

**ACCORD INTERPROFESSIONNEL
PORTANT CREATION DU PEI ET DU PPESVI**

**« *Epargne Salariale – Professions Libérales* »
(ES-PL)**

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
SECTION I - RÈGLES COMMUNES APPLICABLES AU PEI ET AU PPESVI	3
1/ - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET GÉOGRAPHIQUE	3
2/ - DURÉE DE L'ACCORD - RÉVISION - DÉNONCIATION	4
3/ - ENTREE EN VIGUEUR	4
4/ - DÉPÔT DE L'ACCORD	4
5/ - SORTIE DU CHAMP DE L'ACCORD	5
6/ - BÉNÉFICIAIRES - ANCIENNETÉ	5
7/ - PRINCIPE DE CUMUL AVEC UN PEE	6
8/ - OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE ADHÉRENTE AU PEI ES-PL OU AU PPESVI ES-PL	6
8-1. Adhésion	6
8-2. Exclusion	6
9/ - LA DESIGNATION DES ETABLISSEMENTS TENEURS DE REGISTRES	7
10/ - MODALITES D'INFORMATION	7
10-1. Obligations incombant aux établissements teneurs de registres	7
10-2. Obligations de l'entreprise vis à vis des établissements teneurs de registres	8
10-3. Obligations de l'entreprise vis à vis des bénéficiaires du Plan	8
10-4. Adhérents quittant l'entreprise	8
11/ - COMPOSITION ET DÉSIGNATION DU CONSEIL DE SURVEILLANCE COMMUN	9
12/ - AFFECTATION ET GESTION DES SOMMES	10
13/ - REVENUS	10
SECTION II - RÈGLES SPÉCIFIQUES AU PEI	11
14/ - NATURE DES SOMMES SUSCEPTIBLES D'ETRE VERSÉES	11
14-1. Versements volontaires	11
14-2. Intéressement	11
14-3. Participation	11
14-4. Abondement de l'employeur	12
15/ - MINIMUM DE VERSEMENT	13
16/ - INDISPONIBILITE DES PLACEMENTS	13
17/ - CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPE	14
SECTION III - REGLES SPECIFIQUES AU PPESVI	15
18/ - DEFINITION DU PPESVI ET REGLES APPLICABLES	15
19/ - NATURE DES SOMMES SUSCEPTIBLES D'ETRE VERSEES	15
19-1. Les sources d'alimentation	15
19-2. Transfert des sommes	16
19-3. L'abondement	16
20/ - AFFECTATION ET GESTION DES AVOIRS	16
21/ - INDISPONIBILITE DES PLACEMENTS	16
22/ - CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ AU SEIN DU PPESVI	17
SECTION IV. LES COMMISSIONS	18
23/ - COMMISSION NATIONALE D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION	18
24/ - COMMISSION DE SUIVI ET DE CONTROLE	19

PREAMBULE

La loi n°2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale ouvre de nouvelles possibilités à la mise en oeuvre de plans d'épargne afin de favoriser le droit d'adhérer pour chaque salarié, dans chaque PME. Par ailleurs, la diversité des placements, les différences de durée d'indisponibilité, les nouvelles possibilités de transfert, si elles favorisent incontestablement la démarche autour de l'épargne, peuvent rendre plus complexe le suivi des droits et ce, malgré les efforts d'information imposés par le législateur.

Pour donner corps à cette volonté du législateur d'étendre l'accessibilité au plan d'épargne, et afin de favoriser la permanence de la démarche, tout en facilitant les transferts entre plans d'épargne et PPESV, les partenaires sociaux ont décidé d'instaurer un Plan d'Epargne interentreprises - PEI - et un Plan Partenarial d'Epargne Salariale Volontaire - PPESVI ~~[au niveau de l'UNAPL]~~, dans le respect des dispositions figurant aux articles L. 443-1, L. 443-1-1, L. 443-1-2 et suivants du Code du travail.

Cet accord crée un cadre juridique de gestion, mais non une obligation stricte d'adhérer au dispositif pour les entreprises, que ce soit pour le PEI, ou le PPESVI.

Il s'agit d'un accord favorisant la mise en oeuvre d'un plan d'épargne à cinq ans d'une part, et d'un PPESV à dix ans, d'autre part, et permettant à chaque salarié d'une entreprise adhérente d'en devenir personnellement adhérent. Les entreprises pourront devenir elles-mêmes acteurs du système en décidant, par exemple, au delà de la participation aux frais de gestion, une politique active d'abondement, dans le respect des principes légaux et conventionnels réglementant les plans d'épargne. Les entreprises lors de leur adhésion s'engagent à respecter le principe de non substitution de l'abondement à un élément de rémunération posé à l'article L. 443-7 du Code du travail et de tous dispositifs de retraite complémentaire.

Il est entendu que les dispositions du présent accord peuvent être améliorés au niveau de la branche ou de l'entreprise.

SECTION I - RÈGLES COMMUNES APPLICABLES AU PEI ET AU PPESVI

1/ - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET GÉOGRAPHIQUE

Les entreprises susceptibles de voir leurs salariés et dirigeants devenir adhérents du PEI ES-PL et/ou du PPESVI ES-PL sont celles qui sont comprises dans le champ d'application constitué par les professions libérales ~~[membres de l'UNAPL]~~. Les ~~[listes des syndicats professionnels engagés par l'accord et des]~~ activités couvertes par l'accord figurent ~~[respectivement]~~ en annexe ~~[1et]~~ 1bis.

Le champ d'application est national, y compris les DOM.

Pour que tous les salariés ou dirigeants concernés puissent adhérer au PEI ES-PL ou au PPESVI ES-PL, l'extension de l'accord sera demandée par la partie la plus diligente. Les entreprises non adhérentes à l'un des syndicats d'employeurs signataires seront alors tenues par les engagements contractuels en fonction de l'arrêté d'extension.

Toutes les dispositions du présent accord peuvent recevoir application directe dans l'entreprise, certains engagements pouvant toutefois être améliorés (exemple: abondement) au niveau de la branche ou de l'entreprise. Celle-ci a pour seule obligation, en cas d'adhésion d'un de ses membres, de prendre en charge les frais de tenue de compte (cf. article 14-4).

2/ - DURÉE DE L'ACCORD - RÉVISION - DÉNONCIATION

Le présent accord est établi à durée indéterminée.

Il peut être dénoncé selon les règles légales définies à l'article L. 132-8 du Code du travail par tout ou partie des signataires, patronaux ou représentant les syndicats de salariés. Toutefois, les parties signataires s'accordent pour prolonger la période de négociation ouverte à l'issue du préavis qui suit la dénonciation, portant ainsi le délai de survie du présent accord à 18 mois.

L'accord peut être révisé dans les conditions définies à l'article L. 132-7 du Code du travail, notamment en cas de mise en conformité avec les dispositions nouvelles ultérieures à la signature du présent accord.

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie du présent accord. Toute demande est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Les modifications de la fiscalité ou de l'assujettissement aux cotisations de sécurité sociales des sommes apportées ou gérées au sein du PEI ou du PPESVI s'opèrent de plein droit à la date d'application prévue réglementairement sans qu'il y ait obligation de le constater par avenant.

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer pour évaluer l'impact qu'auront les nouvelles dispositions légales et réglementaires ultérieures à la signature, sur le présent accord, dans le délai d'un mois à compter de la promulgation des dites dispositions.

Une information individuelle appropriée sera alors donnée par les établissements teneurs des registres.

3/ - ENTREE EN VIGUEUR

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à l'agrément par la COB de l'ensemble des règlements des FCPE désignés à l'annexe 3.

4/ - DÉPÔT DE L'ACCORD

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions définies à l'article L 132-10 du Code du travail, tant auprès des services du ministre chargé du travail qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Les entreprises adhérant au PEI ES-PL ou au PPESVI ES-PL 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.

5/ - SORTIE DU CHAMP DE L'ACCORD

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application prévu à l'article 1 du présent accord, il est procédé à l'adaptation des dispositions applicables dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du Code du travail.

La sortie du champ de l'accord ne constituant pas un cas de déblocage anticipé, cette adaptation tend à organiser le transfert des avoirs des salariés vers un ou plusieurs autres plans d'épargne salariale.

Lorsque ce transfert n'est pas réalisable, les avoirs sont maintenus dans leur affectation d'origine jusqu'à l'expiration du délai d'indisponibilité.

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.

6/ - BÉNÉFICIAIRES - ANCIENNETÉ

Tout salarié d'une entreprise adhérente ou, après extension, tout salarié d'une entreprise comprise dans le champ d'application du présent accord, pourra bénéficier des dispositions de l'accord et adhérer individuellement au PEI ES-PL ou au PPESVI ES-PL. Il en est de même pour les chefs d'entreprise, les présidents directeurs généraux, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire pour les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus cent salariés.

Les associés ou membres de tout groupement d'entreprise d'exercice en commun de la profession sont reconnus comme chef d'entreprise.

Toutefois, le salarié devra avoir une ancienneté de deux mois dans l'entreprise qui l'emploie, au moment de son adhésion.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (y compris les contrats emploi-formation, les contrats d'apprentissage, les contrats initiative emploi), exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent. Tout changement de situation professionnelle du salarié adhérent devra faire l'objet d'une information à l'organisme gestionnaire.

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au PEI ES-PL et PPESVI ES-PL.

7/ - PRINCIPE DE CUMUL AVEC UN PEE

Le personnel d'une entreprise comprise dans le champ d'application du présent accord qui aurait déjà mis ou souhaiterait mettre en place un PEE propre, aura la possibilité d'adhérer indifféremment au PEE et/ou PEI ES-PL.

Dans ces conditions, l'entreprise veillera au respect des dispositions en matière de plafond d'abondement dont les modalités sont définies aux alinéas 1 et 2 de l'article L. 443-7 pour un PEI ou un PEE et qui s'apprécient globalement.

Il en est de même pour le PPESVI ES-PL, s'il existe dans l'entreprise un PPESV ou si le salarié adhère aussi au PEI ES-PL. En tout état de cause, chacun doit pouvoir exercer son libre choix entre les diverses formules de placement offertes.

8/ - OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE ADHÉRENTE AU PEI ES-PL OU AU PPESVI ES-PL

8-1. Adhésion

L'adhésion de l'entreprise au PEI ES-PL ou au PPESVI ES-PL se fait par une notification expresse de l'entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord. Cette notification, adressée à l'un des établissements teneurs de registres (ETR) par lettre recommandée avec accusé de réception, permet l'identification des entreprises adhérentes.

Sous réserve que l'entreprise soit visée par l'accord, et que ce dernier lui soit applicable, l'adhésion du salarié ayant l'ancienneté requise au PEI est libre et relève d'un droit individuel qu'il tient de la loi. L'adhésion du salarié fait l'objet d'une communication à l'employeur. Ce dernier notifie l'adhésion à l'établissement teneur de registres dans les conditions prévues à l'alinéa 1.

L'existence d'un PEI au niveau de l'UNAPL permet la création d'un PPESVI au même niveau régi par les articles L. 443-1-2 et L. 443-1-1 du Code du travail, auquel chaque salarié, dans les conditions visées à l'alinéa précédent, peut adhérer librement.

8-2. Exclusion

Les entreprises couvertes par le régime interprofessionnel d'épargne salariale relevant du présent accord qui n'en respecteraient pas les obligations, et notamment les délais et modalités de versement des fonds, peuvent en être exclues.

L'exclusion est prononcée par le conseil de surveillance. Elle est prévue par les règlements des fonds communs de placement d'entreprise.

Cette exclusion n'emporte pas de conséquence sur le droit individuel d'un salarié d'adhérer au PEI ES-PL et/ou au PPESVI ES-PL.

9/ - LA DESIGNATION DES ETABLISSEMENTS TENEURS DE REGISTRES

Les parties choisissent d'un commun accord les sociétés désignées en annexe 2 en tant qu'établissements teneurs de registres(ETR).

Les établissements teneurs de registres désignés se substituent 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 au PEI et PPESVI ES-PL.

La désignation de ces sociétés en tant qu'établissements teneurs de registres, prend fin à l'arrivée du terme ou par dénonciation de la convention de délégation.

10/ - MODALITES D'INFORMATION

10-1. Obligations incombant aux établissements teneurs de registres

Les établissements teneurs de registres mettent en place un processus d'information (plateau téléphonique, service Minitel et Internet ...) permettant à toute personne intéressée d'obtenir des renseignements sur les règles de fonctionnement des plans ainsi que les performances financières des Fonds communs de placement d'entreprise (FCPE).

Dès lors qu'un salarié ou un dirigeant adhère au PEI ES-PL ou PPESVI ES-PL, l'ETR choisi remet à l'entreprise, en autant d'exemplaires qu'il y a de personnes concernées, un guide (guide épargnant) présentant de manière simple et didactique les avantages liés aux plans ES-PL, les différents supports de placement proposés et les modalités pratiques de versement, ainsi qu'une copie du présent accord.

En vertu de l'article R. 443-5 du Code du travail, les établissements teneurs de registres se substituant dans les obligations des entreprises en matière d'information, retracent les sommes affectées soit au PEI ES-PL, soit au PPESVI ES-PL.

Les établissements teneurs des registres établissent un relevé comportant pour chaque adhérent :

- le montant des droits affectés dans chacun des fonds ;
- la date à partir de laquelle lesdits droits seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- en cas de sortie, le montant du précompte effectué au titre de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et de la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS).

Deux fois par an, l'ETR concerné adresse à chaque adhérent une copie de ce relevé.

Celui-ci reçoit, en outre, chaque année, en accord avec le conseil de surveillance, un rapport simplifié de la gestion, également à disposition sur le site Internet.

Enfin, les ETR doivent communiquer chaque année à la commission de suivi et de contrôle du Plan les éléments statistiques nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

10-2. Obligations de l'entreprise vis à vis des établissements teneurs de registres

L'entreprise adhérente au PEI ou au PPESVI donne toute information utile sur sa situation au regard de l'existence ou non de tout plan d'épargne salariale à son niveau et corrobore les informations utiles et la qualité de ses salariés susceptibles d'adhérer, collectivement ou individuellement.

Indépendamment de l'extension de l'accord, l'entreprise non adhérente au PEI ES-PL ou au PPESVI ES-PL mais comprise dans le champ d'application de l'accord est dans l'obligation d'informer l'un des établissements chargés de la tenue des registres des comptes administratifs ouverts, de la qualité de salarié bénéficiaire, si ce dernier veut adhérer à titre individuel au PEI ES-PL ou au PPESVI ES-PL.

Les entreprises informent des changements de situation professionnelle des adhérents (départ de l'entreprise, préretraité, retraité) et d'adresse, etc... .

Afin de faciliter la gestion des adhésions individuelles de salariés, ces derniers sont, pour que leur adhésion soit acceptée, tenus d'informer et d'apporter la preuve de leur qualité de salarié d'une entreprise entrant dans le champ de l'accord.

Ils prennent également l'engagement d'informer de leur changement de statut : exemple: départ de l'entreprise, préretraite, retraite, etc...

10-3. Obligations de l'entreprise vis à vis des bénéficiaires du Plan

Tout professionnel employeur décidant d'adhérer personnellement au Plan doit informer son personnel de la faculté qui lui est offerte de participer à celui-ci et lui communiquer à cet effet les documents d'information élaborés par les ETR.

Au cours du 1er trimestre de chaque exercice, l'intéressé fait connaître aux personnes concernées les règles d'abondement valables pour l'année en cours. À défaut, l'entreprise est réputée avoir décidé de ne pas procéder au versement d'abondement facultatif.

10-4. Adhérents quittant l'entreprise

En cas de départ de l'entreprise, l'adhérent reçoit un livret d'épargne salariale qui comporte :

- l'état récapitulatif des avoirs ;
 - l'identification du bénéficiaire,
 - la description des avoirs acquis ou transférés avec indication des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles,
- un rappel de la possibilité de transférer ses droits vers un autre plan d'épargne ;
- les cas de déblocage anticipés ;

-l'identité et l'adresse du teneur de registre auprès duquel l'adhérent a un compte.

Le livret est adressé par le teneur de registres concerné pour les seuls fonds détenus au sein des PEI ES-PL ou PPESVI ES-PL.

Enfin, il est demandé à l'adhérent de 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 aviser l'entreprise en temps utile. Ce point est rappelé par l'entreprise au salarié au moment de son départ de l'entreprise.

Lorsqu'un salarié quitte définitivement l'entreprise, à l'exception des retraités ou préretraités, et que tous ses droits sont disponibles, ceux-ci doivent être, au gré de l'intéressé :

- soit, liquidés ;
- soit, maintenus dans le PEI ou PPESVI ES-PL et le cas échéant transférés dans le fonds commun de placement d'entreprise désigné lorsque le salarié quitte le champ d'application du présent accord ;
Les modalités sont prévues dans le règlement intérieur de ce fonds.
- soit, transférés vers le plan d'épargne du nouvel employeur.
L'adhérent doit faire la demande par écrit à l'organisme chargé de la gestion du nouveau plan. En cas d'acceptation, il informe l'entreprise qu'il quitte et l'organisme de gestion des nom et adresse du gestionnaire du nouveau plan.

Les frais de tenue des comptes cessent d'être à la charge de l'entreprise après la mise en disponibilité des droits acquis par les salariés qui l'ont quittée. Ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés.

Lorsqu'un adhérent ne peut plus être atteint à la dernière adresse indiquée par lui un an après le déblocage, ses droits sont transférés dans le FCPE désigné jusqu'au terme de la prescription (30 ans).

Au terme de la prescription trentenaire, la société de gestion procède à la liquidation des parts non réclamées et en verse le montant à la Caisse des Dépôts et Consignations.

11/ - COMPOSITION ET DÉSIGNATION DU CONSEIL DE SURVEILLANCE COMMUN

Le conseil de surveillance, commun aux 5 fonds communs de placement identifiés à l'annexe 3, est paritaire. Il est composé de salariés représentant les porteurs de parts dans la limite de la moitié de ses membres et choisis parmi les porteurs de parts des entreprises du secteur, et pour moitié de représentants des entreprises du secteur (eux-mêmes porteurs de parts).

La désignation est opérée à raison de deux membres salariés par organisation syndicale de salariés représentative à l'échelon national et, pour les représentants des entreprises du secteur, par l'Union Nationale des Professions Libérales pour un nombre identique.

Les membres du Conseil de surveillance sont désignés pour une durée de 2 ans renouvelables. Ils peuvent être révoqués à tout moment par les organisations qui les ont désignés.

Le Président du conseil de surveillance paritaire est choisi parmi les représentants des porteurs de parts salariés.

Les droits de vote relatifs aux titres compris dans les fonds communs de placement sont exercés par la société de gestion, sous mandat du Conseil de Surveillance.

Le conseil de surveillance paritaire est chargé notamment de l'examen de la gestion financière, administrative et comptable. Le conseil de surveillance peut demander à entendre la société de gestion, le dépositaire et le commissaire aux comptes des fonds communs de placement d'entreprise.

Le conseil de surveillance paritaire se réunit au moins trois fois par an. Il adopte un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de part et également transmis à la commission de suivi.

12/ - AFFECTATION ET GESTION DES SOMMES

Les sommes versées au PEI ES-PL et au PPESVI ES-PL peuvent être affectées à l'acquisition de parts de FCPE régis par l'article L 241-39 du Code monétaire et financier, sans que ceux-ci ne détiennent plus de 10% de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé. Cette limitation ne s'applique pas aux parts et actions d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières détenues par le fonds.

Par ailleurs, l'adhérent au PPESVI ES-PL a la possibilité d'affecter son épargne à l'acquisition de parts de fonds communs de placement investis dans les entreprises solidaires, dans les limites posées à l'article L. 443-1-1 du Code du travail (cf. article 20).

L'adhérent a le choix de l'affectation et peut le modifier par simple notification écrite au gestionnaire et au teneur de registre. La totalité des sommes versées au PEI ES-PL ou au PPESVI ES-PL sont investies après prélèvement de la CSG-CRDS, selon le choix individuel de chaque adhérent en part ou dix millièmes de parts des FCPE désignés à l'annexe 3.

Les frais de gestion des FCPE sont à la charge des porteurs de parts et sont imputés sur les actifs de ces fonds.

L'identification et la composition des actifs des fonds communs de placement d'entreprise sont précisées en annexe 3.

13/ - REVENUS

Les revenus des portefeuilles constitués en application du présent règlement sont obligatoirement réemployés dans le plan qui a généré ces revenus.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi sont accomplis par le dépositaire qui se charge notamment de demander à l'administration fiscale le versement des sommes correspondant aux avoirs fiscaux et crédit d'impôt attachés aux revenus réemployés.

Les sommes provenant de cette restitution sont elles-mêmes réemployées.

SECTION II - RÈGLES SPÉCIFIQUES AU PEI

14/ - NATURE DES SOMMES SUSCEPTIBLES D'ÊTRE VERSÉES

14-1. Versements volontaires

Les versements volontaires, qui peuvent comprendre l'intéressement des salariés, ne peuvent dépasser le seuil de 25% de la rémunération annuelle brute. Ce seuil s'apprécie au niveau des plans d'épargne auxquels participe le salarié ou le dirigeant, quelle que soit leur nature.

Pour les chefs d'entreprise, le plafond de 25% de la rémunération annuelle brute s'apprécie en fonction des revenus propres retirés de l'activité professionnelle quelle que soit la forme d'exploitation.

Pour les salariés, seul le salaire brut est pris en compte. Il y a lieu de considérer que la rémunération peut être appréciée par rapport au salaire du contrat de travail en début d'année civile ou par rapport au salaire effectivement perçu si ce dernier est plus élevé.

Les versements volontaires pourront être effectués ponctuellement ou de manière programmée.

14-2. Intéressement

Les primes d'intéressement peuvent être affectées au PEI ES-PL. En ce cas, les primes d'intéressement sont exonérées de l'impôt sur le revenu.

Le versement des primes doit intervenir dans les 15 jours qui suivent la date à laquelle elles sont attribuées par l'entreprise (art. R. 443-4 du Code du travail).

Le versement de l'intéressement ne donne pas lieu à l'abondement prévu à l'article 14-4.

14-3. Participation

~~[Lorsque l'accord de participation le prévoit,]~~ Les salariés peuvent verser les sommes qui leur sont dues au titre de la participation financière dans le PEI ES-PL. Dans ce cas,

le versement doit intervenir dans les 15 jours à compter de la date où les sommes sont attribuées.

Les sommes provenant de la participation en cours d'indisponibilité peuvent être transférées dans le PEI ES-PL. Elles sont bloquées pour la période restant à courir.

Les versements issus de la participation n'ouvrent par ailleurs pas droit à abondement.

14-4. Abondement de l'employeur

1. Rappel des obligations

Participation minimale obligatoire aux frais de tenue de compte

En application de l'article L. 443-1-1 du Code du travail, l'aide de l'entreprise consiste au minimum à la prise en charge des frais de fonctionnement du plan qui, outre les frais de tenue de registre, comprennent l'ensemble des frais administratifs liés au fonctionnement des conseils de surveillance des fonds prévus par le plan. Cette prise en charge est appelée annuellement. L'entreprise ne supporte ces frais que dans la mesure où un de ses salariés ou dirigeants a adhéré personnellement au PEI ES-PL.

~~[En aucun cas, la prise en charge des frais de tenue de compte du PEI ES-PL ne peut se cumuler avec celle des frais de tenue de compte d'un plan de même durée.]~~

Versement complémentaire facultatif

Au delà de cette participation minimale obligatoire, l'entreprise peut effectuer un versement complémentaire qui demeure facultatif. L'entreprise devra alors respecter les règles définies par l'article L. 443-7, c'est-à-dire un abondement limité à 300% des versements volontaires du salarié et s'agissant du PEI, plafonné à 2300€, y inclus l'abondement perçu dans un autre plan d'épargne de même durée.

L'entreprise effectue le versement complémentaire en même temps que les versements volontaires du salarié ou au plus tard à la fin de chaque semestre civil.

2. Décision et modalités d'abondement

La décision d'abondement et les règles d'attribution sont prises annuellement avant la fin du 3ème mois de chaque exercice. Le taux d'abondement est identique pour toutes les catégories professionnelles quelle que soit l'affectation des sommes versées.

A défaut d'engagement plus favorable de l'entreprise, le présent accord prévoit, outre le niveau 0, quatre niveaux d'abondement au libre choix de l'entreprise :

Niveau 0 : L'abondement consiste en la prise en charge des frais de fonctionnement du plan qui comprennent les frais de tenue de registre, l'ensemble des frais administratifs liés au fonctionnement des conseils de surveillance des fonds prévus par le plan dans les conditions précisées supra.

Niveau 1 : Outre la prise en charge des frais de fonctionnement du Plan, l'entreprise s'engage à verser un abondement à hauteur de 30% des versements volontaires des salariés dans la limite maximale de 2300€.

Niveau 2 : Outre la prise en charge des frais de fonctionnement du Plan, l'entreprise s'engage à verser un abondement à hauteur de 60% des versements volontaires des salariés dans la limite maximale de 2300€.

Niveau 3 : Outre la prise en charge des frais de fonctionnement du Plan, l'entreprise s'engage à verser un abondement à hauteur de 100% des versements volontaires des salariés dans la limite maximale de 2300€.

Niveau 4 : Outre la prise en charge des frais de fonctionnement du Plan, l'entreprise s'engage à verser un abondement à hauteur de 200% des versements volontaires des salariés dans la limite maximale de 2300€.

Dans le cas où l'entreprise décide l'application de l'abondement facultatif proposé dans le présent accord, elle en informe ses salariés, ainsi que l'établissement teneur de registres choisi.

Niveau 5 (optionnel) :

L'entreprise demeure libre d'adapter dans un sens plus favorable, les règles d'abondement prévues ci-dessus. Dans ce cas, les règles objectives d'abondement souhaitées devront faire l'objet d'une négociation avec le ou les délégués syndicaux, à défaut avec les institutions représentatives du personnel et à défaut d'une consultation du personnel.

Elles donnent lieu à dépôt localement, à la DDTEFP compétente. Elles précisent la durée déterminée ou indéterminée, de l'engagement. Elles sont conformes en tout point aux dispositions légales. Elles sont précises afin de ne pas prêter à difficulté d'interprétation. L'abondement ne peut être supérieur à 300% de l'apport personnel.

En tout état de cause, que l'employeur retienne les règles conventionnelles ou d'entreprise, il porte à la connaissance des bénéficiaires potentiels du Plan les règles d'abondement valables pour l'année en cours et révisables chaque année. À défaut, l'entreprise est réputée avoir décidé de ne pas procéder au versement d'un abondement facultatif.

15/ - MINIMUM DE VERSEMENT

Le PEI instaure un minimum annuel pour les versements volontaires du salarié de 50 euros. Ce minimum s'applique aussi au PPESVI.

Les versements au titre de la participation ou de l'intéressement ne sont pas soumis à ce minimum.

16/ - INDISPONIBILITE DES PLACEMENTS

Les sommes correspondant aux parts et fractions de parts de FCPE acquises pour le compte des adhérents dans le cadre du PEI ES-PL, sont exigibles à l'expiration d'un délai de cinq ans. Ce délai court à compter de la fin du premier jour du second semestre de l'exercice au cours duquel les parts ont été acquises (exemple :

disponibilité des sommes le 1^{er} juillet 2007 pour une acquisition effectuée le 2 décembre 2002).

Au delà de ce délai, l'adhérent peut conserver son épargne dans le PEI ES-PL ou obtenir la délivrance de ses avoirs disponibles.

17/ - CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPE

Exceptionnellement et conformément aux articles R. 442-17 et R. 443-11 du Code du travail, la survenance de certains événements permette le déblocage de manière anticipée des droits détenus dans le PEI.

Les faits en raison desquels, les droits constitués au profit des adhérents peuvent être, sur leur demande, exceptionnellement liquidés avant l'expiration des délais fixés à l'article 16 du présent accord sont les suivants :

- 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 de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa 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'apprécie au sens des 2^o et 3^o 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 ;
- 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 ou cessation du mandat social ;
- 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 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 ;

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 demande de l'adhérent doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité, 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 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 rendent immédiatement exigibles les droits à participation non échus en application des articles L. 621-94 et L. 622-22 du Code de commerce et de l'article L. 143-11-3 du Code du travail.]~~

Ces faits reçoivent application indistinctement, quelle que soit la nature initiale des sommes apportées au PEI.

Toute modification réglementaire ultérieure à la signature du présent accord s'applique de plein droit.

SECTION III - REGLES SPECIFIQUES AU PPESVI

18/ - DEFINITION DU PPESVI ET REGLES APPLICABLES

Le présent accord offre la possibilité d'adhérer à un plan d'épargne à moyen-long terme, PPESVI. Le PPESVI ES-PL est un plan à terme fixe.

Outre les dispositions communes définies à la section I, les règles définies pour le PEI ES-PL précisées aux articles 14 et 15, s'appliquent au PPESVI, sous réserve des compléments apportés à la présente section.

19/ - NATURE DES SOMMES SUSCEPTIBLES D'ETRE VERSEES

19-1. Les sources d'alimentation

Les modalités d'alimentation sont les mêmes que pour le PEI ES-PL, qu'il s'agisse de l'intéressement, de la participation ou des versements volontaires.

Néanmoins, s'agissant d'un PPESVI à terme fixe, les versements de l'intéressement et de la participation doivent intervenir au plus tard cinq ans avant l'expiration du plan.

19-2. Transfert des sommes

Les sommes détenues dans le PEI ES-PL peuvent être transférées, avant l'expiration du délai de blocage, dans le PPESVI ES-PL.

Le transfert doit intervenir au moins 5 ans avant la clôture du PPESVI ES-PL.

Le transfert n'est pas pris en compte dans le plafond de 25% de la rémunération prévu à l'article L 443-2 du Code du travail. Les sommes ainsi transférées ne donnent pas lieu à abondement.

Les sommes détenues dans le PEI ES-PL, devenues disponibles à l'issue de la période de blocage, peuvent être transférées dans le PPESVI ES-PL. Dans ce cas, les périodes d'indisponibilité déjà courues sont prises en compte. Les sommes ainsi transférées ne donnent pas lieu à abondement.

Enfin, les avoirs détenus dans le PPESVI ES-PL ne peuvent être transférés vers le PEI ES-PL ou un plan de même durée que si les avoirs sont devenus disponibles.

19-3. L'abondement

S'agissant de l'abondement, les règles définies pour le PEI ES-PL sont les mêmes sauf pour le plafond dont le maximum est fixé par la loi à 4600 euros.

Les règles d'abondement facultatives définies pour le PEI ES-PL peuvent également être améliorées dans les conditions posées à l'article 14-4 (niveau 5 optionnel).

La fraction d'abondement dont bénéficient les salariés, qui excède la moitié du plafond visé à l'alinéa 1 du présent article, est assujéti à une taxe de 8,2% (au-delà de 2300 euros).

20/ - AFFECTATION ET GESTION DES AVOIRS

Les sommes affectées au PPESVI peuvent être gérées, outre dans le cadre des placements prévus à l'article 12, au sein d'un fonds investi dans les entreprises solidaires définies à l'article L. 443-3-1 du Code du travail.

Le FCPE ne peut, en application de l'article L. 443-1-1 du Code du travail détenir plus de 10% de titres non admis aux négociations sur un marché réglementé.

21/ - INDISPONIBILITE DES PLACEMENTS

Les sommes correspondant aux parts et fractions de parts des FCPE pour le compte des porteurs de parts dans le cadre du PPESVI sont exigibles après l'expiration d'un délai minimum de 10 ans. Ce délai court à compter de la date d'ouverture du PPESVI ES-PL (date du premier versement).

A la demande expresse du porteur de parts, la délivrance peut être effectuée de manière fractionnée. Dans ce cas, le nombre de fractionnements sera précisé par les adhérents auprès de l'ETR choisi.

Le participant au plan peut conserver les sommes et valeurs inscrites à son compte au-delà de la date d'expiration du plan sans pouvoir y affecter de nouveaux versements à quelque titre que ce soit. A sa demande il peut, toutefois, ouvrir un nouveau plan dans les conditions du présent accord.

22/ - CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ AU SEIN DU PPESVI

L'article R. 443-12 définit, selon le vœu du législateur, des cas spécifiques de déblocage par anticipation.

Les faits en raison desquels, en application du quatrième alinéa de l'article L.443-1-2, les droits constitués au profit des porteurs de parts peuvent être, sur leur demande, exceptionnellement liquidés avant l'expiration du délai mentionné au a) du I de l'article L. 443-1-2 sont les suivants :

- a) Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité;
- b) Départ à la retraite ou licenciement ;
- c) Expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire ;
- d) 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 2e et 3e de l'article L 341-4 du Code de 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;
- e) 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;
- f) 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;
- g) 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 du porteur de parts doit être présentée dans un délai de six 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 de l'adhérent, 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.

SECTION IV. LES COMMISSIONS

23/ - COMMISSION NATIONALE D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION

La commission nationale d'interprétation et de conciliation est ainsi composée :

- Pour les salariés :
d'un délégué titulaire, assisté d'un suppléant, désigné par chacune des organisations syndicales signataires du présent accord. Le suppléant assiste aux réunions sans prendre part aux votes, sauf en cas d'absence du titulaire, dont il prend alors la voix et les prérogatives.
- Pour les employeurs :
de représentants de l'UNAPL en nombre égal à celui des délégués salariés titulaires et suppléants, choisis parmi les secteurs professionnels visés à l'annexe du présent accord. Le suppléant assiste aux réunions sans prendre part aux votes, sauf en cas d'absence du titulaire, dont il prend alors la voix et les prérogatives.

Renouvelée chaque année, sa présidence est assumée alternativement par l'un des représentants des employeurs et par l'un des représentants des salariés.

Une mission de conciliation

La commission recherche de manière amiable la solution des litiges collectifs qui lui sont soumis par une des organisations concernées.

Elle peut donner un avis sur les litiges individuels dont elle est saisie.

Elle se réunit à la demande de la partie la plus diligente, dans le mois qui suivra la demande de convocation.

En cas de litiges collectifs, la commission établit à l'issue de la réunion un procès verbal qui sera communiqué aux parties. En cas d'impossibilité de réaliser un accord, un constat de désaccord est établi par le secrétariat de la commission et communiqué aux parties.

Une mission d'interprétation

Elle a également pour rôle de résoudre les difficultés posées dans les entreprises par l'interprétation différente qui peut être donnée de tel ou tel article, voire d'une partie ou de l'ensemble de l'accord.

En cas de difficulté d'interprétation, il est convenu que la commission d'interprétation peut émettre une interprétation par simple avis majoritaire énoncée dans un procès verbal annexé à l'accord, lequel s'impose à toutes les parties.

24/ - COMMISSION DE SUIVI ET DE CONTROLE

La commission de suivi et de contrôle, dont le mode de désignation des membres est identique à la commission d'interprétation et de conciliation, est présidée par un représentant des employeurs.

Elle se réunit au moins deux fois par an pour vérifier l'application de l'accord. Elle veille au respect de leurs obligations par les entreprises, s'attache à remédier aux difficultés que pourraient rencontrer les salariés pour adhérer au PEI ou au PPESVI.

La commission de suivi et de contrôle a également pour mission de suivre l'évolution des Plans et des FCPE, en termes qualitatifs et quantitatifs. Elle rédige un rapport annuel à destination du Conseil de Surveillance et des parties signataires de l'accord.

Pour assurer sa mission de suivi et de contrôle et afin de garantir et de sécuriser le dispositif d'épargne salariale, elle est destinataire des informations et compte-rendus de mandat que les organismes gestionnaires retenus remettent au Conseil de surveillance. Elle émet des avis à destination du Conseil de surveillance et des gestionnaires financiers.

A Paris, le

Pour l'UNAPL

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour la CGT-FO

[ANNEXE 1

Liste des syndicats professionnels engagés par l'accord

Professions de la santé :

~~CONFEDERATION DES SYNDICATS MEDICAUX FRANCAIS (CSMF)~~

~~FEDERATION DES MEDECINS DE FRANCE (FMF)~~

~~CONFEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS DENTAIRE (CNSD)~~

~~UNION DES JEUNES CHIRURGIENS DENTISTES — UNION DENTAIRE (UJCD)~~

~~SYNDICAT DES FEMMES CHIRURGIENS DENTISTES (SFCD)~~

~~FEDERATION FRANCAISE DES MASSEURS KINESITHERAPEUTES REEDUCATEURS (FFMKR)~~

~~FEDERATION NATIONALE DES INFIRMIERS (FNI)~~

~~FEDERATION DES SYNDICATS PHARMACEUTIQUES DE FRANCE (FSPF)~~

~~UNION NATIONALE DES PHARMACIES DE FRANCE (UNPF)~~

~~SYNDICAT NATIONAL DES VETERINAIRES D'EXERCICE LIBERAL (SNVEL)~~

~~SYNDICAT NATIONAL DES CHIRURGIENS DE CHIRURGIE ESTHETIQUE (SNCCE)~~

~~FEDERATION NATIONALE DES ORTHOPHONISTES (FNO)~~

~~FEDERATION NATIONALE DES PODOLOGUES (FNP)~~

~~SYNDICAT NATIONAL DES MASSEURS KINESITHERAPEUTES REEDUCATEURS (SNMKR)~~

~~SYNDICAT NATIONAL AUTONOME DES ORTHOPTISTES (SNAO)~~

~~ASSOCIATION DES DIETETICIENS DE LANGUE FRANCAISE (ADLF)~~

~~SYNDICAT DES BIOLOGISTES~~

~~UNION NATIONALE DES SYNDICATS DE SAGES FEMMES FRANCAISES (UNSSF)~~

~~ORGANISATION NATIONALE DES SYNDICATS DE SAGE FEMMES (ONSSF)~~

~~SYNDICAT DES LABORATOIRES DE BIOLOGIE CLINIQUE~~

Professions du droit :

~~UNION GENERALE DES NOTAIRES DE FRANCE — SYNDICAT NATIONAL DES NOTAIRES (UGNF-SNN)~~

~~CONFEDERATION NATIONALE DES AVOCATS (CNA)~~

~~FEDERATION NATIONALE DES UNIONS DE JEUNES AVOCATS (FNUJA)~~

~~SYNDICAT DES AVOCATS DE FRANCE (SAF)~~

~~CHAMBRE NATIONALE DES COMMISSAIRES PRISEURS~~

~~ASSOCIATION FRANCAISE DES AVOCATS CONSEILS D'ENTREPRISES (ACE)~~

~~ASSOCIATION NATIONALE DES CONSEILS EN PROPRIETE INDUSTRIELLE (ACPI)~~

~~CONSEIL NATIONAL DES GREFFIERS DES TRIBUNAUX DE COMMERCE (ANGTC)~~

~~INSTITUT FRANCAIS DES PRATICIENS DE PROCEDURES COLLECTIVES (IFPPC)~~

~~ASSOCIATION NATIONALE DES JEUNES AVOUES (AJA)~~

~~SYNDICAT NATIONAL DES HUISSIERS DE JUSTICE (SNHJ)~~

~~ASSOCIATION SYNDICALE PROFESSIONNELLE D'ADMINISTRATEURS JUDICIAIRES (ASPAJ)~~

~~JURI AVENIR~~

~~ASSOCIATION SYNDICALE DES AVOUES (A.S.A.)~~

Professions techniques et du cadre de vie :

~~FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS D'AGENTS GENERAUX D'ASSURANCES (FNSAGA)~~

~~UNION NATIONALE DES SYNDICATS FRANCAIS D'ARCHITECTES (UNSA)~~

~~FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS d'ARCHITECTES d'INTERIEUR QUALIFIES (FNSAI)~~

~~UNION NATIONALE DES GEOMETRES EXPERTS (UNGE)~~

~~CHAMBRE DES INGENIEURS CONSEILS DE FRANCE (CICF)~~

~~UNION NATIONALE DES ECONOMISTES DE LA CONSTRUCTION (UNTEC)~~

~~INSTITUT FRANCAIS DES EXPERTS COMPTABLES /
UNION NATIONALE DES COMMISSAIRES AUX COMPTES (IFEC-UNCC)~~

~~FEDERATION NATIONALE DES EXPERTS COMPTABLES DE FRANCE (FNECF)~~

~~COMPAGNIE DES EXPERTS AGREES (CEA)~~

~~FEDERATION NATIONALE DES AGENTS COMMERCIAUX
ET MANDATAIRES (FNAC)~~

~~GROUPEMENT SYNDICAL DES PRATICIENS DE LA PSYCHOLOGIE -
PSYCHANALYSE - PSYCHOTHERAPIE - PSY'G~~

~~SYNDICAT NATIONAL DES PSYCHOLOGUES (SNP)~~

~~GROUPEMENT DES GRAPHOLOGUES CONSEILS DE FRANCE (GGCF)~~

~~ASSOCIATION DES INTERPRETES DE CONFERENCES LIBERAUX
DE FRANCE (AICLF)~~

~~FEDERATION NATIONALE DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE LAIQUE (FNEPL)~~

~~COMPAGNIE NATIONALE DES INGENIEURS EXPERTS (CNIÉ)~~

~~CHAMBRE SYNDICALE DES PROFESSIONNELS DE LA FORMATION (CSFC)~~

~~CHAMBRE NATIONALE DES CONSEILS ET EXPERTS FINANCIERS (CNCF)~~

~~CHAMBRE SYNDICALE NATIONALE DES EXPERTS AUTOMOBILES
DE FRANCE (CSNEAF)~~

~~FEDERATION DES CONSERVATEURS RESTAURATEURS~~

~~COMPAGNIE NATIONALE DES EXPERTS JUDICIAIRES
EN ENVIRONNEMENT (CNEJE)~~

~~CONFEDERATION NATIONALE DES DETECTIVES ET ENQUETEURS PROFESSIONNELS]~~

ANNEXE 1 bis

Liste des activités entrant dans le champ de [L'UNAPL concernées par] l'accord

CODE NAF	LIBELLE DE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE
511A	intermédiaires du commerce
511C	intermédiaires du commerce
511E	intermédiaires du commerce
511G	intermédiaires du commerce
511J	intermédiaires du commerce
511L	intermédiaires du commerce
511N	intermédiaires du commerce
511R	intermédiaires spécialisés du commerce
511T	intermédiaires non spécialisés du commerce
523A	pharmacies
672Z	auxiliaires d'assurances
672C / 742C	experts immobiliers, fonciers, agricoles, judiciaires, industriels, experts en automobiles et experts auprès des cie d'assurances
721Z	conseils en systèmes informatiques
741A	activités juridiques
741C	activités comptables
741G	conseils en affaires et gestion
742A	architectes
742B	mètres géomètres, économistes de la construction
742C	Ingénierie et études techniques
746Z	enquête et sécurité
748 F	secrétariat et traduction
748K	services annexes à la production
804C	formation des adultes
804D	autres enseignements
851C	pratiques médicales
851E	pratique dentaire
851G	auxiliaires médicaux
851K	laboratoires d'analyses médicales
852Z	activités vétérinaires
923A	activités artistiques
930N	autres services personnels

ANNEXE 2

Les parties désignent conformément à l'article 9 de l'accord :

- Interépargne, Service 8059 ; avenue du Maréchal Montgomery 14029 CAEN CEDEX
- Crédit Lyonnais Epargne Entreprise (CLEE) TSA 90206 – 26956 VALENCE CEDEX 9

en tant qu'établissements teneurs de registres.

Annexe 3

Les parties signataires constatent d'un commun accord la nécessité d'offrir à l'ensemble des bénéficiaires potentiels du PEI et PPESVI une diversité d'offres de placement alliant sécurité et rentabilité.

La composition et la stratégie des différents fonds proposés dans l'accord sont présentées dans le tableau suivant :

Nom du Fonds	Composition	Stratégie
ESPL SECURITE BP	100% monétaire	Sécuriser ses avoirs
ESPL SECURITE CL		
ESPL PRUDENCE ISR BP	80% obligations européennes ISR 20% actions européennes ISR	Privilégier la sécurité tout en dynamisant ses performances, au travers d'un processus d'investissement socialement responsable
ESPL PRUDENCE ISR CL		
ESPL EQUILIBRE ISR BP	50% obligations européennes ISR 50% actions européennes ISR	Concilier sécurité et recherche de performance, au travers d'un processus d'investissement socialement responsable
ESPL EQUILIBRE ISR CL		
ESPL ACTIONS INTERNATIONALES BP	100% actions internationales	Rechercher la performance à long terme, en acceptant l'exposition au risque des marchés actions
ESPL ACTIONS INTERNATIONALES CL		
ESPL SOLIDAIRE BP	5 à 10% titres d'entreprises solidaires 90 à 95% actions ISR	Produit éthique et solidaire, ayant pour objectif d'allier valorisation à long terme du capital et développement de l'emploi
ESPL SOLIDAIRE CL		

Les notices d'informations des FCPE visés ci-dessus sont jointes à la présente annexe.