

Accord collectif du 24 mars 2010 portant révision de l'accord collectif du 15 juillet 2003 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises modifié par avenant du 19 janvier 2004

Entre d'une part,

- Les Entreprises du Médicament (Leem)
88 rue de la Faisanderie - PARIS 16ème

et d'autre part :

- la Fédération Chimie Energie - F.C.E./C.F.D.T.
47/49 avenue Simon Bolivar - PARIS 19ème
- la Fédération CFE/CGC Chimie
56 rue des Batignolles - PARIS 17ème
- la Fédération Chimie Mines Textiles Energie CFTC.
Bât.C3 – Pantin Manufacture
140 av. Jean Lolive – 93500 PANTIN
- la Fédération Nationale des Industries Chimiques - C.G.T.
263 rue de Paris - Case postale 429 - MONTREUIL (93)
- la Fédération Nationale de la Pharmacie - F.O.
7 passage Tenaille - PARIS 14ème
- le Syndicat National Professionnel Autonome des Délégués Visiteurs Médicaux-
(S.N.P.A.D.V.M.) UNSA
21 rue Jules Ferry – 93177 BAGNOLET

il est convenu ce qui suit :

.../...

IF
LE
FV
BT

Préambule

Dans le cadre de la loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale et des articles L.3333-1 et suivants du Code du travail, les partenaires sociaux ont mis en place par accord collectif du 15 juillet 2003, un plan d'épargne interentreprises.

De nouvelles dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment la loi n°2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie, impactent certains articles de l'accord.

C'est pourquoi les partenaires sociaux entendent mettre en conformité l'accord du 15 juillet 2003 aux nouvelles dispositions légales.

Il est rappelé que ce dispositif a pour objet de permettre aux salariés des entreprises du médicament de participer à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective sous réserve des prélèvements légaux applicables. Dans ce contexte, les parties signataires rappellent que les sommes versées par l'entreprise sur le plan d'épargne interentreprises ne peuvent pas se substituer à un élément de salaire.

Ce dispositif s'adresse principalement aux salariés des entreprises qui n'ont pas mis en place un Plan d'Épargne d'Entreprise. Les partenaires sociaux entendent mettre en place un dispositif d'épargne salariale applicable directement dans les entreprises dans les conditions définies par le présent accord.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1

Le présent accord annule l'ensemble des dispositions de l'accord collectif du 15 juillet 2003 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises, modifié par avenant du 19 janvier 2004.

Ces dispositions sont remplacées par les articles suivants :

ARTICLE 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises et leurs filiales dont l'activité principale relève du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, tel qu'il est défini dans son article 1.

ARTICLE 2 : Bénéficiaires

Tous les salariés des entreprises visées à l'article 1 du présent accord, y compris les personnes titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, justifiant d'une ancienneté d'au moins 3 mois dans leur entreprise, peuvent adhérer au plan d'épargne interentreprises. Toutefois, les salariés pouvant bénéficier d'un plan d'épargne d'entreprise ou de groupe, ne pourront adhérer au plan d'épargne interentreprises que si leur entreprise y a préalablement adhéré.

LC
IF
EH

Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus deux cents cinquante salariés, les chefs d'entreprise ainsi que leur conjoint (s'il a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé mentionné à l'article L121-4 du Code de commerce), ou s'il s'agit de personnes morales, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, sont bénéficiaires du PEI. Cependant ces derniers sont bénéficiaires sous réserve que l'Entreprise emploie au minimum un salarié pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'exercice considéré. Pour pouvoir effectuer tout versement dans le PEI, cette condition d'emploi doit être satisfaite pour chaque année de fonctionnement du PEI.

Les retraités ou les pré-retraités ayant adhéré au plan d'épargne interentreprises avant leur départ ou mise à la retraite et n'ayant pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation du contrat du travail, pourront effectuer des versements volontaires sur le plan d'épargne interentreprises, sans pouvoir bénéficier de l'éventuel abondement de l'entreprise.

ARTICLE 3 : Adhésion

L'adhésion des salariés au plan d'épargne interentreprises est facultative. L'adhésion d'un salarié au plan d'épargne interentreprises est automatique dès qu'il effectue volontairement un versement.

Pour les salariés bénéficiant d'un plan d'épargne entreprise ou de groupe, l'adhésion au plan d'épargne interentreprises s'effectue en transmettant à la société gestionnaire du plan, un bulletin d'adhésion par l'intermédiaire de son entreprise après que celle-ci y ait adhéré.

L'entreprise qui souhaite adhérer au plan d'épargne interentreprises transmet à la société gestionnaire du plan, un bulletin d'adhésion.

ARTICLE 4 : Alimentation du plan d'épargne interentreprises

Le plan d'épargne interentreprises peut être alimenté par :

- tout ou partie de la prime d'intéressement en application de l'accord d'intéressement existant dans l'entreprise,
- les sommes issues de la réserve de participation
- les versements volontaires des bénéficiaires
- les versements de l'entreprise : abondement
- le transfert de parts en provenance d'autres fonds

ARTICLE 5 : Versement des bénéficiaires

Chaque bénéficiaire peut effectuer volontairement les versements qu'il désire sur le plan d'épargne interentreprises. Il peut décider d'affecter au plan d'épargne interentreprises tout ou partie de l'intéressement et de la participation qui lui sont attribués annuellement en application des accords d'intéressement et de participation qui peuvent exister dans l'entreprise. Lors de chaque répartition de l'intéressement ou de la participation, les bénéficiaires concernés doivent faire connaître au service du personnel, au plus tard 15 jours après avoir reçu le décompte de leur intéressement et/ou de leur participation, à l'aide d'un bulletin de souscription, la somme qu'ils entendent verser au plan d'épargne interentreprises.

Passé ce délai de 15 jours, aucun versement au titre de l'intéressement ne peut plus être effectué au plan d'épargne interentreprises.

LC
IF
EM

Les versements volontaires doivent être au minimum de 160 € par versement et par salarié sur l'année civile.

Le montant des versements annuels du bénéficiaire ne peut toutefois pas excéder le quart de sa rémunération annuelle brute ou le quart des retraites et pensions perçues pendant l'année pour les retraités.

ARTICLE 6 : Versement de l'entreprise : abondement

Les entreprises qui le souhaitent, peuvent décider de compléter le versement de tout ou partie de la prime d'intéressement, de participation et du versement volontaire effectués au plan d'épargne interentreprises par le bénéficiaire, par un abondement dont les modalités sont définies ci-après.

L'abondement est défini par année civile. Il peut être renouvelé par tacite reconduction annuellement. Il peut être modifié ou supprimé chaque année par l'employeur. Celui-ci devra informer la société gestionnaire des fonds de la mise en place d'un abondement ou de sa modification.

L'aide consiste au minimum dans la prise en charge obligatoire par l'entreprise des prestations annuelles de tenue de compte-conservation.

L'abondement lorsqu'il existe est calculé au prorata du versement effectué au plan par le bénéficiaire.

En application du 4^{ème} alinéa de l'article L.3332-13 du Code du Travail, les sommes versées sur le PEI par l'employeur ne peuvent pas se substituer à 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 où l'employeur décide de compléter le versement du salarié.

Lorsque l'employeur décide de verser un abondement, il doit retenir pour les bénéficiaires tels que définis à l'article 2 du présent accord et pour l'année considérée, l'une des formules suivantes :

- 5 % du versement du salarié
- 10 % du versement du salarié
- 15 % du versement du salarié
- 20% du versement du salarié
- 40 % du versement du salarié
- 60% du versement du salarié
- 80% du versement du salarié
- 100% du versement du salarié

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'abondement de l'entreprise est limité à 8% du Plafond annuel de la Sécurité Sociale par an et par bénéficiaire sans pouvoir excéder le triple du versement volontaire. L'employeur pourra éventuellement fixer un plafond inférieur à celui fixé par l'article L.3332-11 du code du travail.

En tout état de cause, les frais de tenue des comptes individuels des bénéficiaires sont à la charge de l'entreprise.

LC
IF
EM

ARTICLE 7 : Investissement des revenus et produits

Les revenus et produits des avoirs compris dans le fonds sont obligatoirement réinvestis pour bénéficier de l'exonération de l'impôt sur le revenu. Il en va de même des crédits d'impôts et avoirs fiscaux qui leur sont attachés et dont la restitution sera demandée à l'administration par le bénéficiaire.

ARTICLE 8 : Société de gestion

A l'issue de la procédure d'appel d'offres, l'épargne constituée dans le plan d'épargne interentreprises est gérée, à compter du 15 juillet 2003, et pour une période de 3 ans par :

- FONGEPAR Gestion Financière, Société de gestion
Siège social : 10 place de Catalogne - 75680 PARIS cedex 14
- CACEIS bank, Dépositaire
1-3 place Valhubert - 75013 Paris.

Tous les 3 ans, à compter de la désignation, les parties signataires du présent accord procéderont à un réexamen des conditions de gestion.

L'épargne constituée est investie par la société de gestion dans les fonds retenus sur la base de la première valeur liquidative qui suit le crédit au compte du (ou des) fonds concerné(s).

Le versement du bénéficiaire est accompagné d'un bordereau de souscription. La société de gestion informe chaque salarié du nombre de parts lui revenant.

Les sommes versées au plan d'épargne interentreprises sont employées en totalité à l'acquisition de parts des fonds communs de placement d'entreprises suivants, selon le choix du bénéficiaire :

- FONGEPAR MONEFONDS
- FONGEPARGNE PRUDENCE (labellisé CIES)
- FONGEPAR CONVERGENCE
- FONGEPAR 50 PLUS
- FONGEPARGNE DYNAMIQUE (labellisé CIES)
- FONGEPARGNE INSERTION EMPLOIS EQUILIBRE SOLIDAIRE

Les FCPE proposés sont gérés par la société de gestion FONGEPAR GESTION FINANCIERE, conformément aux règlements desdits fonds et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le règlement de chacun des FCPE contient les informations sur l'orientation de gestion et le profil de risque du FCPE, sur le conseil de surveillance et sur la tarification (notamment commission de souscription et frais de gestion). Chaque règlement est approuvé par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF). La Notice d'information de chaque FCPE est annexée au présent Plan et diffusée aux bénéficiaires préalablement avant toute souscription.

Lorsqu'il y a plusieurs fonds retenus et que le bénéficiaire n'a pas formulé de choix, les versements sont investis automatiquement dans le fonds le plus sécuritaire (FONGEPAR MONEFONDS). L'abondement éventuel de l'entreprise est affecté proportionnellement aux différents fonds en suivant la répartition du versement indiquée par le bénéficiaire sur son bulletin de souscription.

LC
IF
EM

Les salariés ont la possibilité de procéder, dans les conditions fixées par la société de gestion, à des arbitrages d'un fonds à l'autre, sans que la durée d'indisponibilité des avoirs ne soit remise en cause.

ARTICLE 9 : Information individuelle

Lors de chaque opération (souscription, rachat ou arbitrage), un relevé nominatif indiquant le nombre de parts acquises (ou rachetées) et le prix de souscription (ou la valeur de rachat) est transmis au porteur de parts. Celui-ci reçoit au moins une fois par an, un relevé lui rappelant sa situation, la date de disponibilité des parts dont il est titulaire et les cas dans lesquels ses avoirs deviennent exceptionnellement disponibles.

Selon l'article L.3341-6 du Code du travail, tout salarié d'une entreprise proposant un des dispositifs d'épargne salariale (accord d'intéressement, accord de participation, plan d'épargne d'entreprise, plan d'épargne interentreprises et plan d'épargne pour la retraite collectif) reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble de ces dispositifs.

Conformément à l'article L.3341-7 du Code du travail, tout salarié quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs en épargne salariale inséré dans un livret d'épargne salariale.

La notice d'information ainsi que le règlement de chaque fonds seront mis à disposition des bénéficiaires par la société de gestion. En outre, chaque bénéficiaire recevra de la société de gestion une plaquette d'information financière sur les performances des fonds sur 1, 3 et 5 années.

ARTICLE 10 : Frais

Les frais de gestion financière sont à la charge du (ou des) fonds, selon les dispositions prévues par le règlement de chacun des fonds concernés.

Les droits d'entrée sont à la charge des bénéficiaires. Conformément à l'article 6 du présent accord, les frais de tenue de compte sont à la charge de l'entreprise.

ARTICLE 11 : Délai de blocage

L'intégralité des sommes provenant des versements au plan d'épargne interentreprises est disponible à compter du 1^{er} jour du 5^{ème} mois de la 5^{ème} année suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits.

A l'expiration du délai normal d'indisponibilité des droits, le porteur peut demander la délivrance de la totalité ou d'une partie de ses droits en s'adressant directement à la société gestionnaire. Seuls les bénéficiaires, ou leurs ayants droit, peuvent demander le calcul de tout ou partie des parts devenues disponibles dont il sont détenteurs.

ARTICLE 12 : Cas de déblocage anticipé

Les bénéficiaires ou leurs ayants droit pourront cependant obtenir le déblocage anticipé de leurs droits 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 au sens des 2^{ème} et 3^{ème} de l'article L.341-4 du Code de la sécurité sociale
- 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 du bénéficiaire, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé;
- 7/ 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 du Code du travail ou l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou l'acquisition de parts sociales d'une société de coopérative de production
- 8/ 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.

Tout autre cas de déblocage anticipé institué ultérieurement par voie légale s'applique automatiquement.

En cas de décès du bénéficiaire, il appartient aux ayants droit de demander la liquidation de ses droits.

La demande du salarié doit être présentée dans un délai de 6 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 mentionnée au 5/, 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.

ARTICLE 13 : Paiement

L'épargne devenue disponible du fait, soit de l'expiration du délai d'indisponibilité, soit de la survenance d'un cas de déblocage anticipé, peut au choix du bénéficiaire ou de ses ayants droit :

- soit être laissée dans le plan d'épargne interentreprises
- soit être remboursée en totalité ou en partie par paiement du rachat des parts par le fonds.

Les demandes de remboursement et les justificatifs en cas de déblocage anticipé doivent être adressés par écrit au service du personnel de l'entreprise du bénéficiaire ou directement à la société de gestion avec l'indication précise du nombre de parts dont le paiement est demandé.

ARTICLE 14 : Conseil de surveillance

Le conseil de surveillance des fonds communs de placement choisis en application de l'article 8 du présent accord est composé de représentants des salariés, porteurs de parts de la société, désignés par les comités d'entreprise et/ou par les comités centraux d'entreprise ou bien élus directement par les porteurs de parts ou les représentants des organisations syndicales de salariés.

Il comprend, en outre, des représentants de la direction des sociétés adhérentes.

La composition du conseil de surveillance figure dans le règlement du fonds commun de placement.

Le conseil de surveillance est obligatoirement réuni chaque année pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du fonds commun de placement et les résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

Il exerce les droits de vote attachés aux titres compris dans le fonds et, à cet effet, désigne un ou plusieurs mandataires pour représenter le fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices.

Aucune modification du règlement du fonds ne peut être décidée sans l'accord du conseil de surveillance.

Le règlement et la notice de chaque FCPE contiennent les modalités de gestion et de fonctionnement mises à jour.

ARTICLE 15 : Comité de suivi

Il est institué un comité paritaire chargé de suivre le fonctionnement et la gestion du PEI. A ce titre, il reçoit une fois par an de la société de gestion le compte rendu des adhésions au PEI et un compte rendu de gestion administrative et financière.

Ce comité se réunit au moins une fois par an et est composé de :

- deux membres par organisation syndicale de salariés représentatives dans la Branche (y compris le ou les permanents syndicaux y participant),
- d'un nombre de représentants du Leem égal au nombre total des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés..

Article 2 - Prise d'effet – durée du plan d'épargne interentreprises

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 24 mars 2010. Il est conclu pour une durée indéterminée. Tout ce qui n'est pas prévu par le présent accord est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

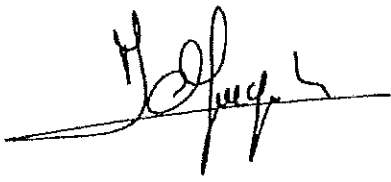
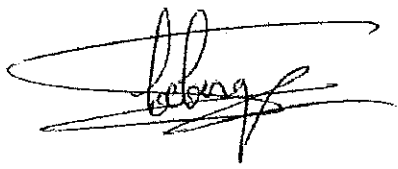
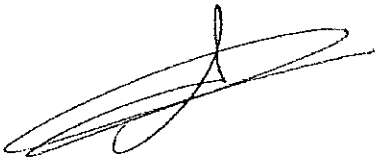
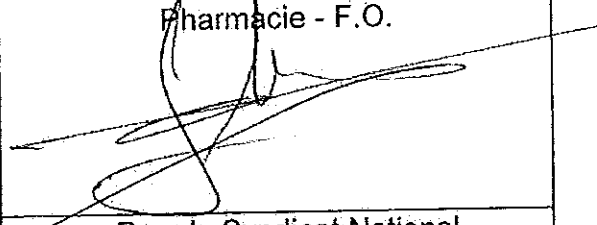

Article 3 - Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du Code du Travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la Direction départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 4 - Extension

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 24 mars 2010

<p>Pour Les Entreprises du Médicament (Leem) :</p> 	
<p>- Pour la Fédération Chimie Energie - F.C.E./C.F.D.T.</p> 	<p>- Pour la Fédération Nationale des Industries Chimiques - C.G.T.</p>
<p>- la Fédération CFE/CGC Chimie</p> 	<p>- Pour la Fédération Nationale de la Pharmacie - F.O.</p> 
<p>- Pour la Fédération Chimie Mines Textiles Energie - C.F.T.C.</p> 	<p>- Pour le Syndicat National Professionnel Autonome des Délégués Visiteurs Médicaux (S.N.P.A.D.V.M.) UNSA</p> 