

PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI DE BRANCHE)

1. Objet

L'accord a pour objet la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale propre à la branche professionnelle de la banque dans le cadre de l'article 49 de la convention collective de la banque.

Ce dispositif, créé en application des articles L.443-1 et suivants du Code du travail, est destiné à collecter l'épargne salariale dans le cadre juridique du plan d'épargne interentreprises (PEI).

En outre, l'accord a également pour objet d'étendre la participation dans les entreprises de moins de cinquante salariés qui ne sont pas, de par la loi, assujetties obligatoirement à ce dispositif. La participation est en effet un moyen d'associer concrètement les salariés aux résultats de leur entreprise.

Les entreprises du secteur bancaire qui ne sont pas assujetties obligatoirement à la participation sont donc invitées à mettre en place la participation au bénéfice de leurs salariés. Elles pourront, dans ce cas, bénéficier des exonérations fiscales et sociales attachées à ces versements.

Ainsi, pour les entreprises qui ont l'intention d'appliquer la participation et afin de les accompagner dans leur démarche, le présent accord tient lieu d'accord de participation, à la condition qu'elles entrent dans le champ d'application de l'accord. Elles n'auront donc aucune procédure interne à mettre en œuvre, il leur suffira d'appliquer les dispositions de l'accord (cf. article 12).

2. Champ d'application

L'accord s'appliquera en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, aux entreprises visées à l'article 1 de la convention collective de la banque ainsi qu'à leurs organismes professionnels de rattachement relevant des classes NAF 91-1-A, 91-1-C et 91-3 E et à la condition que ces entreprises ne soient pas couvertes par un plan d'épargne d'entreprise.

En conséquence, une entreprise qui met un terme à son propre plan d'épargne entre dans le champ d'application du PEI de la branche professionnelle. A l'inverse, une entreprise qui crée son propre plan d'épargne ne relève plus du PEI de branche.

3. Bénéficiaires

Les salariés relevant des entreprises visées à l'article 2, peuvent épargner dans le cadre du PEI, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté de trois mois¹ dans l'entreprise concernée.

¹ Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

*Cf. Ann. B
E L A*

Les anciens salariés de l'entreprise qui l'ont quittée pour un motif autre que le départ en retraite ou préretraite ne peuvent effectuer de nouveaux versements. Toutefois, lorsque le versement de l'intéressement, au titre de la dernière période d'activité des salariés, intervient après leur départ de l'entreprise, ils peuvent affecter cet intéressement au plan.

Les retraités et préretraités peuvent continuer à épargner dans le cadre du PEI, à la condition qu'ils aient déjà versé dans celui-ci avant leur départ en retraite et qu'ils n'aient pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation de leur contrat de travail. Ils ne peuvent bénéficier de l'abondement éventuellement prévu par l'entreprise.

Il y a lieu de considérer comme des préretraités dont le contrat de travail est rompu :

- les bénéficiaires des allocations spéciales du Fonds National de l'Emploi (FNE) prévues par l'article L.322-4 2°,
- les bénéficiaires du dispositif d'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE) créé dans le cadre de l'UNEDIC par l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995,
- les bénéficiaires d'une rente jusqu'à l'âge de la liquidation de la retraite constituée à leur profit par leur employeur auprès d'une société d'assurance, dans le cadre d'un plan de réduction des effectifs,

En revanche, les bénéficiaires de la cessation d'activité des travailleurs salariés (CATS) instituée par le décret 2000-105 du 9 février 2000, et dont le contrat de travail est suspendu, sont considérés comme des salariés et perçoivent une rémunération ; ils peuvent, de ce fait, bénéficier du versement complémentaire de l'employeur (cf article 5- Modalité de l'abondement).

Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus cent salariés, les dirigeants visés à l'article L.443-1 al.3 du Code du Travail peuvent également bénéficier du plan.

4. Alimentation du plan

Il est convenu que le compte de chacun des adhérents au PEI peut être alimenté par les sommes provenant :

⇒ des versements volontaires du salarié :

Chaque salarié qui le désire effectue des versements au plan selon une périodicité restant à définir avec le teneur de compte et figurant dans le bulletin d'adhésion.

(Il est aussi possible de définir une périodicité dans le cadre de cet accord mais cela n'est pas indispensable ; idem concernant le montant minimum des versements volontaires)

⇒ des sommes issues de l'intéressement :

Le salarié peut demander à ce que sa quote - part d'intéressement soit versée au PEI, sous un délai de quinze jours maximum à compter de la date de son versement, après prélèvement de la CSG-CRDS. La quote-part d'intéressement, ou la partie de celle-ci, versée au PEI bénéficie d'une exonération totale d'impôt sur le revenu.

GN.
4 B h a
Ch

⇒ des sommes issues de la participation.

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation peuvent être investies, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, selon le choix de chaque salarié adhérent au PEI.

Le versement s'effectue avant le premier jour du quatrième mois qui suit la clôture de l'exercice comptable au titre duquel la participation est attribuée.

⇒ à l'issue de la période d'indisponibilité de la participation, les sommes détenues en compte courant bloqué (CCB) peuvent être transférées dans les 2 mois sur le PEI.

⇒ de l'abondement, versement complémentaire éventuel de l'entreprise au titre du PEI, (seule la participation n'ouvre pas droit à l'abondement de l'employeur car elle ne constitue en aucun cas un versement volontaire),

⇒ du transfert de sommes provenant du plan d'épargne d'entreprise de son ancien employeur.

Les souscripteurs qui se sont engagés à faire des versements réguliers ont la faculté de réviser, sur simple demande, le montant de leur contribution volontaire ; par ailleurs, ils peuvent effectuer en cours d'année des versements exceptionnels.

Le total des versements volontaires annuels - intéressement compris - effectués par un même salarié ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle. La participation n'entre pas dans le calcul du plafond de versement.

5. Modalité de l'abondement

Pour faciliter la constitution de l'épargne collective, il est recommandé aux entreprises de compléter les versements des salariés (abondement).

En aucun cas l'abondement ne peut être conçu comme un complément de salaire, il ne peut se substituer à aucun élément de salaire et ne peut être déterminé en fonction de l'appréciation portée sur les salariés dans l'exercice de leur fonction.

L'entreprise choisit d'abonder tous les versements volontaires des salariés, ou seulement les sommes issues de l'intéressement, dans les limites définies par cet accord.

L'employeur peut abonder les versements volontaires des salariés au taux de 20%, 40%, 60%, 80% ou 100% dans une limite de 500€, 1 000€ ou 1 500€ des versements volontaires des salariés. Le taux et la limite sont déterminés par l'employeur.

Pour les versements des salariés excédant le montant de la limite déterminée par l'employeur en application du paragraphe précédent, l'entreprise peut abonder ces versements au taux de 10%, 20%, 40% ou 60%. En tout état de cause, le taux choisi doit être inférieur au taux défini au paragraphe précédent.

Le montant total de l'abondement ne peut excéder le plafond de 2300€ par salarié et par an (article . 443-7. du Code du travail).

Handwritten signatures and initials:
A
S
B
L
A

Illustration du taux d'abondement dans la limite fixée par l'employeur

Limites	Versements volontaires des salariés pris en compte dans la limite d'un montant de 500, 1000 ou 1500 euros, choisie par l'employeur	Montant des versements volontaires des salariés directement supérieur à la limite définie par l'employeur
Taux d'abondement facultatif et fixé par l'employeur	fourchette variant de 20% à 100%, par tranche de 20%, ce qui offre un choix de 5 taux possibles	Soit 10%, soit fourchette variant de 20% à 60 %, par tranche de 20%, ce qui offre au total un choix de 4 taux possibles ; ce taux doit être inférieur à celui choisi précédemment.

L'affectation, à la réalisation du présent PEI, des sommes complémentaires que l'entreprise s'est engagée à verser intervient concomitamment aux versements de l'adhérent, ou au plus tard, à la fin de chaque exercice et en tout état de cause avant le départ de l'adhérent de l'entreprise.

L'entreprise demeure libre de modifier les caractéristiques de son abondement chaque année mais en respectant les modalités prévues par cet accord. Cette modification devra intervenir préalablement au premier versement de l'année effectué par le salarié.

6. Affectation des sommes épargnées

Les fonds communs de placement d'entreprise proposés aux bénéficiaires comme support de placement sont les cinq FCPE dédiés et diversifiés, soit purs soit profilés suivants :

- FCPE « sécuritaire » (monétaire), fonds pur en gestion classique,
- FCPE « prudent » à dominante obligataire, fonds profilé en gestion socialement responsable,
- FCPE « équilibré 1 » avec une petite dominante obligataire, fonds profilé en gestion socialement responsable,
- FCPE « équilibré 2 » avec une petite dominante actions, fonds profilé en gestion classique,
- FCPE « dynamique » à dominante actions, fonds profilé en gestion socialement responsable.

Les gérants des fonds sont Crédit Lyonnais Asset Management et Natexis Epargne Entreprise.

Les dépositaires des avoirs des FCPE sont le Crédit Lyonnais et Natexis Banques Populaires

Les porteurs de parts d'un fonds commun de placement d'entreprise peuvent demander le transfert de tout ou partie de leurs avoirs vers un autre fonds commun de placement d'entreprise. Ce transfert est effectué à la première date de la valeur liquidative qui suit la demande. L'opération ainsi réalisée est sans effet sur la durée de blocage. Les frais d'arbitrage

Gw. L. B. L. D.
Ch

des salariés, gratuits sur internet, sont à la charge de l'employeur dès lors qu'ils sont effectués par un autre procédé, dans la limite de deux par an, au-delà ils sont à la charge des porteurs de parts.

7. Conseil de surveillance des FCPE

Les FCPE visés à l'article 6 disposent d'un conseil de surveillance commun.

Le Conseil de surveillance est composé de dix membres, cinq représentant les salariés porteurs de parts et cinq représentant les employeurs. Les représentants des salariés porteurs de parts sont désignés respectivement par chacune des cinq fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche parmi les salariés porteurs de parts. Les représentants des employeurs sont désignés par l'Association française des banques parmi les employeurs entrant dans le champ d'application de l'accord.

Le Président est élu pour deux ans par le conseil et choisi parmi les représentants des salariés porteurs de parts. Son mandat arrive à expiration à l'issue du conseil de surveillance qui examine le rapport annuel de gestion. Il doit être choisi par rotation entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

En cas d'absence ou d'empêchement du Président, son remplacement est assuré par un représentant du collège des salariés.

Le vice-Président est élu pour la même durée parmi les représentants des employeurs.

Le Conseil peut délibérer valablement lorsqu'au moins deux membres sont présents ou représentés dans chaque collège. Le Conseil prend ses décisions à la majorité des membres présents ou représentés. En cas d'égalité, le Président dispose d'une voix prépondérante.

Les procès verbaux des réunions, datés et signés par le Président, sont adressés à l'ensemble des membres avec indication pour chaque résolution des voix favorables et défavorables.

En cas d'empêchement, un membre peut se faire représenter par un autre membre du même collège. Un membre ne peut recevoir plus d'une délégation de pouvoir. Cette dernière est consentie pour une seule réunion.

En cas de démission d'un des membres du Conseil, la fédération syndicale représentative ou l'AFB, selon les cas, devra procéder à la désignation d'un nouveau membre dans les mêmes conditions que celles visées au paragraphe 2 de ce même article.

Le Conseil se réunit deux fois par an pour l'examen du rapport sur les opérations du fonds et des résultats obtenus pendant l'année écoulée. Au cours de cet examen, le conseil entend l'organisme gestionnaire sur les performances réalisées dans chacun des FCPE, et ce en comparaison avec les performances atteintes par d'autres fonds comparables gérés par d'autres sociétés de gestion.

Les délibérations du conseil de surveillance sont prises à la majorité des voix, chaque membre du conseil, présent ou représenté, disposant d'une voix. Toutefois, pour les décisions portant directement sur le changement d'orientation des fonds² ou sur la qualité de l'information aux

² Cas, notamment, où le gestionnaire des fonds voudrait, par exemple, modifier sensiblement la composition du portefeuille ou exclure du portefeuille tel ou tel type d'actions.

SN
P
i
b
L
A

salariés porteurs de parts³, chaque représentant des salariés porteurs de parts dispose de deux voix.

Aucune modification du règlement intérieur de celui-ci ne peut être décidée sans l'accord du Conseil de surveillance.

8. Frais de fonctionnement du conseil de surveillance des FCPE

Les employeurs prennent en charge les frais de fonctionnement du conseil de surveillance en fonction du nombre de bénéficiaires du plan appartenant à leur entreprise.

9. Frais de tenue de compte

Chaque entreprise prend à sa charge les frais de tenue de comptes individuels des bénéficiaires.

Les frais sont facturés par le teneur de comptes aux entreprises à raison du nombre de bénéficiaires au PEI.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai d'un an après le départ des bénéficiaires de l'entreprise, à l'exception des retraités et préretraités visés à l'article 3 ; ces frais incombent, dès lors, aux porteurs de parts concernés, par prélèvement sur leurs avoirs.

Les teneurs de compte sont Crédit Lyonnais Epargne Entreprise et Natexis Interépargne

10. Information des salariés

Les salariés qui décident d'épargner reçoivent les règlements des fonds communs de placement et une plaquette d'information.

Tout salarié quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein du plan ; lorsque le salarié reçoit pour la première fois cet état récapitulatif, il lui est remis un livret d'épargne salariale.

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

Lorsque le bénéficiaire ne peut plus être joint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts des fonds communs de placement continue d'être assurée par l'organisme qui en est en charge et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration du délai de la prescription trentenaire.

Lorsqu'un bénéficiaire quitte définitivement l'entreprise et qu'en conséquence, tous ses droits sont disponibles, ceux-ci peuvent être, au gré de l'intéressé, soit liquidés, soit maintenus dans le fonds commun, soit transférés dans le plan d'épargne du nouvel employeur s'il y a lieu.

³ qualité portant notamment sur le contenu des fiches de performance et du reporting de la gestion des fonds

Handwritten signature and initials in black ink, appearing to be 'G.W.' followed by a stylized signature and the letters 'h' and 'D'.

Les frais de tenue de compte cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration du délai d'un an, après la mise en disponibilité des droits acquis des salariés qui l'ont quittée ; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés.

11. Accès optionnel à la participation pour les entreprises visées à l'article L.442-15 du Code du travail.

Les entreprises visées à l'article 1 §3 du présent accord et qui décident d'appliquer la participation dans le cadre du PEI de branche sont dispensées de conclure en leur sein un accord d'entreprise (article L.443-1-1 du Code du travail).

a- Calcul de la réserve spéciale de participation

Le calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) s'effectue conformément à l'article L.442-2 et L.442-3 du Code du travail.

Elle s'exprime par la formule suivante :

$$RSP = 1 / 2 \times (B - 5 C / 100) \times S / VA$$

Dans laquelle :

B représente le bénéfice net de l'entreprise, réalisé en France et dans les départements d'Outre-Mer tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés, diminué de l'impôt correspondant.

Le montant du bénéfice net est attesté par l'inspecteur des impôts ou par le Commissaire aux comptes de la société.

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 ayant supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du Code général des impôts ; leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée.

Toutefois, en cas de variation du capital en cours d'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte prorata temporis.

Leur montant est attesté par l'inspecteur des impôts ou le Commissaire aux comptes de la société.

S représente les salaires versés au cours de l'exercice au titre duquel la Participation est provisionnée ; ce sont les rémunérations passibles de cotisations de sécurité sociale en application de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale.

VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise déterminée en faisant le total des postes du compte de résultats énumérés ci-après :

- charges de personnel,

GW. b l
Sc Gh 3 Δ

- 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.

b- Bénéficiaires et répartition

Les bénéficiaires de la répartition de la réserve spéciale de participation sont les salariés ayant trois mois d'ancienneté dans l'entreprise⁴.

La réserve spéciale de participation est répartie entre les salariés bénéficiaires pour :

- 50% proportionnellement au salaire perçu par chaque salarié au cours de l'exercice de référence ;
- 50% en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Concernant les salaires à prendre en compte, il s'agit des salaires bruts déterminés selon les règles prévues à l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale.

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

La durée de présence s'entend des périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congrés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice de fonctions de conseiller prud'hommes, congé maternité ou d'adoption, absences consécutives à un accident de travail - à l'exclusion des accidents de trajet - ou à une maladie professionnelle). Ce droit est étendu au congé pour formation économique, sociale et syndicale dans la limite de douze ou de dix-huit jours selon les cas visés à l'article L451-1 du Code du travail

Ainsi, la partie de la réserve répartie en fonction du salaire est calculée pour ces périodes sur le salaire qui aurait été versé si le salarié avait travaillé.

Les droits à participation susceptibles d'être versés à un même salarié au titre d'un exercice donné font l'objet d'un plafonnement individuel d'attribution fixé aux trois quarts du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Les sommes qui, en application du plafond individuel d'attribution tel que défini ci-dessus, ne peuvent être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation, pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, le plafond d'attribution, comme celui qui limite l'attribution des salaires, est calculé au prorata de la durée de présence du salarié.

⁴ Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent, conformément à l'article L.444-4 du Code du travail.

Ad- y b l A

c- Modalité de gestion de la réserve spéciale de participation :

Pendant la période d'indisponibilité, les sommes constituant la réserve spéciale de participation sont investies, après prélèvement de la CSG - CRDS, au choix de chaque salarié, dans les FCPE visés à l'article 6.

Le point de départ du délai d'indisponibilité des droits demeure le premier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

d- Choix de l'option et conséquence d'une absence de choix par le salarié

Les salariés bénéficiaires de la participation exprimeront par la voie d'un questionnaire individuel le choix du ou des fonds sur le(s)quel(s) ils souhaitent voir affecter les sommes qui leur sont dues.

Pour ceux d'entre eux qui n'indiquent pas l'affectation souhaitée dans le délai imparti, la somme leur revenant au titre de la participation est versée automatiquement sur le fonds commun de placement monétaire.

e- Information des salariés

Information collective

Indépendamment du rapport présenté chaque année au Conseil de surveillance de chaque FCPE, un rapport au comité d'entreprise s'il existe ou à la commission spécialisée (art.L.434-7 du Code du travail) doit être présenté par l'employeur dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

Ce rapport comporte notamment :

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

Lorsque le comité d'entreprise, s'il existe, est appelé à siéger pour examiner ce rapport, les questions ainsi examinées doivent faire l'objet de réunions distinctes ou d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Le comité peut se faire assister d'un expert-comptable dans les conditions prévues à l'article L 434-6 du Code du travail.

Dans le cas où il n'existe pas de comité d'entreprise, le rapport mentionné ci-dessus doit être présenté aux délégués du personnel, s'ils existent, et adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise, à l'expiration du délai de six mois suivant la clôture de l'exercice.

Information individuelle

Toute répartition entre les salariés donne lieu à la remise, à chaque bénéficiaire, d'une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :

Ch GND
SC B L
D

- s'il y a lieu, le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé,
- le montant des droits individuels attribués,
- s'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits,
- la date à partir de laquelle lesdits droits seront négociables et exigibles,
- le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS,
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.

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

Ces fiches et notes sont adressées aux salariés bénéficiaires qui quittent l'entreprise avant la mise en place du présent accord ou lorsque le calcul et la répartition de la réserve spéciale de participation interviennent après leur départ.

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

Chaque salarié adhérent recevra au moins une fois par an une copie d'un relevé des parts qui lui appartiennent avec indication de l'état de son compte.

(Pour les salariés quittant l'entreprise : voir article 11).

12. Indisponibilité des avoirs

Les parts de FCPE inscrites au compte des bénéficiaires ne deviennent disponibles qu'au terme d'une période de blocage de cinq ans courant à compter de la date d'acquisition.

Pour les sommes issues de la participation : pour toutes les parts acquises au cours d'un exercice, la période de blocage débute le premier jour du quatrième mois qui suit la date de clôture de l'exercice comptable de l'entreprise précédant la date d'acquisition.

Pour les sommes ne relevant pas de la participation : pour toutes parts acquises au cours d'une année civile, la période de blocage débute le 1^{er} avril de ladite année.

L'article R 442-17 du Code du travail énonce la liste des cas de débloqué anticipé applicables à la participation et au PEI.

La demande du salarié doit dorénavant être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de la cessation du contrat de travail, décès du conjoint (ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité), invalidité ou surendettement.

- a- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé,
- b- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue d'une adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à charge,
- c- 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,
- d- 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'appréciant au sens des 2° et 3° de

*GW
Al q B L a*

- l'article L341-4 du Code de la sécurité sociale ou devant être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnelle prévue à l'article L.323-11 ou de la commission départementale de la commission spéciale, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80% et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ,
- e- décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité,
 - f- cessation du contrat de travail,
 - g- 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,
 - h- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou à l'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 endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel,
 - i- 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 levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès du bénéficiaire, il appartient aux ayants droits de demander la liquidation après information par l'organisme gestionnaire du montant des droits acquis.

13. Clause de sauvegarde

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'accord sans que les parties aient à renégocier dans les conditions qui sont prévues par la loi ; s'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et rédiger éventuellement un avenant.

A défaut, seules les dispositions de l'accord s'appliqueront.

14. Durée

Le présent accord est conclu pour une période indéterminée.

Ch
B
A

15. Révision et dénonciation de l'accord

Les modalités de révision et de dénonciation sont celles prévues aux articles L.132-7 et L.132-8 du Code du travail.

16. Dépôt et Publicité

Le dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle s'effectue par la partie la plus diligente dès la signature de l'accord et doit intervenir avant le premier versement.

Par ailleurs, les entreprises visées à l'article 2 sont tenues de porter à la connaissance des salariés l'existence du PEI de branche selon les modalités propres à l'entreprise.

17. Annexe

Sont annexés au présent règlement les règlements des fonds communs de placement concernés.

Fait à Paris le 7 juillet 2003
En 15 exemplaires

ASSOCIATION FRANÇAISE DES BANQUES



FEDERATION FRANÇAISE DES SYNDICATS DE
BANQUES ET ÉTABLISSEMENTS FINANCIERS
CFDT



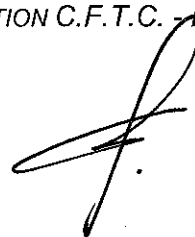
FEDERATION NATIONALE CGT DES
PERSONNELS DES SECTEURS FINANCIERS –
FNSF-CGT



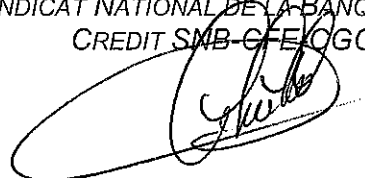
FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES CGT-
FO



FEDERATION C.F.T.C. – BANQUES



SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE ET DU
CREDIT SMB-CFE/CGC



CRITERES DE CHOIX ET LISTE DES FORMULES DE PLACEMENT

Les signataires de l'accord ont choisi, à l'issue d'un appel d'offres, Crédit Lyonnais Asset Management et Natexis Epargne Entreprise comme gestionnaires des cinq Fonds Communs de Placement Entreprise (FCPE) dédiés et diversifiés suivants :

- FCPE « sécuritaire » (monétaire), fonds pur en gestion classique, dénommé **Banque Sécurité**.
- FCPE « prudent » à dominante obligataire, fonds profilé en gestion socialement responsable, dénommé **Banque Prudence ISR**.
- FCPE « équilibré 1 » avec une petite dominante obligataire, fonds profilés en gestion socialement responsable, dénommé **Banque Equilibre ISR**.
- FCPE « équilibre 2 » avec une petite dominante actions, fonds profilé en gestion classique, dénommé **Banque Croissance**.
- FCPE « dynamique » à dominante actions, fonds profilé en gestion socialement responsable, dénommé **Banque Performance ISR**.

Crédit Lyonnais Asset Management gère les fonds « Banque Sécurité » et « Banque Performance ISR ».

Natexis Epargne Entreprise gère les fonds « Banque Prudence ISR », « Banque Equilibre ISR » et « Banque Croissance ».

Les caractéristiques des 5 FCPE sont présentées dans le tableau suivant :

Présentation synthétique des supports de placement :

Compartiment	Composition	Sécurité	Potentiel de rendement
Banque Sécurité	100% monétaire	★★★★★	★
Banque Prudence ISR ¹	80% obligations ISR ¹ , 20% actions ISR ¹	★★★★	★★
Banque Equilibre ISR ¹	60% obligations ISR ¹ , 40% actions ISR ¹	★★★	★★★
Banque Croissance	40% obligations, 60% actions	★★	★★★★
Banque Performance ISR ¹	20% obligations ISR ¹ , 80% actions ISR ¹	★	★★★★★

¹ISR (Investissement Socialement Responsable) : placements investis en titres d'entreprises sélectionnés non seulement en fonction de critères financiers, mais aussi de pratiques sociales et environnementales.

Handwritten notes:
 GAE
 S
 B
 L
 D

