FO ; CFTC ; CFDT ; CFE-CGC

Nous avons demandé, par ailleurs, au Ministère de l’Emploi et de la Solidarité, au nom des organisations signataires, qu’il soit procédé à son extension dans les meilleurs délais.

Il est rappelé que l’article 19 de la loi du 21 août 2003 a modifié l’article L. 443-1-2 du Code du travail et créé le Plan Partenarial d’Epargne Salariale Volontaire pour la Retraite (PPESVR), qui se substitue au Plan Partenarial d’Epargne Salariale Volontaire (PPESV) existant (cf. notamment flash d’information n° 28).

En conséquence, il n’est plus possible, depuis l’entrée en vigueur de la loi, d’instituer de nouveaux PPESV et **la partie PPSV de l'accord** (qui a été négociée et conclue avant la promulgation de la loi) **doit prochainement faire l’objet d’une révision, afin de transformer le PPESV en PPESVR .** Il est par ailleurs attendu que cette partie (section II) soit exclue de l’extension de l’avenant (raison pour laquelle cet avenant ne vous avait pas été adressé avant et l’est aujourd’hui à la demande de certaines entreprises).

Les dispositions de cet accord sont entrées en vigueur le 1er octobre 2003 - à l’exception de celles relatives au PPSVR - pour les entreprises adhérentes à la FCD. Les autres entreprises ne pourront appliquer les nouvelles dispositions qu’après son extension (soit un jour franc suivant publication de l’arrêté d’extension au Journal Officiel).

Elles ont fait l’objet d’une présentation par la FCD lors de la conférence de presse du 17 juillet 2003 (cf., notamment le Flash n° 27 juillet 2003), ainsi que par le Crédit Lyonnais Asset Management (organisme responsable de la gestion des fonds) à l’occasion de la journée de travail consacrée aux dossiers sociaux de notre secteur qui s’est tenue le 29 octobre dernier.

Cet exposé, présentant les grandes lignes de l’accord, ses modalités de fonctionnement ainsi que ses avantages fiscaux et sociaux vous est également joint en annexe, avec mise à jour à fin novembre des performances reconstituées des fonds.

NB 1 : il s'agit bien de performances reconstituées à partir des indices de référence depuis janvier 1999 et non des performances réellement réalisées par le fonds (puisque celui-ci n'a été créé qu'en mai 2002).

NB 2 : comme vous pourrez le constater par rapport aux chiffres qui vous avaient été communiqués lors de la présentation, la forte chute des marchés actions en 2000 et 2001 reste bien visible mais commence à s'atténuer, avec la prise en compte d'un début de reprise ces derniers mois...

Le Crédit Lyonnais Asset Management a par ailleurs réalisé une plaquette explicative du dispositif, téléchargeable sur notre site internet (la partie consacrée à l’épargne salarialey est désormais disponible) .

Les entreprises intéressées par Alim'Epargne et n'y ayant pas encore souscrit, peuvent directement contacter Anne Janssoone du Crédit Lyonnais Asset Management, qui pourra répondre à leurs premières questions et les mettre en rapport avec un commercial en vue de la signature d’un contrat.

** 01 42 95 35 05**

Pour les entreprises ayant déjà souscrit au produit, une ligne dédiée à Alim'Epargne a été mise en place au sein du Crédit Lyonnais Epargne Entreprise (également destinée à informer les salariés).

** 0 892 10 65 10.**

Il est rappelé que l’accord comprend trois particularités :

* Les fonds choisis sont ceux développés par le Crédit Lyonnais dans sa gamme multi-entreprises, les partenaires sociaux n'ayant pas souhaité créer des fonds spécifiques dans un souci d'économie de gestion (l'effet de taille devant assurer la pérennité de tarifs compétitifs).
* Les entreprises possèdent une grande liberté pour déterminer le taux d'abondement : il est, en effet, préférable, dans un premier temps, de faire découvrir les avantages de l'épargne salariale sans contrainte.
* La société de gestion peut conclure des partenariat de distribution afin d'assurer la meilleure diffusion auprès des entreprises du secteur, notamment en s'appuyant sur les acteurs qui y sont déjà bien implantés comme l'AG2R.

 FCD

***L’ensemble de nos circulaires peut être consulté sur notre site***

 ***(partie adhérent ; juridique et social) :*** [**www.fcd.asso.fr**](http://www.fcd.asso.fr)

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE**

**DU COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

**Avenant n° 4 du 7 juillet 2003**

**relatif à l'épargne salariale et créant le Plan d'Épargne salariale**

**dans les entreprises du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire**

**Article 1 - OBJET DE L'AVENANT**

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale, conforme au Titre 4 du Livre IV du Code du travail, et plus particulièrement aux articles L.443-1-1 et L.443-1-2 dudit Code. Ce dispositif est destiné à collecter et orienter l'épargne salariale dans les cadres juridiques du Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) et du Plan Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire Interentreprises (PPESVI).

**Article 2 - L'ARTICLE 3-9 PREND L'INTITULÉ "ÉPARGNE SALARIALE" ET EST RÉDIGÉ AINSI QU'IL SUIT :**

Préambule :

En mettant en place un dispositif d'épargne salariale de branche, les parties signataires entendent souligner l'intérêt qui s'attache à la création d'un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) associé à un Plan Partenarial d'Épargne Salariale Volontaire Interentreprises (PPESVI), en vue de faciliter l'accès des salariés des petites entreprises et de leurs dirigeants à l'épargne salariale dans les conditions fixées par la loi du 19 février 2001 et les textes réglementaires pris pour son application.

Elles souhaitent promouvoir et développer les instruments juridiques et financiers pouvant permettre au personnel des sociétés concernées de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières et de bénéficier, ce faisant, des avantages sociaux et fiscaux dont est assortie cette forme d'épargne collective, en application du Titre IV du Livre IV du Code du travail.

Elles considèrent également que, pour faciliter la promotion et le développement de ces instruments, il est utile de s'appuyer, en particulier, sur les structures et les moyens dont elles disposent, ainsi que ceux de la société responsable de la gestion des fonds, pour une large information des bénéficiaires sur l'existence et la nature de ce dispositif de branche.

**3-9.1. Champ d'application - adhésions**

Le dispositif d'épargne salariale s'applique dans les entreprises relevant du champ d'application de l'article 1.1 ci-dessus, à l'exclusion de celles qui ont mis en place ou mettront en place un PEE et/ou un PPESV ou un PPESVI qui leur est propre.

Toutefois, à l'occasion de la négociation de tout plan d'épargne d'entreprise ou de groupe, ainsi que de tout accord d'intéressement, l'employeur est tenu de remettre aux négociateurs, le texte du présent accord, de ses annexes et de tous avenants ultérieurs. Ces mêmes textes seront portés à la connaissance du personnel, lorsque l'adhésion au PEI fait office d'accord de participation dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Le règlement, sections I et II visées ci-dessous, fixe les règles applicables lorsqu'une entreprise adhérente du plan d'épargne vient à sortir du champ professionnel ou territorial du présent accord.

Les entreprises adhérant au plan d'épargne sont tenues d'en informer la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dont elles relèvent.

**3-9.2. Règlement et gestion du plan d'épargne**

Le règlement du Plan d'Épargne est annexé au présent accord. Il comprend deux sections autonomes : section I le PEI, section II le PPESVI, le tout constituant l'annexe VI à la présente convention.

L'organisme responsable de la gestion des fonds est le Crédit Lyonnais Asset Management, la tenue de registre des sommes affectées aux PEI et PPESVI étant confiée au Crédit Lyonnais Epargne Entreprise.

**3-9.3. Commission de suivi**

Une commission de suivi, composée des signataires de l’accord et de représentants de la société de gestion, se réunira une fois par an, en principe à l'occasion de la réunion paritaire sur

l'évolution des salaires minimaux de la branche pour faire le point sur l’accord. Les membres de la commission recevront, à cette occasion, différentes informations concernant :

- le reporting d’activité,

- le reporting financier,

- la gestion socialement responsable,

- la gestion du fonds solidaire.

**Article 3 - NOUVELLE NUMÉROTATION DE L'ANNEXE SALAIRES MINIMAUX**

L'annexe VI - Salaires minimaux devient l'annexe VII.

**Article 4 - DURÉE/DÉNONCIATION**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dans le cas où il serait dénoncé par la totalité des organisations d'employeurs ou de salariés signataires, il continuerait de produire ses effets dans les conditions prévues à l'article L.132-8 du Code du travail, et une nouvelle négociation s'engagerait dans les trois mois qui suivent la date de dénonciation. Si cette négociation n'aboutit pas, la liquidation définitive du plan d'épargne ne pourra intervenir en tout état de cause qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité visés aux articles 12 (PEI) et 11 (PPESVI) des règlements annexés, pour chacun des participants inscrits au registre du plan d'épargne à la date de cette dénonciation. L'épargne constituée continuera d'être gérée dans les conditions prévues par le règlement, pour l'ensemble des participants ayant un compte ouvert à la date d'expiration du délai légal visé à l'article L.132-8 du Code du travail.

**Article 5 - ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le présent accord entre en vigueur le 1er octobre 2003. Avant cette date, les parties signataires concluront avec le Crédit Lyonnais Asset Management, organisme responsable de la gestion des fonds, une convention de gestion du Plan d'épargne et choisiront la dénomination commerciale du plan d'épargne.

**Article 6 - DÉPÔT ET PUBLICITÉ**

Le présent accord et ses annexes feront l'objet des formalités de dépôt prévues par l'article L.132-10 du Code du travail.

**Article 7 - EXTENSION**

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

 Fait à Paris, le 7 juillet 2003

*Section 1 : Règlement du PEI*

*Section II : Règlement du PPESVI*

*Notice d'information des FCPE-interentreprises*

|  |  |
| --- | --- |
| LA FÉDÉRATION DES ENTREPRISES DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION12, rue Euler75008 PARISLE SYNDICAT NATIONAL DES NÉGOCIANTSSPÉCIALISÉS EN PRODUITS ALIMENTAIRES115, rue Louis Armand13852 AIX-EN-PROVENCE CEDEX 3Pour la FCD et par délégation pour le Syndicat ci-dessus :Jérôme Bédier | LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES TRAVAILLEURS DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES & DES SECTEURS CONNEXES FO7, passage Tenaille75014 PARIS LA FÉDÉRATION CFTC “COMMERCE,SERVICES ET FORCE DE VENTE”197, rue du Faubourg Saint-Martin75010 PARISLA FÉDÉRATION DES SERVICES CFDT14, rue Scandicci93508 PANTINLA FÉDÉRATION AGRO-ALIMENTAIRE CFE-CGC59/63, rue du Rocher75008 PARISLA FÉDÉRATION DES PERSONNELS DU COMMERCE, DE LA DISTRIBUTION ET DES SERVICES CGT263, rue de Paris 93514 MONTREUIL CEDEX |

**ANNEXE VI**

**ÉPARGNE SALARIALE**

**Section I**

**PLAN D’ÉPARGNE INTERENTREPRISES DE LA BRANCHE**

**DU COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

Les organisations syndicales et professionnelles soussignées ont convenu ce qui suit dans l’objectif de mettre en place un Plan d’Epargne Interentreprises (PEI) commun à l’ensemble du personnel des entreprises comprises dans le champ d'application de la Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire n° 3305 du 12 juillet 2001.

**PRÉAMBULE**

La présente section a pour objet de favoriser l’épargne salariale, à court et/ou moyen terme dans le cadre du PEI, en permettant aux salariés des entreprises de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire de participer avec l’aide de leur entreprise à la constitution d’un portefeuille collectif de valeurs mobilières en vue de se constituer une épargne, en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d’épargne collective.

Le présent PEI de branche (ou le « Plan ») est mis en place conformément aux dispositions du Titre IV du Livre IV du Code du travail intitulé « Intéressement, participation et plans d’épargne salariale » tel que modifié par la loi n° 2001-152 du 19 février 2001.

**ARTICLE 1 : FORMALITÉS D'ADHÉSION AU PLAN**

L’adhésion de l’entreprise au PEI se fait par une notification expresse adressée à l’établissement teneur de registre par lettre simple.

L'adhésion du salarié ayant l’ancienneté requise au PEI est libre, elle fait l’objet d’une communication à l’employeur. Ce dernier notifie l’adhésion à l’établissement teneur de registres dans les conditions fixées à l’alinéa précédent.

Les employeurs adhérant au présent PEI sont tenus d’informer la Direction Départementale du Travail, de l’Emploi et de la Formation Professionnelle dont elles relèvent de l’application du présent accord au sein de leur entreprise.

**ARTICLE 2 : BÉNÉFICIAIRES**

* Tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d’application du présent accord peuvent bénéficier du PEI à condition de compter au moins 3 mois d’ancienneté dans leur entreprise à la date du premier versement. Pour la détermination de l’ancienneté d’un salarié, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés par l’intéressé au cours de l’année au titre de laquelle les versements sont effectués et des douze mois qui la précèdent.
* Dans les entreprises dont l’effectif habituel comprend au moins un et au plus cent salariés, les chefs de ces entreprises, ou s’il s’agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire peuvent également bénéficier du Plan sous réserve du respect de la condition d’ancienneté visée au premier alinéa.
* Les anciens salariés ayant quitté leur entreprise à la suite d’un départ en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au Plan à la condition toutefois d’avoir effectué au moins un versement avant la rupture de leur contrat de travail et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs. Les salariés dont le contrat de travail est rompu ou arrivé à terme pour une autre raison que la retraite ou préretraite peuvent rester adhérents au Plan sans pouvoir effectuer de nouveaux versements, hormis le cas où ils ont intégré une entreprise relevant du présent PEI. En outre, lorsque le versement de l’intéressement dû au titre de la dernière période d’activité du salarié intervient, après son départ de l’entreprise, il peut affecter cet intéressement dans le Plan.

**ARTICLE 3 : ALIMENTATION DU PEI**

**3.1 - Versements volontaires des bénéficiaires**

Le montant annuel des sommes pouvant être versé par chaque bénéficiaire ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l’impôt sur le revenu au titre de l’année précédente.

Cette limite s’applique aux versements personnels des bénéficiaires, y compris l’intéressement, affectés au présent PEI.

En cas de participation d’un salarié à plusieurs Plans d’Épargne Salariale, le plafond mentionné ci-dessus s’apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires (y compris intéressement) effectués sur ces Plans.

Les bénéficiaires pourront effectuer des versements volontaires soit à tout moment par chèque ou par prélèvement sur leur compte selon la périodicité qu'ils auront choisie, soit de façon exceptionnelle par prélèvement ou par chèque.

À cette fin, les bénéficiaires indiqueront la fréquence de versement souhaitée, ainsi que l’affectation de leurs avoirs.

Tout versement au présent PEI doit être d’un minimum de 15 euros.

**3.2 - Versements complémentaires des employeurs (abondement)**

Afin de faciliter la constitution de l’épargne collective, les employeurs prennent en charge les frais de tenue des comptes individuels des salariés conformément aux dispositions de l’article 7.1 et peuvent également ajouter aux versements volontaires, y compris intéressement, des bénéficiaires des versements complémentaires appelés abondements. En tout état de cause, l’employeur a toujours la possibilité de ne pas abonder les versements volontaires, l’aide de l’entreprise consiste alors en la simple prise en charge des frais de tenue des comptes individuels.

Chaque entreprise adhérente sélectionne dans la première grille ci-dessous, la formule d’abondement choisie (le versement complémentaire de l’employeur s’exprime par un pourcentage du versement effectué par le salarié dans la limite d’un des plafonds d’abondement mentionnés dans la seconde grille ci-dessous) :

|  |  |
| --- | --- |
| **Formules d’abondement** | 0 % du versement du salarié |
| 25 % du versement du salarié |
| 50 % du versement du salarié |
| 100 % du versement du salarié |
| 200 % du versement du salarié |
| 300 % du versement du salarié |

|  |  |
| --- | --- |
| **Plafonds de l’abondement en euros (€)** | 500 € |
| 1000 € |
| 1500 € |
| 2000 € |
| 2300 € |

En application de l’article L.443-7 du Code du travail, les sommes versées au titre de l’abondement par une ou plusieurs entreprises sont limitées annuellement à 2300 euros sans pouvoir excéder le triple de la contribution du bénéficiaire.

La formule choisie peut être remplacée, au maximum une fois par an, par une autre formule de la grille. Toute modification de la formule d’abondement devra immédiatement être portée à la connaissance des salariés et notifiée à la Direction Départementale du Travail, de l’Emploi et de la Formation Professionnelle.

L’abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l’article L.242-1 du Code de la sécurité sociale, en vigueur dans l’entreprise au moment de la mise en place du Plan ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Aucun abondement ne sera versé aux anciens salariés ayant quitté leur entreprise.

Les versements complémentaires de l’employeur supportent le précompte de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et de la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) (la déduction de 5 % étant applicable).

Les abondements sont versés concomitamment aux versements des salariés.

**3.3 - Intéressement**

Le PEI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application des accords d’intéressement en vigueur dans l’entreprise.

Avant chaque versement d'intéressement, l’entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire mentionnant notamment le montant de leur intéressement. Les salariés peuvent affecter tout ou partie du montant de leur intéressement (après prélèvement de la CSG et de la CRDS) au PEI ; dans ce cas, ils devront retourner à l’entreprise ou directement au teneur de comptes ledit formulaire en indiquant le montant à affecter au Plan et le ou les supports de placement choisis.

Les sommes attribuées au titre de l’accord d’intéressement sont exonérées d’impôt sur le revenu si elles sont versées dans le Plan dans les 15 jours suivant la date à laquelle elles ont été perçues.

Le versement des sommes issues de l’intéressement au présent PEI perçues au titre de la dernière période d’activité du salarié après le départ de celui-ci de l’entreprise pour un motif autre que la retraite ou la préretraite ne fait pas l’objet d’un versement complémentaire de l’employeur.

**3.4 - Participation**

Les salariés peuvent demander l'affectation de leur quote-part individuelle de participation à la réalisation du PEI. L’entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire indiquant le montant des sommes leur revenant au titre de la Réserve Spéciale de Participation, après prélèvement de la CSG et CRDS. Les salariés retourneront ledit formulaire à l’entreprise ou directement au teneur de comptes en indiquant le ou les supports de placement choisis.

Les sommes issues de la Réserve Spéciale de Participation et affectée au PEI ne peuvent pas faire l’objet d’un versement complémentaire de l’employeur.

**ARTICLE 4 : PARTICIPATION DES SALARIÉS AUX RÉSULTATS DE L’ENTREPRISE**

Les employeurs qui, en raison de l’effectif de leur entreprise (inférieur à 50 salariés), ne sont pas soumis au régime obligatoire de la participation peuvent mettre en place un régime de participation volontaire au sein de leur entreprise.

Le présent accord dispense ces employeurs de conclure un accord de participation dans leur entreprise. Dans ce cas, ils doivent se conformer aux dispositions des articles ci-dessous (formule de calcul, modalités de répartition et de gestion, information des bénéficiaires).

Les entreprises et leurs salariés concernés bénéficient alors des mêmes avantages fiscaux et sociaux que dans le cadre du régime obligatoire de la participation.

**4.1 - Formule de calcul**

Les droits attribués au personnel au titre de la participation aux résultats de l'entreprise sont calculés de la manière suivante, sur les bénéfices réalisés en France Métropolitaine et dans les Départements d’Outre-Mer, imposables au taux de droit commun et diminués de l'impôt correspondant.

Une somme représentant la rémunération, au taux de 5 % l'an, des capitaux propres est retranchée de ces bénéfices.

Le reliquat est affecté d'un coefficient représentant la part des salaires dans la valeur ajoutée de l'entreprise.

La moitié du chiffre ainsi obtenu, constitue la Réserve Spéciale de Participation.

Toutefois, lorsqu'une provision pour investissement a été constituée au titre de l'exercice précédent, son montant est ajouté, pour le calcul de la Réserve Spéciale de Participation, au bénéfice net défini au
1er alinéa ci-dessus.

Les droits attribués aux salariés sont calculés dans chaque entreprise selon la formule suivante :

BÉNÉFICE NET – 5 % CAPITAUX PROPRES X MASSE SALARIALE

 2 VALEUR AJOUTÉE

dans laquelle :

***Bénéfice net* :** représente le bénéfice net, défini au 1er alinéa de l'article 4.1
ci-dessus, après corrections (notamment après réintégration de la provision pour investissements ...).

***Capitaux propres* :** les capitaux propres (capital social, primes liées au capital social, réserves, le report à nouveau, provisions qui ont supporté l'impôt et provisions réglementées constituées en franchise d'impôt par application de dispositions particulières du Code Général des Impôts), investis en France.

Les montants du bénéfice net après corrections et des capitaux propres sont établis par une attestation de l'Inspecteur des Impôts ou du Commissaire aux comptes. Ils s’imposent à l’entreprise comme à son personnel.

Les redressements éventuels de l'assiette du bénéfice net, opérés par l'Administration ou le Juge des Impôts, font l'objet, lorsqu'ils sont définitifs, d'une attestation rectificative.

Le complément de participation correspondant à la rectification est majoré de l'intérêt, au taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées couru depuis le premier jour du quatrième mois de l'exercice qui suit celui ayant fait l'objet du redressement, jusqu'au jour de l'inscription au compte de la Réserve Spéciale de Participation.

***Masse salariale*** : représente les salaires versés au cours de l'exercice. Les salaires à retenir sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (article L.242-1 du Code de la sécurité sociale). Doivent également être prises en compte pour le calcul de la Réserve Spéciale de Participation, les indemnités de congés payés versées pour le compte de l’employeur par des caisses agréées constituées à cet effet conformément à l’article L.223-16 du Code du travail. En outre, les rémunérations à prendre en compte pour les périodes d’absences visées aux articles L.122-26
et L.122-32-1 du Code du travail, dans le cas où l’employeur ne maintient pas intégralement les salaires, sont celles qu’auraient perçues les salariés concernés pendant les mêmes périodes s’ils avaient travaillé.

***Valeur ajoutée*** : la valeur ajoutée comprend les charges de personnel, les impôts, taxes et versements assimilés (à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires), les charges financières, les dotations de l'exercice aux amortissements, les dotations de l'exercice aux provisions (à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles) et le résultat courant avant impôts.

L'entreprise doit effectuer le versement au dépositaire avant le premier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, l'entreprise doit compléter ce versement par un intérêt de retard (au profit des salariés) égal à 1.33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées.

Les intérêts sont versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions.

**4.2 - Répartition de la Réserve Spéciale de Participation**

Les sommes portées à la Réserve Spéciale de Participation sont réparties entre les salariés proportionnellement aux salaires perçus.

Il s’agit des salaires bruts déterminés selon les règles prévues à l’article L.242-1 du Code de la sécurité sociale. Doivent également être prises en compte les indemnités de congés payés versées pour le compte de l’employeur par des caisses agréées constituées à cet effet conformément à l’article L.223-16 du Code du travail. En outre, les rémunérations à prendre en compte pour les périodes d’absences visées aux articles L.122-26 et L.122-32-1 du Code du travail, dans le cas où l’employeur ne maintient pas intégralement les salaires, sont celles qu’auraient perçues les salariés concernés pendant les mêmes périodes s’ils avaient travaillé.

Toutefois, le salaire de chaque bénéficiaire n'est pris en compte, pour le calcul de cette répartition, que jusqu'à concurrence de 4 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale.

En outre, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié, au titre d'un exercice, ne peut excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la Sécurité Sociale sur la base d'un exercice de douze mois. Le plafond considéré est celui qui est obtenu par la moyenne arithmétique des plafonds mensuels en vigueur pour l'exercice au titre duquel les droits des salariés sont nés.

La part de la réserve spéciale de participation qui ne peut pas être attribuée en raison du plafonnement des droits individuels, sera immédiatement répartie entre les autres salariés non touchés par le plafond cité à l'alinéa précédent.

Ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence pour les salariés qui n'ont pas été présents pendant tout l'exercice.

**4.3 - Modalités de gestion**

Une fois réparties, ces sommes sont versées dans le PEI et gérées conformément aux dispositions de l’article 5.1 ci-après.

Les sommes issues de la participation sont directement investies dans le compartiment PACTEO LABEL SECURITE du Fonds Commun de Placement Multientreprises (FCPE) PACTEO LABEL, composé de
5 compartiments, étant entendu que chaque bénéficiaire peut, sans frais et à tout moment, modifier cette première affectation et transférer ces sommes vers un ou plusieurs autres compartiments du FCPE susmentionné, à savoir :

* le compartiment PACTEO LABEL PRUDENCE,
* le compartiment PACTEO LABEL EQUILIBRE,
* le compartiment PACTEO LABEL DYNAMIQUE,
* le compartiment PACTEO LABEL SOLIDAIRE.

Toutefois, par dérogation à ce qui précède, les droits à participation n'atteignant pas 80 euros par personne sont versés directement à leurs bénéficiaires.

Conformément aux dispositions prévues à l’article 5.2, chaque bénéficiaire peut, par la suite, à tout moment, modifier l’affectation de ses avoirs d’un compartiment à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d’indisponibilité.

Les frais se rapportant à ces opérations sont alors supportés par les porteurs de parts concernés.

La Société de Gestion, le Dépositaire et le Teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires sont respectivement définis aux articles 5.4, 5.5 et 5.6 du présent accord.

Le délai d’indisponibilité et les cas dans lesquels ces sommes peuvent exceptionnellement être débloquées sont déterminés à l’article 12 ci-après.

**4.4 - Information collective**

Il appartient au chef d’entreprise d’informer les salariés par tout moyen approprié (affichage, circulaire de la direction …) de l’existence d’un droit à participation, ainsi que de la formule de calcul et des modes de répartition et de gestion.

Il est précisé que tout salarié qui désire consulter ou détenir le texte du présent accord peut l'obtenir auprès du Service du Personnel ou de son employeur.

En application de l’article R.442-19 du Code du travail, l’employeur doit, dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice, présenter un rapport comportant notamment, les éléments servant de base au calcul du montant de la participation pour l’exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l’utilisation des sommes affectées à la réserve spéciale de participation. Dans toutes les entreprises où il n’existe pas de comité d’entreprise, ce rapport doit être présenté aux délégués du personnel et adressé à chaque salarié présent dans l’entreprise à l’expiration du délai de 6 mois suivant la clôture de l’exercice.

Les entreprises non soumises au régime obligatoire de la participation, adhérant au présent PEI et ayant décidé la mise en place de la participation financière dans leur entreprise sont tenues d’informer la Direction Départementale du Travail, de l’Emploi et de la Formation Professionnelle dont elles relèvent de l’application de la participation financière dans leur entreprise en application du présent accord, ainsi que de ses modalités d’application (notamment la date d’effet).

**4.5 - Information individuelle**

Chaque bénéficiaire reçoit, à la suite de tout versement effectué pour son compte, une fiche distincte de son bulletin de salaire indiquant que la Société de Gestion est chargée de la gestion du Fonds Commun de Placement Multientreprises et comportant :

* le montant total de la Réserve Spéciale de Participation pour l'exercice concerné,
* le montant des droits qui lui sont attribués,
* les montants de CSG et CRDS,
* la date à laquelle ces droits deviendront disponibles,
* l'indication des cas dans lesquels les droits peuvent être exceptionnellement liquidés par anticipation.

Cette fiche comporte en annexe une note rappelant les règles de calcul et de répartition de la RSP.

Ces documents sont également adressés aux salariés ayant quitté l’entreprise.

**ARTICLE 5 : GESTION DES SOMMES COLLECTEES**

**5.1 - Supports de placement**

Les versements volontaires et les versements complémentaires éventuels de l’entreprise sont employés, au choix du bénéficiaire, à la souscription de parts et de fractions de part d’un ou plusieurs compartiments du Fonds Commun de Placement Multientreprises (FCPE) **PACTEO LABEL**.

Le FCPE **PACTEO LABEL** est un FCPE socialement responsable composé des
5 compartiments suivants :

* **PactEo Label SÉcuritÉ**, investi à 100 % en supports monétaires, pour sécuriser l’épargne investie,
* **PactEo Label Prudence**, majoritairement investi en produits de taux (obligations et produits monétaires),
* **PactEo Label ÉquilibrÉ**, investi de façon équilibrée entre obligations et actions, pour allier performance et sécurité,
* **PactEo Label Dynamique**, majoritairement investi en actions, pour rechercher la performance à moyen terme,
* **PactEo Label Solidaire**, investi au moins à 5 % et au plus à 10 % en titres d’entreprises solidaires.

À défaut de choix du bénéficiaire, ces sommes sont versées dans le compartiment **PACTEO LABEL SECURITE.**

Les sommes issues de la participation et de l’intéressement sont directement investies dans le compartiment **PACTEO LABEL SECURITE**, étant entendu que chaque bénéficiaire peut, à tout moment et sans frais, modifier cette première affectation et transférer ces sommes vers un ou plusieurs autres compartiments de son choix.

En application de l’article R.443-4 du Code du travail, les versements volontaires des adhérents au Plan, les versements complémentaires des employeurs, les primes d’intéressement affectées volontairement par les adhérents à la réalisation du Plan, ainsi que les sommes attribuées aux salariés au titre de la participation et affectées au Plan doivent, dans un délai de 15 jours à compter respectivement de leur versement par l’adhérent ou de la date à laquelle ces sommes sont dues, être employés à l’acquisition de parts du Fonds Communs de Placement Multientreprises mentionné ci-dessus.

Le présent Plan comporte en annexe les critères de choix, la liste des formules de placement, et la notice d’information de la Commission aux Opérations de Bourse (COB) du Fonds Commun de Placement Multientreprises précité.

**5.2 - Modalités de modification de choix placement**

Quelle que soit l’origine des sommes investies dans le présent PEI, chaque bénéficiaire peut, à tout moment, modifier l’affectation de ses avoirs d’un compartiment à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d’indisponibilité, et n’ouvrent pas droit à un nouvel abondement.

Les frais se rapportant à ces opérations sont supportés par les porteurs de parts concernés.

**5.3 - Emploi des revenus**

Les revenus et produits des portefeuilles constitués en application du présent Plan sont obligatoirement réinvestis dans le Plan ayant généré ces revenus et produits.

Il en va de même des crédits d’impôt et avoirs fiscaux qui leur sont attachés et dont la restitution est demandée à l’Administration par le Dépositaire.

**5.4 - Société de gestion**

Le FCPE PACTEO LABEL est géré par le CRÉDIT LYONNAIS ASSET MANAGEMENT, Société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance, au capital de 101 148 256 euros, dont le Siège Social est 168, rue de Rivoli, 75001 PARIS, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le n° B 672 003 308, et agréée par la Commission des Opérations de Bourse sous le n° GP 9823.

**5.5 - Dépositaire**

Le dépositaire est le CRÉDIT LYONNAIS, Société Anonyme au capital de 1 808 394 053 euros, dont le Siège Social est 18, rue de la République, 69002 LYON, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lyon sous le n° B 954 509 741.

**5.6 - Teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires**

L’établissement teneur du registre des comptes administratifs des bénéficiaires se substitue aux entreprises comprises dans le champ du présent accord quant à la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées aux Plans.

La tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire est assurée par le CRÉDIT LYONNAIS ÉPARGNE ENTREPRISE, (ci-après dénommé « le Teneur de registres ») Société Anonyme à Directoire et à Conseil de Surveillance au capital de 15 250 000 euros, dont l’adresse postale est TSA 90206, 26956 VALENCE CEDEX 9.

**ARTICLE 6 : CONSEIL DE SURVEILLANCE DU FONDS COMMUN DE PLACEMENT MULTIENTREPRISES**

Conformément au règlement du FCPE visé à l’article 5.1, pour les entreprises adhérant à un PEI ou un PPESVI de branche ou géographique conclu par des organisations syndicales représentatives et des organisations syndicales d’employeurs, plusieurs employeurs ou tout groupement d’employeur, le conseil de surveillance du Fonds PACTEO LABEL, institué en application de l’article L.214-39 du Code monétaire et financier, est composé de :

* deux membres salariés porteurs de parts désignés par chaque organisation syndicale signataire de l’accord, représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés,
* de membres porteurs de parts représentant les entreprises désignées par les organisations syndicales d’employeurs signataires de l’accord, dont le nombre est au plus égal à la moitié de celui des représentants des porteurs de parts.

Chaque compartiment doit être représenté au sein du conseil de surveillance.

Chaque membre peut être remplacé par un suppléant élu ou désigné dans les mêmes conditions.

La durée du mandat est fixée à 3 exercices. Le mandat expire effectivement après la réunion du conseil de surveillance qui statue sur les comptes du dernier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelable par tacite reconduction, dans la mesure où les représentants sont désignés et pas élus.

Le renouvellement d’un poste devenu vacant s’effectue dans les conditions de désignation décrites ci-dessus. Il doit être réalisé sans délai à l’initiative du conseil de surveillance ou, à défaut, de l’entreprise et, en tout état de cause, avant la prochaine réunion du conseil de surveillance.

Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l’examen du rapport de gestion et des comptes annuels du Fonds, l’examen de la gestion financière, administrative et comptable et l’adoption du rapport annuel.

La société de gestion exerce les droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l’actif du Fonds et décide de l’apport des titres, à l’exception des titres de l’entreprise ou de toute entreprise qui lui est liée dans les conditions prévues à l’article L.444-3 du Code du travail.

Le conseil de surveillance peut :

* présenter des résolutions aux assemblées générales,
* demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le commissaire aux comptes du Fonds qui sont tenus de déférer à sa convocation,
* décider des fusions, scissions et liquidations du Fonds,
* agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs, sans préjudice des compétences de la société de gestion et de celles du liquidateur.

Le conseil de surveillance donne son accord aux modifications du règlement du Fonds dans les cas prévus par ce dernier (changement de société de gestion, de dépositaire, fusion, scission et liquidation).

Le conseil de surveillance peut être réuni à toute époque de l’année, soit sur convocation de son président, soit à la demande des deux tiers au moins de ses membres, soit sur l’initiative de la société de gestion ou du dépositaire. Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés (à l’exception des décisions de changement de dépositaire et/ou de société de gestion nécessitant la majorité des trois quarts) ; en cas de partage, la voix du président de séance est prépondérante.

Un représentant de la société de gestion assiste dans la mesure du possible aux réunions du conseil de surveillance, étant entendu que le dépositaire peut également y assister s’il le juge nécessaire.

Il est tenu un registre de présence signé par les membres présents. Les délibérations du conseil sont consignées dans des procès-verbaux signés par le président de séance et au minimum par un membre présent à la réunion.

En cas d’empêchement du président, celui-ci est remplacé par un des membres présents à la réunion, porteurs de parts et désignés par ses collègues.

En cas d’empêchement, chaque membre du conseil de surveillance peut, en l’absence de suppléant, se faire représenter par le président ou par tout autre membre, sous réserve que ce dernier soit porteur de parts.

Ces délégations de pouvoirs ne peuvent être consenties que pour une seule réunion.

**ARTICLE 7 : PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE FONCTIONNEMENT**

**7.1 - Frais de tenue des comptes individuels**

Les frais de tenue du registre et des comptes administratifs des bénéficiaires sont à la charge des employeurs. Ces frais leur sont facturés à raison du nombre de leurs salariés qui sont adhérents au PEI.

En cas de départ du salarié de l'entreprise, pour un motif autre que la retraite ou la préretraite, ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise pour être supportés par le bénéficiaire concerné par prélèvement sur ses avoirs.

En cas de liquidation d’une entreprise, les frais de tenue de comptes dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des salariés.

**7.2 - Frais de gestion du Fonds Commun de Placement Multientreprises**

Les frais de gestion de chaque compartiment sont imputés sur les actifs de ce compartiment et sont donc supportés par les bénéficiaires porteurs de parts.

**ARTICLE 8 : INFORMATION DES BÉNÉFICIAIRES**

L’information relative au contenu du présent accord est effectuée par affichage ou par note d’information.

Il est également remis à tous les membres du personnel de chaque entreprise, ainsi qu’à tout nouvel embauché, un exemplaire du présent accord.

Un document d’information sur les modalités de fonctionnement du PEI est également remis à tout bénéficiaire.

En application de l’article R.443-5 du Code du travail, l’établissement Teneur de registres, se substituant dans les obligations des entreprises en matière d’information, effectue un récapitulatif des sommes versées dans le PEI.

Chaque bénéficiaire reçoit directement au moins une fois par an un relevé lui indiquant sa situation, la date de disponibilité des parts dont il est titulaire et les cas dans lesquels ses avoirs deviennent exceptionnellement disponibles, ainsi qu’en cas de sortie, le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS.

**ARTICLE 9 : DÉPART D’UN SALARIÉ**

Le salarié qui quitte l’entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dans un livret d’épargne salariale qui lui est remis par le premier employeur qu’il quitte, aux fins de faciliter le remboursement et le transfert de ses avoirs.

L’état récapitulatif comporte :

* l’identification du bénéficiaire,
* la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l’entreprise par accord de participation et plans d’épargne dans lesquels il a effectué des versements avec mention, le cas échéant, des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles,
* l’identité et l’adresse des teneurs de registres auprès desquels le bénéficiaire a un compte.

Le salarié quittant l’entreprise doit préciser l’adresse à laquelle devront être envoyées les sommes qui lui sont dues. En cas de changement d’adresse, il appartient au bénéficiaire d’en informer l’entreprise en temps utile.

Lorsqu’un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les droits auxquels il peut prétendre sont conservés dans le FCPE et tenus à sa disposition par le Dépositaire jusqu’au terme de la prescription trentenaire.

En cas de décès d’un bénéficiaire, l’entreprise dans laquelle il est employé informe les ayants droit de l’existence des droits acquis, à charge pour les ayants droit d’en demander la liquidation avant le premier jour du septième mois suivant le décès.

**ARTICLE 10 : Transfert d’avoirs détenus au titre de la participation ou d’un plan d’épargne chez un employeur précédent**

Le salarié qui ne demande pas la délivrance des sommes détenues au titre de la participation ou dans un plan d’épargne de son ancien employeur au moment de la rupture de son contrat de travail, peut demander qu’elles soient affectées dans le Plan, étant précisé que le transfert d’un PPESV ou PPESVI vers un PEE ou PEI n’est pas possible lorsque les sommes sont indisponibles.

Les sommes ainsi transférées ne sont pas prises en compte pour l’appréciation du plafond des versements annuels d’un salarié visé à l’article 3.1.

Ces sommes ne peuvent donner lieu au versement complémentaire de l’entreprise. Les périodes d’indisponibilité déjà courues chez le précédent employeur sont prises en compte pour l’appréciation du délai d’indisponibilité.

**ARTICLE 11 : SORTIE DU CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application de la convention collective, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L.132-8 du Code du travail. Cette adaptation tend à organiser le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou la liquidation des avoirs de ces derniers.

**ARTICLE 12 : DURÉE DE BLOCAGE ET CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ**

Les sommes provenant des versements volontaires des bénéficiaires, y compris l’intéressement, ainsi que de l’abondement éventuel de l’employeur sont disponibles à l’expiration d’un délai de 5 ans courant à compter du dernier jour du sixième mois de l’année au cours de laquelle les versements ont été effectués.

Les sommes provenant du versement de la participation sont disponibles à l’expiration d’un délai de 5 ans courant à compter du 1er jour du quatrième mois suivant la clôture de l’exercice au titre duquel les droits sont nés.

Si la participation est versée au PEI, la date de disponibilité de l’intégralité des sommes versées au cours d’une même année est ramenée à celle de la participation.

Les sommes placées dans le PEI peuvent exceptionnellement être remboursées avant l’expiration du délai défini ci-dessus dans les cas suivants :

1. mariage de l'intéressé ou conclusion d’un pacte civil de solidarité par l’intéressé,
2. naissance ou arrivée au foyer d’un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge,
3. divorce, séparation ou dissolution d’un pacte civil de solidarité lorsqu’ils sont assortis d’un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d’au moins un enfant au domicile de l’intéressé,
4. invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s’apprécie au sens des 2° et 3° de l’article L.341-4 du Code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d’orientation et de reclassement professionnel prévue à l’article L.323-11 ou de la commission départementale de l’éducation spéciale à condition que le taux d’incapacité atteigne au moins 80 % et que l’intéressé n’exerce aucune activité professionnelle,
5. décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité,
6. cessation du contrat de travail,
7. affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire 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.351-43, 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. affectation des sommes épargnées à l’acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l’article R.111-2 du Code de la construction et de l’habitation, sous réserve de l’existence d’un permis de construire ou d’une déclaration préalable de travaux ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d’une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel,
9. situation de surendettement du salarié 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 de déblocage anticipé doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans le cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, invalidité, surendettement, où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l’indisponibilité intervient sous forme d’un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d’être débloqués.

Le jugement arrêtant le plan de cession totale de l’entreprise ou le jugement ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l’entreprise rend immédiatement exigibles les droits à participation non échus en application des articles L.621-94 et L.622-22 du Code du commerce et de l’article L.143-11-3 du Code du travail.

La demande de remboursement, accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires pour justifier le déblocage anticipé de l’épargne, est adressée à la société chargée de la tenue du registre des comptes individuels des bénéficiaires.

Adresse postale : CRÉDIT LYONNAIS ÉPARGNE ENTREPRISE - TSA 26956, 26956 VALENCE CEDEX 9.

**ARTICLE 13 : RETRAIT DES FONDS**

Les parts du FCPE devenues disponibles à l’issue du délai d’indisponibilité ou à l’occasion d’un cas permettant la levée de ladite indisponibilité peuvent être remboursées aux bénéficiaires sur leur demande.

La demande est adressée à l’établissement teneur du registre des comptes individuels désigné à l’article 5.6 dont l’adresse postale est : CRÉDIT LYONNAIS EPARGNE ENTREPRISE - TSA 26956, 26956 VALENCE CEDEX 9.

Les porteurs de parts qui ne demandent pas le remboursement de leurs parts au terme du délai d’indisponibilité conservent leurs avoirs dans le PEI et continuent de bénéficier de l’exonération de l’impôts sur les plus values.

**ARTICLE 14 : DUREE**

Le présent accord est signé pour une durée indéterminée.

Dans le cas où il serait dénoncé par la totalité des organisations d'employeurs ou de salariés signataires, il continuerait de produire ses effets dans les conditions prévues à l'article L.132-8 du Code du travail, et une nouvelle négociation s'engagerait dans les trois mois qui suivent la date de dénonciation. Si cette négociation n'aboutit pas, la liquidation définitive du PEI ne pourra intervenir en tout état de cause qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité visés à l'article 12 du règlement annexé, pour chacun des participants inscrits au registre du PEI à la date de cette dénonciation.

L'épargne constituée continuera d'être gérée dans les conditions prévues par le règlement, pour l'ensemble des participants ayant un compte ouvert à la date d'expiration du délai légal visé à l'article L.132-8 du Code du travail.

 Fait à Paris, le 7 juillet 2003

|  |  |
| --- | --- |
| LA FÉDÉRATION DES ENTREPRISES DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION12, rue Euler75008 PARISLE SYNDICAT NATIONAL DES NÉGOCIANTSSPÉCIALISÉS EN PRODUITS ALIMENTAIRES115, rue Louis Armand13852 AIX-EN-PROVENCE CEDEX 3Pour la FCD et par délégation pour le Syndicat ci-dessus :Jérôme Bédier | LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES TRAVAILLEURS DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES & DES SECTEURS CONNEXES FO7, passage Tenaille75014 PARIS LA FÉDÉRATION CFTC “COMMERCE,SERVICES ET FORCE DE VENTE”197, rue du Faubourg Saint-Martin75010 PARISLA FÉDÉRATION DES SERVICES CFDT14, rue Scandicci93508 PANTINLA FÉDÉRATION AGRO-ALIMENTAIRE CFE-CGC59/63, rue du Rocher75008 PARISLA FÉDÉRATION DES PERSONNELS DU COMMERCE, DE LA DISTRIBUTION ET DES SERVICES CGT263, rue de Paris 93514 MONTREUIL CEDEX |

**APPENDICE À LA SECTION I**

**CRITÈRES DE CHOIX ET LISTE DES FORMULES DE PLACEMENT**

Les signataires de l'accord souhaitaient proposer une offre de gestion labellisée par le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale, assurant ainsi aux épargnants :

* des supports de placement répondant aux critères de l’Investissement Socialement Responsable,
* une place majoritaire accordée aux salariés au sein du Conseil de Surveillance du Fonds,
* un très bon rapport qualité / prix.

Leur choix s'est donc porté, après appel d'offres, sur l'offre PACTEO LABEL de Crédit Lyonnais Asset Management qui, grâce à ses 5 compartiments du plus sécurisé au plus dynamique, permet d'offrir aux adhérents une large palette de supports de placement.

La composition et la stratégie de placement des 5 compartiments de PACTEO LABEL sont présentées dans le tableau suivant :

**ANNEXE VI**

**ÉPARGNE SALARIALE**

**Section II**

**PLAN PARTENARIAL D’ÉPARGNE SALARIALE VOLONTAIRE**

**INTERENTREPRISES DE LA BRANCHE**

**DU COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

Les organisations syndicales et professionnelles soussignées ont convenu ce qui suit dans l’objectif de mettre en place un Plan Partenarial d’Épargne Salariale Volontaire Interentreprises (PPESVI) commun à l’ensemble du personnel des entreprises couvertes par la Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire n° 3305 du 12 juillet 2001*.*

**PRÉAMBULE**

La présente section a pour objet de favoriser l’épargne salariale, à long terme (10 ans) dans le cadre du PPESVI glissant, en permettant aux salariés des entreprises de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire de participer avec l’aide de leur entreprise à la constitution d’un portefeuille collectif de valeurs mobilières en vue de se constituer une épargne, en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d’épargne collective.

L’adhésion à un PPESVI n’est possible que dans la mesure où le personnel de l’entreprise a la possibilité d’opter pour un Plan de plus courte durée (Plan d’Épargne d’Entreprise ou Plan d’Épargne Interentreprises).

Le présent PPESVI de branche (ou « Plan ») est mis en place conformément aux dispositions du Titre IV du Livre IV du Code du travail intitulé « Intéressement, participation et plans d’épargne salariale » tel que modifié par la loi n° 2001-152 du 19 février 2001.

**ARTICLE 1 : FORMALITÉS D'ADHÉSION AU PLAN**

Les entreprises adhérant au présent PPESVI sont tenues d’informer la Direction Départementale du Travail, de l’Emploi et de la Formation Professionnelle dont elles relèvent de l’application du présent accord.

L’adhésion de l’entreprise au PPESVI se fait par une notification expresse de l’entreprise entrant dans le champ d’application de l’accord. Cette notification est adressée à l’établissement teneur de registre par lettre simple.

L’adhésion du salarié ayant l’ancienneté requise au PPESVI est libre, elle fait l’objet d’une communication à l’employeur. Ce dernier notifie l’adhésion à l’établissement teneur de registres dans les conditions fixées à l’alinéa précédent.

**ARTICLE 2 : BÉNÉFICIAIRES**

* Tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d’application du présent accord peuvent bénéficier du PPESVI à condition de compter au moins 3 mois d’ancienneté dans leur entreprise à la date du premier versement. Pour la détermination de l’ancienneté d’un salarié, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés par l’intéressé au cours de l’année au titre de laquelle les versements sont effectués et des douze mois qui la précèdent.
* Dans les entreprises dont l’effectif habituel comprend au moins un et au plus cent salariés, les chefs de ces entreprises, ou s’il s’agit de sociétés, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire peuvent également bénéficier du Plan sous réserve du respect de la condition d’ancienneté visée au premier alinéa.
* Les anciens salariés ayant quitté leur entreprise à la suite d’un départ en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au Plan à la condition toutefois d’avoir effectué au moins un versement avant la rupture de leur contrat de travail et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs. Les salariés, dont le contrat de travail est rompu ou arrivé à terme pour une autre raison que la retraite ou préretraite, peuvent rester adhérents au Plan sans pouvoir effectuer de nouveaux versements, hormis le cas où ils ont intégré une entreprise relevant du présent accord. En outre, lorsque le versement de l’intéressement dû au titre de la dernière période d’activité du salarié, intervient après son départ de l’entreprise, il peut affecter cet intéressement dans le Plan.

**ARTICLE 3 : ALIMENTATION DU PPESVI**

**3.1 - Versements volontaires des bénéficiaires**

Le montant annuel des sommes pouvant être versées par chaque bénéficiaire ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute ou de son revenu professionnel imposé à l’impôt sur le revenu au titre de l’année précédente.

Cette limite s’applique aux versements personnels des bénéficiaires, y compris l’intéressement, affectés au présent PPESVI.

En cas de participation d’un salarié à plusieurs Plans d’Épargne Salariale, le plafond mentionné ci-dessus s’apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires (y compris intéressement) à ces Plans.

Les bénéficiaires pourront effectuer des versements volontaires à tout moment, soit de façon périodique (par prélèvement sur leur compte) soir de façon exceptionnelle (par prélèvement ou par chèque).

Les bénéficiaires devront pour cela préciser la fréquence de versement souhaitée, ainsi que l’affectation de leurs avoirs.

Tout versement au présent PPESVI doit être d’un minimum de 15 euros.

**3.2 - Versements complémentaires des employeurs (abondement)**

Afin de faciliter la constitution de l’épargne collective, les employeurs prennent en charge les frais de tenue des comptes individuels des salariés conformément aux dispositions de l’article 6.1 et peuvent également ajouter aux versements volontaires des bénéficiaires, y compris intéressement, ainsi qu'aux sommes issues de la participation des versements complémentaires appelés abondements. En tout état de cause, l’employeur a toujours la possibilité de ne pas abonder les versements des salariés, l’aide de l’entreprise consiste alors en la simple prise en charge des frais de tenue des comptes individuels.

Chaque entreprise adhérente sélectionne dans la première grille ci-dessous, la formule d’abondement choisie (le versement complémentaire de l’employeur s’exprime par un pourcentage du versement effectué par le salarié dans la limite d’un des plafonds d’abondement mentionnés dans la seconde grille ci-dessous) :

|  |  |
| --- | --- |
| **Formules d’abondement** | 0 % du versement du salarié |
| 25 % du versement du salarié |
| 50 % du versement du salarié |
| 100 % du versement du salarié |
| 200 % du versement du salarié |
| 300 % du versement du salarié |

|  |  |
| --- | --- |
| **Plafonds de l’abondement en euros (€)** | 500 € |
| 1000 € |
| 1500 € |
| 2000 € |
| 2500 € |
| 3000 € |
| 3500 € |
| 4000 € |
| 4600 € |

En application de l’article L.443-7 du Code du travail, les versements effectués par l’employeur ne peuvent excéder, par an et par bénéficiaire, le triple de la contribution du salarié, dans la limite de
4 600 euros.

Il est précisé, par ailleurs, que le plafond d’abondement d’un Plan d’Épargne d’Entreprise (PEE) ou d’un PEI est cumulable avec celui du PPESVI.

Cette formule peut être remplacée, au maximum une fois par an, par une autre formule de la grille. Toute modification de la formule d’abondement devra immédiatement être portée à la connaissance des salariés et être notifiée à la Direction Départementale du Travail, de l’Emploi et de la Formation Professionnelle.

L’abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l’article L.242-1 du Code de la sécurité sociale, en vigueur dans l’entreprise au moment de la mise en place du Plan ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Aucun abondement ne sera versé aux anciens salariés ayant quitté leur entreprise.

Les versements complémentaires de l’employeur supportent le précompte de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et de la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) (l’abattement de 5 % étant applicable). En application de l’article L.137-5 du Code de la sécurité sociale, la fraction d’abondement dont bénéficient les salariés, qui excèdent 2 300 euros, est assujettie à une taxe de 8,2 % à la charge de l’employeur.

Les abondements sont versés concomitamment aux versements des salariés.

**3.3 - Intéressement**

Le PPESVI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application des accords d’intéressement en vigueur dans l’entreprise.

Avant chaque versement d'intéressement, l’entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire mentionnant notamment le montant de leur intéressement. Les salariés peuvent affecter tout ou partie du montant de leur intéressement (après prélèvement de la CSG et CRDS) au PPESVI. Dans ce cas, ils devront retourner à l’entreprise ou directement au teneur de comptes ledit formulaire en indiquant le montant à affecter au Plan et le ou les supports de placement choisis.

Les sommes attribuées au titre de l’accord d’intéressement sont exonérées d’impôt sur le revenu si elles sont versées dans le Plan dans les 15 jours suivant la date à laquelle elles ont été perçues.

Le versement des sommes issues de l’intéressement au présent PPESVI perçues au titre de la dernière période d’activité du salarié après le départ de celui-ci de l’entreprise pour un motif autre que la retraite ou la préretraite, ne fait pas l’objet d’un versement complémentaire de l’employeur.

**3.4 - Participation**

Les salariés peuvent demander l'affectation de leur quote-part individuelle de participation à la réalisation du PPESVI. L’entreprise fera parvenir aux bénéficiaires un formulaire indiquant le montant des sommes leur revenant au titre de la Réserve Spéciale de Participation, après prélèvement de la CSG et CRDS. Les salariés retourneront ledit formulaire à l’entreprise ou directement au teneur de comptes en indiquant le ou les supports de placement choisis.

Ces sommes peuvent faire l’objet de l’abondement de l’employeur.

**3.5 - Transferts**

* Les sommes affectées à un PEE ou PEI peuvent être transférées dans le présent PPESVI glissant avant le terme du délai de blocage, mais ne peuvent pas donner lieu à abondement de l’entreprise. Lorsque les avoirs détenus dans le PEE ou PEI sont devenus disponibles à l’issue de la période d’indisponibilité, ils peuvent être transférés dans le PPESVI, les périodes d’indisponibilité déjà courues étant alors prises en compte. Ils ne font pas l’objet de l’abondement de l’employeur*.*
* La participation peut être transférée dans le présent PPESVI glissant, les sommes sont alors bloquées pour la durée de blocage prévue par le PPESVI. Ces sommes peuvent faire l’objet de l’abondement de l’employeur.

**ARTICLE 4 : GESTION DES SOMMES COLLECTÉES**

**4.1 - Supports de placement**

Les versements volontaires et les versements complémentaires éventuels sont employés, au choix du bénéficiaire, à la souscription de parts et de fractions de part d’un ou plusieurs compartiments du Fonds Commun de Placement Multientreprises (FCPE) **PACTEO LABEL**.

Le FCPE **PACTEO LABEL** est un FCPE socialement responsable composé des
5 compartiments suivants :

* **PactEo Label SÉcuritÉ**, investi à 100 % en supports monétaires, pour sécuriser l’épargne investie,
* **PactEo Label Prudence**, majoritairement investi en produits de taux (obligations et produits monétaires),
* **PactEo Label ÉquilibrÉ**, investi de façon équilibrée entre obligations et actions, pour allier performance et sécurité,
* **PactEo Label Dynamique**, majoritairement investi en actions, pour rechercher la performance à moyen terme,
* **PactEo Label Solidaire**, investi au moins à 5 % et au plus à 10 % en titres d’entreprises solidaires.

À défaut de choix du bénéficiaire, ces sommes sont versées dans le compartiment **PACTEO LABEL SECURITE.**

Les sommes issues de la participation et de l’intéressement sont directement investies dans le compartiment **PACTEO LABEL SECURITE**, étant entendu que chaque bénéficiaire peut, à tout moment et sans frais, modifier cette première affectation et transférer ces sommes vers un ou plusieurs autres compartiments de son choix.

En application de l’article R.443-4 du Code du travail, les versements volontaires des adhérents au Plan, les versements complémentaires des employeurs, les primes d’intéressement affectées volontairement par les adhérents à la réalisation du Plan, ainsi que les sommes attribuées aux salariés au titre de la participation et affectées au Plan doivent, dans un délai de 15 jours à compter respectivement de leur versement par l’adhérent ou de la date à laquelle ces sommes sont dues, être employés à l’acquisition de parts du Fonds Commun de Placement Multientreprises mentionné ci-dessus.

Le présent accord comporte en annexe les critères de choix du gestionnaire, la liste des formules de placement, et la notice d’information de la Commission aux Opérations de Bourse (COB) du Fonds Commun de Placement Multientreprises précité.

**4.2 - Modalités de modification de choix placement**

Quelle que soit l’origine des sommes investies dans le présent PPESVI, chaque bénéficiaire peut, à tout moment, modifier l’affectation de ses avoirs d’un compartiment à un autre, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d’indisponibilité, et n’ouvrent pas droit à un nouvel abondement.

Les frais se rapportant à ces opérations sont alors supportés par les porteurs de parts concernés.

**4.3 - Emploi des revenus**

Les revenus et produits des portefeuilles constitués en application du présent accord sont obligatoirement réinvestis dans le Plan ayant généré ces revenus et produits.

Il en va de même des crédits d’impôt et avoirs fiscaux qui leur sont attachés et dont la restitution est demandée à l’Administration par le Dépositaire.

**4.4 - Société de gestion**

Le FCPE PACTEO LABEL est géré par le CRÉDIT LYONNAIS ASSET MANAGEMENT, Société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance, au capital de 101 148 256 euros, dont le Siège Social est 168, rue de Rivoli, 75001 PARIS, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le n° B 672 003 308, et agréée par la Commission des Opérations de Bourse sous le n° GP 9823.

**4.5 - Dépositaire**

Le dépositaire est le CRÉDIT LYONNAIS, Société Anonyme au capital de 1 808 394 053 euros, dont le Siège Social est 18, rue de la République, 69002 LYON, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lyon sous le n° B 954 509 741.

**4.6 - Teneur du registre des comptes individuels des bénéficiaires**

L’établissement teneur du registre des comptes administratifs des bénéficiaires se substitue aux entreprises comprises dans le champ du présent accord quant à la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées aux Plans.

La tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire est assurée par le CRÉDIT LYONNAIS ÉPARGNE ENTREPRISE, (ci-après dénommé « le Teneur de registres ») Société Anonyme à Directoire et à Conseil de Surveillance au capital de 15 250 000 euros, dont l’adresse postale est TSA 26956, 26956 VALENCE CEDEX 9.

**ARTICLE 5 : CONSEIL DE SURVEILLANCE DU FONDS COMMUN DE PLACEMENT MULTIENTREPRISES**

Conformément au règlement du FCPE visé à l’article 4.1, pour les entreprises adhérant à un PEI ou un PPESVI de branche ou géographique conclu par des organisations syndicales représentatives et des organisations syndicales d’employeurs, plusieurs employeurs ou tout groupement d’employeurs, le conseil de surveillance du Fonds PACTÉO LABEL, institué en application de l’article L.214-39 du Code monétaire et financier, est composé de :

* deux membres salariés porteurs de parts désignés par chaque organisation syndicale signataire de l’accord, représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés,
* de membres porteurs de parts représentant les entreprises désignées par les organisations syndicales d’employeurs signataires de l’accord, dont le nombre est au plus égal à la moitié de celui des représentants des porteurs de parts.

Chaque compartiment doit être représenté au sein du conseil de surveillance.

Chaque membre peut être remplacé par un suppléant désigné dans les mêmes conditions.

La durée du mandat est fixée à trois exercices. Le mandat expire effectivement après la réunion du conseil de surveillance qui statue sur les comptes du dernier exercice du mandat. Celui-ci est renouvelable par tacite reconduction, dans la mesure où les représentants sont désignés et pas élus.

Le renouvellement d’un poste devenu vacant s’effectue dans les conditions de désignation décrites ci-dessus. Il doit être réalisé sans délai à l’initiative du conseil de surveillance ou, à défaut, de l’entreprise et, en tout état de cause, avant la prochaine réunion du conseil de surveillance.

Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l’examen du rapport de gestion et des comptes annuels du Fonds, l’examen de la gestion financière, administrative et comptable et l’adoption du rapport annuel.

La société de gestion exerce les droits de vote attachés aux valeurs inscrites à l’actif du Fonds et décide de l’apport des titres, à l’exception des titres de l’entreprise ou de toute entreprise qui lui est liée dans les conditions prévues à l’article L.444-3 du Code du travail.

Le conseil de surveillance peut :

* présenter des résolutions aux assemblées générales,
* demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le commissaire aux comptes du Fonds qui sont tenus de déférer à sa convocation,
* décider des fusions, scissions et liquidations du Fonds,
* agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs, sans préjudice des compétences de la société de gestion et de celles du liquidateur.

Le conseil de surveillance donne son accord aux modifications du règlement du Fonds dans les cas prévus par ce dernier (changement de société de gestion, de dépositaire, fusion, scission et liquidation).

Le conseil de surveillance peut être réuni à toute époque de l’année, soit sur convocation de son président, soit à la demande des deux tiers au moins de ses membres, soit sur l’initiative de la société de gestion ou du dépositaire. Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés (à l’exception des décisions de changement de dépositaire et/ou de société de gestion nécessitant la majorité des trois quarts) ; en cas de partage, la voix du président de séance est prépondérante.

Un représentant de la société de gestion assiste, dans la mesure du possible, aux réunions du conseil de surveillance, étant entendu que le dépositaire peut également y assister s’il le juge nécessaire.

Il est tenu un registre de présence signé par les membres présents. Les délibérations du conseil sont consignées dans des procès-verbaux signés par le président de séance et, au minimum, par un membre présent à la réunion.

En cas d’empêchement du président, celui-ci est remplacé par un des membres présents à la réunion, porteurs de parts et désignés par ses collègues.

En cas d’empêchement, chaque membre du conseil de surveillance peut, en l’absence de suppléant, se faire représenter par le président ou par tout autre membre, sous réserve que ce dernier soit porteur de parts.

Ces délégations de pouvoirs ne peuvent être consenties que pour une seule réunion.

**ARTICLE 6 : PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE FONCTIONNEMENT**

**6.1 - Frais de tenue des comptes individuels**

Les frais de tenue du registre et des comptes administratifs des bénéficiaires sont à la charge des employeurs. Ces frais leur sont facturés à raison du nombre de leurs salariés qui sont adhérents au PPESVI.

En cas de départ du salarié de l'entreprise pour un motif autre que la retraite ou la préretraite, ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise pour être supportés par le bénéficiaire concerné par prélèvement sur ses avoirs.

En cas de liquidation d’une entreprise, les frais de tenue de comptes dus postérieurement à la liquidation sont mis à la charge des salariés.

**6.2 - Frais de gestion du Fonds Commun de Placement Multientreprises**

Les frais de gestion de chaque compartiment sont imputés sur les actifs de ce compartiment et sont donc supportés par les bénéficiaires porteurs de parts***.***

**ARTICLE 7 : INFORMATION DES BÉNÉFICIAIRES**

L’information relative au contenu du présent accord est effectuée par affichage ou par note d’information.

Il est également remis à tous les membres du personnel de chaque entreprise, ainsi qu’à tout nouvel embauché, un exemplaire du présent accord.

Un document d’information sur les modalités de fonctionnement du PPESVI est également remis à tout bénéficiaire.

En application de l’article R.443-5 du Code du travail, l’établissement Teneur de registres, se substituant dans les obligations des entreprises en matière d’information, effectue un récapitulatif des sommes versées dans le PPESVI.

Chaque bénéficiaire reçoit directement, au moins une fois par an, un relevé lui indiquant sa situation, la date de disponibilité des parts dont il est titulaire et les cas dans lesquels ses avoirs deviennent exceptionnellement disponibles, ainsi qu’en cas de sortie, le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS.

**ARTICLE 8 : DÉPART D’UN SALARIÉ**

Le salarié qui quitte l’entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dans un livret d’épargne salariale qui lui est remis par le premier employeur qu’il quitte, aux fins de faciliter le remboursement et le transfert de ses avoirs.

L’état récapitulatif comporte :

* l’identification du bénéficiaire,
* la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l’entreprise par accord de participation et plans d’épargne dans lesquels il a effectué des versements avec mention, le cas échéant, des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles,
* l’identité et l’adresse des teneurs de registres auprès desquels le bénéficiaire a un compte.

Le salarié quittant l’entreprise doit préciser l’adresse à laquelle devront être envoyées les sommes qui lui sont dues. En cas de changement d’adresse, il appartient au bénéficiaire d’en informer l’entreprise en temps utile.

Lorsqu’un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les droits auxquels il peut prétendre sont conservés dans le FCPE et tenus à sa disposition par le Dépositaire jusqu’au terme de la prescription trentenaire.

En cas de décès d’un bénéficiaire, l’entreprise dans laquelle il est employé informe les ayants droit de l’existence des droits acquis, à charge pour les ayants droit d’en demander la liquidation avant le premier jour du septième mois suivant le décès.

**ARTICLE 9 : Transfert d’avoirs dÉtenus au titre de la participation ou d’un plan d’Épargne chez un employeur prÉcÉdent**

Le salarié qui ne demande pas la délivrance des sommes détenues au titre de la participation ou dans un plan d’épargne de son ancien employeur au moment de la rupture de son contrat de travail, peut demander qu’elles soient affectées dans le Plan, étant précisé que le transfert d’un PPESV ou PPESVI vers un PEE ou PEI n’est pas possible lorsque les sommes sont indisponibles.

Les sommes ainsi transférées ne sont pas prises en compte pour l’appréciation du plafond des versements annuels d’un salarié visé à l’article 3.1 ci-dessus.

Ces sommes ne peuvent donner lieu au versement complémentaire de l’entreprise. Les périodes d’indisponibilité déjà courues chez le précédent employeur sont prises en compte pour l’appréciation du délai d’indisponibilité.

**ARTICLE 10 : SORTIE DU CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application de la convention collective, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues par l'article L.132-8 du Code du travail. Cette adaptation tend à organiser le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne.

Les comptes non encore clôturés à l'expiration du délai légal d'adaptation mentionné par ledit article ne pourront plus être alimentés, pour chacun des salariés concernés, jusqu'au transfert ou la liquidation des avoirs de ces derniers.

**ARTICLE 11 - DURÉE DE BLOCAGE ET CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ**

Les sommes sont disponibles à l’expiration d’un délai de dix ans à compter de leur versement.

Les bénéficiaires pourront obtenir le déblocage anticipé de leurs droits avant l'expiration de ce délai dans les cas suivants :

1. Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité,
2. Départ à la retraite ou licenciement,
3. Expiration des droits à l’assurance chômage du titulaire,
4. Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ; cette invalidité s’apprécie au regard des 2° et 3° de l’article L.341-4 du Code de la sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la commission technique d’orientation et de reclassement professionnel ou de la commission départementale de l’éducation spéciale à condition que le taux d’incapacité atteigne au moins 80 % et que l’intéressé n’exerce aucune activité professionnelle,
5. Situation de surendettement du salarié 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,
6. Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne qui lui est liée 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.351-43, ou à l’installation en vue de l’exercice d’une autre profession non salariée,
7. Affectation des sommes épargnées à l’acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l’article R.111-2 du Code de la construction et de l’habitation, sous réserve de l’existence d’un permis de construire ou d’une déclaration préalable de travaux ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d’une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

La demande de déblocage anticipé doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de décès, départ à la retraite, licenciement, expiration des droits à l’assurance chômage du titulaire, invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l’indisponibilité intervient sous forme d’un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d’être débloqués.

En cas de décès de l’adhérent, il appartient aux ayants droit de demander la liquidation de ses droits.

La demande de remboursement accompagnée, le cas échéant, des pièces nécessaires pour justifier le déblocage anticipé de l’épargne, est adressée à la société chargée de la tenue du registre des comptes individuels des bénéficiaires.

Adresse postale : CRÉDIT LYONNAIS ÉPARGNE ENTREPRISE - TSA 26956, 26956 VALENCE CEDEX 9.

**ARTICLE 12 - retrait des fonds**

L’épargne, devenue disponible à l'issue du délai de blocage, peut au choix du bénéficiaire :

* soit être laissée dans le PPESVI,
* soit être remboursée en une fois ou de manière fractionnée à la demande du bénéficiaire.

Si le bénéficiaire demande la liquidation de ses avoirs de manière fractionnée, le nombre et le montant des retraits sont laissés à sa discrétion.

L’épargne devenue disponible à l’issue du délai de blocage ou à l’occasion d’un cas de déblocage anticipé ne peut être remboursée qu’aux bénéficiaires sur leur demande.

La demande de remboursement est adressée à la société chargée de la tenue du registre des comptes individuels des bénéficiaires.

Adresse postale : CRÉDIT LYONNAIS ÉPARGNE ENTREPRISE - TSA 26956, 26956 VALENCE CEDEX 9.

**ARTICLE 13 : DUREE**

Le présent accord est signé pour une durée indéterminée.

Dans le cas où il serait dénoncé par la totalité des organisations d'employeurs ou de salariés signataires, il continuerait de produire ses effets dans les conditions prévues à l'article L.132-8 du Code du travail, et une nouvelle négociation s'engagerait dans les trois mois qui suivent la date de dénonciation. Si cette négociation n'aboutit pas, la liquidation définitive du PPESVI ne pourra intervenir en tout état de cause qu'à l'expiration des délais d'indisponibilité visés à l'article 11 du règlement annexé, pour chacun des participants inscrits au registre du PPESVI à la date de cette dénonciation.

L'épargne constituée continuera d'être gérée dans les conditions prévues par le règlement, pour l'ensemble des participants ayant un compte ouvert à la date d'expiration du délai légal visé à l'article L.132-8 du Code du travail.

 Fait à Paris, le 7 juillet 2003

|  |  |
| --- | --- |
| LA FÉDÉRATION DES ENTREPRISES DU COMMERCE ET DE LA DISTRIBUTION12, rue Euler75008 PARISLE SYNDICAT NATIONAL DES NÉGOCIANTSSPÉCIALISÉS EN PRODUITS ALIMENTAIRES115, rue Louis Armand13852 AIX-EN-PROVENCE CEDEX 3Pour la FCD et par délégation pour le Syndicat ci-dessus :Jérôme Bédier | LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES TRAVAILLEURS DE L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES & DES SECTEURS CONNEXES FO7, passage Tenaille75014 PARIS LA FÉDÉRATION CFTC “COMMERCE,SERVICES ET FORCE DE VENTE”197, rue du Faubourg Saint-Martin75010 PARISLA FÉDÉRATION DES SERVICES CFDT14, rue Scandicci93508 PANTINLA FÉDÉRATION AGRO-ALIMENTAIRE CFE-CGC59/63, rue du Rocher75008 PARISLA FÉDÉRATION DES PERSONNELS DU COMMERCE, DE LA DISTRIBUTION ET DES SERVICES CGT263, rue de Paris 93514 MONTREUIL CEDEX |

**APPENDICE À LA SECTION II**

**CRITÈRES DE CHOIX ET LISTE DES FORMULES DE PLACEMENT**

Les signataires de l'accord souhaitaient proposer une offre de gestion labellisée par le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale, assurant ainsi aux épargnants :

* des supports de placement répondant aux critères de l’Investissement Socialement Responsable,
* une place majoritaire accordée aux salariés au sein du Conseil de Surveillance du Fonds,
* un très bon rapport qualité / prix.

Leur choix s'est donc porté, après appel d'offres, sur l'offre PACTEO LABEL de Crédit Lyonnais Asset Management qui, grâce à ses 5 compartiments du plus sécurisé au plus dynamique, permet d'offrir aux adhérents une large palette de supports de placement.

La composition et la stratégie de placement des 5 compartiments de PACTEO LABEL sont présentées dans le tableau suivant :

