

# ACCORD DE PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE

Dans le cadre du titre III du livre III, partie III du Code du travail (articles L.3331-1 et suivants du Code du travail),

Un accord de Plan d'Épargne Entreprise (ci-après dénommé « PEE » ou « Plan ») est conclu **après négociation** dans l'entreprise suivante,

Entre

L'UES : **SOCIETE DAUPHINOISE POUR L'HABITAT (SDH) et PERFORM'HABITAT**

Adresse du siège social : 34 Avenue de Grugliasco – 38130 ECHIROLLES

représentée par : André INDIGO .....

agissant en qualité de : Directeur Général SDH et membre du conseil de surveillance de Perform'Habitat

Nombre de salariés dans l'UES à la date de la signature du règlement est de 244 salariés

Date de clôture de l'exercice : 31 / 12 (jour/mois)

Ci-après dénommée "l'UES"

D'une part,

Et

Les **Délégués Syndicaux** de l'Entreprise représentant les organisations suivantes :

Pour le syndicat CGT, Monsieur Jean-Louis DUMAS

Pour le syndicat C G C , Madame Catherine GRIZAUD

Pour le syndicat CFDT, Monsieur Alain BOUABDALLAH

Au profit du personnel de l'UES,

Ci-après dénommé "les bénéficiaires"

D'autre part.

**PREAMBULE** : Le présent PEE dont le règlement figure ci-dessous a pour objectif de permettre aux bénéficiaires de l'Entreprise de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières et de bénéficier, ce faisant, des avantages fiscaux dont est assortie cette forme d'épargne collective.

L'ensemble des articles du présent texte, comme ses annexes et additif sont indissociables et forment le règlement du PEE.

## ARTICLE 1 : MODALITES DE MISE EN PLACE

Le présent règlement de PEE vient en remplacement de celui établi le 22 juin 1994 et modifié le 26/08/2003 en vue de le mettre à jour des dernières modifications législatives et réglementaires adoptées depuis 2006 et plus particulièrement :

- loi 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et sociale et son décret d'application n° 2007-1524 du 24 octobre 2007

- loi 2008-776 du 4 août 2008 de Modernisation de l'Economie

- loi 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail et ses décrets d'application n° 2009-351 et n°2009-350 du 30 mars 2009.

Le choix d'une réécriture complète a été fait afin de faciliter la lecture et la compréhension du dispositif.

AB AI Cr

De plus, l'article L.3332-4 du Code du Travail disposant qu'en cas de présence de délégués syndicaux ou de comité d'entreprise, le plan doit être négocié. Le PEE sera donc mis en place sous forme d'accord et non pas tel qu'initialement établi de manière unilatérale.

Conformément à l'article L.3332-5 du Code du travail, l'employeur doit consulter le cas échéant le Comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sur le projet de règlement du PEE ainsi que sur les modalités d'abondement au moins quinze jours avant son dépôt prévu à l'article L.3332-27 auprès du directeur départemental du Travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Un procès-verbal de cette consultation doit être déposé avec le règlement du PEE.

Par ailleurs il est rappelé que conformément à l'article L 3334-3 du Code du travail, l'entreprise qui a mis en place un PEE depuis plus de trois ans ouvre une négociation en vue de la mise en place d'un dispositif pour la retraite (notamment le plan d'épargne pour la retraite collectif « PERCO »).

## **ARTICLE 2 : BÉNÉFICIAIRES DU PEE**

L'adhésion au PEE est libre et facultative.

Tous les salariés de l'UES peuvent adhérer au PEE. Toutefois, une durée minimum d'ancienneté dans l'Entreprise de trois mois est exigée (selon l'article L.3342-1 du Code du travail). Cette condition est appréciée à la date du premier versement sur le Plan. Pour la détermination de l'ancienneté requise sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de l'année d'adhésion et des douze mois qui la précèdent.

Les retraités ou préretraités peuvent continuer à effectuer des versements volontaires au PEE à la condition toutefois, d'avoir effectué au moins un versement sur le Plan de l'Entreprise et de posséder encore des avoirs au moment de leur départ. Leurs versements ne peuvent donner lieu à un abondement de l'Entreprise.

L'adhésion individuelle prend effet dès le premier versement effectué au Plan qui vaut acceptation de l'accord de Plan d'Épargne et du règlement de chaque Fonds Commun de Placement d'Entreprise proposé dans le PEE.

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 PEE (art L.3332-2 du Code du travail). 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 PEE, cette condition d'emploi doit être satisfaite pour chaque année de fonctionnement du PEE.

Dans les entreprises de plus de 250 salariés, les mandataires sociaux ne pourront y adhérer qu'à la condition d'exercer des fonctions techniques qui les placent en état de subordination vis à vis de l'entreprise et à ce titre, être titulaire d'un contrat de travail et recevoir une rémunération séparée.

## **ARTICLE 3 - ALIMENTATION DU PEE**

### **3.1 - NATURE DES VERSEMENTS INDIVIDUELS**

Les comptes seront ouverts aux noms des bénéficiaires et pourront être alimentés par les versements suivants :

- par les versements volontaires des bénéficiaires effectués sur demande écrite directement par le service Ressources Humaines de l'Entreprise ; ils devront être au minimum de 160 euros par an (selon l'article R.3332-9 du Code du travail). Les versements volontaires peuvent être demandés par les salariés et seront faits par prélèvement sur salaire des mois de février, juin, septembre et novembre.
- par les versements, effectués à la demande des bénéficiaires, de tout ou partie de primes d'intéressement liées à un accord d'intéressement visé à l'article L.3312-2 et suivants du Code du travail ou au supplément d'intéressement visé à l'article L.3314-10 ;
- par un versement complémentaire de l'Entreprise, ci-après dénommé « abondement » (voir article 4) ;

- par les sommes attribuées au titre de la Réserve Spéciale de Participation aux résultats de l'Entreprise visée à l'article L.3322-2 du Code du travail ou au supplément de Réserve Spéciale de Participation visé à l'article L.3314-10.
- par les sommes transférées visées au point 3-3.

Selon l'article R.3332-10 du Code du travail, les versements précités seront employés, dans un délai maximum de 15 jours suite à la mise en versement, à l'acquisition de parts de FCPE prévu(s) dans le présent PEE.

### 3.2 - PLAFOND SUR LES VERSEMENTS INDIVIDUELS

Le montant annuel des versements individuels (versements volontaires y compris, le cas échéant, l'intéressement si le bénéficiaire décide de l'affecter dans un Plan d'épargne salariale) effectués dans les différents Plans d'épargne salariale proposés aux bénéficiaires, ne peut excéder le quart de la rémunération annuelle brute pour un salarié, le quart du revenu professionnel déclaré à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente pour un chef d'entreprise ou un mandataire social, ou le quart du montant total annuel de leurs pensions de retraite pour les retraités.

Un bénéficiaire ayant le statut de conjoint collaborateur ou associé dans une entreprise employant au moins 1 et au plus 250 salariés (tel que défini à l'article L.121-4 du Code de commerce) ou un salarié dont le contrat de travail est suspendu, et qui n'a perçu aucune rémunération d'activité dans l'Entreprise au titre de l'année précédente, peut effectuer des versements individuels dans la limite du quart du montant du plafond annuel de la sécurité sociale prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Le respect de ces plafonds est de la responsabilité individuelle de chaque bénéficiaire.

Selon la circulaire sur l'épargne salariale du 14 septembre 2005 et afin de ne pas remettre en cause les versements effectués par les salariés, la rémunération à prendre en compte pour le plafond de versement est le total de la rémunération annuelle à laquelle peut prétendre le salarié en début d'année civile en fonction de son contrat de travail et des conventions et accords collectifs applicables, sous réserve d'un ajustement à la hausse en cas de changements constatés en cours d'année.

### 3.3 - TRANSFERTS PROVENANT D'AUTRES PLANS OU AU TITRE DE LA PARTICIPATION

Les sommes détenues par un bénéficiaire dans un autre PEE, un Plan d'Epargne Interentreprises, ou gérées dans le cadre de la Participation (en Compte Courant Bloqué ou sur des FCPE), peuvent être transférées dans le présent PEE. Les montants transférés ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond de versement individuel visé à l'article L.3332-10 (voir article 3-2) et entraînent la clôture du plan précédent. Ils ne donnent pas lieu à des versements complémentaires de l'Entreprise.

Les droits inscrits au compte épargne-temps (CET) mentionné à l'article L.3152-1 du Code du travail peuvent être transférés dans le présent PEE dans les conditions fiscales mentionnées à l'article 163 A du Code général des impôts. Ces sommes ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versement individuel visé au 1er alinéa de l'article L.3332-10 du Code du travail (voir article 3-2) sous réserve que les droits utilisés pour alimenter le PEE servent à l'acquisition de titres de l'Entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée au sens de l'article L.3344-1 du même code.

### 3.4 - VERSEMENTS INDIVIDUELS DES ANCIENS SALARIES

Les anciens salariés (ou dirigeants) de l'Entreprise ayant quitté l'Entreprise pour un motif autre que le départ en préretraite ou retraite, ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements personnels, à l'exception, pour les seuls bénéficiaires, de l'intéressement et/ou de la participation acquis au titre de la dernière période d'activité dans l'Entreprise. Ces versements ne donneront pas lieu à des versements complémentaires de l'Entreprise.

## ARTICLE 4 : CONTRIBUTION DE L'ENTREPRISE ET MODALITÉS DE L'ABONDEMENT

La contribution complémentaire de l'Entreprise consiste en la prise en charge des frais annuels de tenue des comptes individuels des épargnants au PEE, et éventuellement en des versements complémentaires.

L'aide minimale consiste dans la prise en charge obligatoire par l'entreprise des prestations de tenue de compte-conservation suivantes :

- l'ouverture du compte du bénéficiaire ;
- les frais afférents à un versement annuel du salarié en plus du versement de la participation et de

AB A2 G

l'intéressement sur le plan ;

- l'établissement et l'envoi des relevés d'opérations prises en charge par l'entreprise ;
- une modification annuelle de choix de placement ;
- l'établissement et l'envoi du relevé annuel de situation prévu à l'article 4 de la décision no 2002-03 du Conseil des marchés financiers ;
- l'ensemble des rachats à l'échéance et ceux qui sont effectués dans le cadre des cas prévus aux articles R. 442-17 et R. 443-12 à condition qu'ils soient effectués par virement sur le compte du salarié, y compris dans le cadre du traitement des cas de déblocage anticipé ;
- l'accès des bénéficiaires aux outils télématiques les informant sur leurs comptes.

De plus des versements complémentaires, appelés abondement, pourront être établis par l'entreprise suivant les modalités prévues dans l'additif en annexe du présent PEE.

Selon les articles L3332-11 et R.3332-8 du Code du travail, l'abondement individuel sur un Plan d'épargne visé à l'article ne peut annuellement excéder légalement le triple du versement volontaire du bénéficiaire et est limité à 8% du montant annuel du plafond de la sécurité sociale prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

La modulation éventuelle de l'abondement ne saurait résulter que de l'application de règles à caractère général. En outre, elles ne peuvent avoir pour effet de rendre le rapport entre le versement de l'entreprise et celui du bénéficiaire croissant avec la rémunération de ce dernier.

Les modalités d'attribution de l'abondement pourront être révisées chaque année en début d'exercice dans un nouvel additif adopté par voie d'avenant dans les mêmes formes que le présent PEE (selon les modalités visées à l'article 13), et seront portées à la connaissance de l'ensemble du personnel.

Selon la réglementation en vigueur, l'abondement est soumis à des prélèvements sociaux (à savoir au 1<sup>er</sup> janvier 2007 la CSG et de la CRDS dont le calcul varie selon le statut du bénéficiaire : salarié ou non salarié)

L'affectation de l'abondement au PEE intervient concomitamment aux versements du bénéficiaire.

Les sommes versées par l'Entreprise ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'Entreprise au moment de la mise en place de ce Plan ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles (article L.3332-13 du Code du travail), sauf si un délai de 12 mois s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération et la date de mise en place du Plan dans l'Entreprise.

## **ARTICLE 5 : GESTION FINANCIERE DES AVOIRS**

### **5.1 - LES PLACEMENTS EN FCPE ET LA SOCIETE DE GESTION**

Les sommes versées au PEE sont placées dans le ou les Fonds Commun(s) de Placement d'Entreprise (ci-après dénommé « FCPE » ou « Fonds ») suivants :

Selon l'article L.3332-17 du Code du travail, le présent PEE doit obligatoirement offrir la possibilité aux bénéficiaires de pouvoir investir dans un FCPE solidaire, visé à l'article L.214-39 du Code monétaire et financier.

- FCPE « **FONGEPAR OBLIFONDS 3-5** » fonds classé par son règlement en « obligations et autres titres de créances libellés en euro » ;
- FCPE « **FONGEPAR MULTIPLAN** » Fonds classé par son règlement en « diversifié » ;
- FCPE « **FONGEPAR MAIA** » Fonds classé par son règlement en « diversifié » ;
- FCPE « **FONGEPAR 50 PLUS** » Fonds classé par son règlement en « actions des pays de la zone euro »
- FCPE « **FONGEPARGNE INSERTION EMPLOIS SERENITE** » fonds solidaire (\*) classé par son règlement en « obligations internationales »,
- FCPE « **FONGEPAR INSERTION EMPLOIS EQUILIBRE** » fonds solidaire (\*) classé par son règlement en « diversifié »,

(\*) Selon l'article L.3332-17 du Code du travail, le présent PEE doit obligatoirement offrir la possibilité aux bénéficiaires de pouvoir investir dans un FCPE solidaire, fonds investi entre 5% et 10% en titres d'entreprises « solidaires » définies à l'article L.214-39 du Code Monétaire et Financier.

En cas de pluralité de choix de FCPE et si le versement est incomplet, illisible ou erroné les sommes versées sont placées dans le Fonds par défaut FCPE « FONGEPARGNE INSERTION SERENITE SOLIDAIRE.»

Les FCPE proposés sont gérés par la société de gestion FONGEPAR GESTION FINANCIERE (10 place de Catalogne – 75014 PARIS), 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.

Les droits et obligations des bénéficiaires propriétaires indivis de chacun des FCPE, de la banque dépositaire et de la société de gestion sont fixés par le règlement qui est tenu à la disposition des bénéficiaires par l'Entreprise. FONGEPAR GESTION FINANCIERE agira pour le compte des copropriétaires indivis et les représentera à l'égard des tiers pour tous les actes concernant le FCPE.

Sous réserve de conformité, les capitaux provenant des versements du bénéficiaire et de l'abondement sont investis à la valeur liquidative suivant la réception du versement.

Les revenus des sommes investies dans le PEE ainsi que le cas échéant l'avoir fiscal et le crédit d'impôt attachés aux revenus de valeurs mobilières sont automatiquement réinvestis dans le Plan.

## **5.2 - LE CONSEIL DE SURVEILLANCE DE CHAQUE FCPE**

Conformément aux dispositions prévues dans le règlement des FCPE, le conseil de surveillance de chaque F.C.P.E. est composé de représentants de la direction de l'Entreprise et de représentants des épargnants, porteurs de parts, désignés par le Comité d'entreprise ou par les représentants des diverses organisations syndicales, ou bien élus directement par les porteurs de parts. L'Entreprise doit procéder à la désignation de ces membres et communiquer leur nom au teneur de compte.

Les représentants seront les signataires de cet accord, ou des personnes désignés par eux.

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

## **5.3 - LE DÉPOSITAIRE DES FCPE**

La fonction du dépositaire des Fonds Communs de Placement d'Entreprise est assurée par CACEIS BANK (1-3 place Valhubert - 75013 Paris).

Le dépositaire doit :

- conserver les avoirs compris dans le fonds commun de placement, titres et espèces ;
- exécuter les ordres de la société de gestion concernant les achats et ventes de titres, ainsi que les ordres relatifs à l'exercice des droits de souscription et d'attribution attachés aux valeurs comprises dans le fonds ;
- assurer tous les encaissements et paiements ;
- veiller à ce que les opérations exécutées par la société de gestion soient conformes à la législation qui régit les fonds communs de placement et aux dispositions particulières qui figurent dans le règlement ;
- certifier l'exactitude de l'inventaire des actifs du fonds ainsi que l'évaluation qui en est faite.

## **5.4 - LE TENEUR DE COMPTE**

L'entreprise a décidé de déléguer la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées au présent Plan. Ce registre comporte pour chaque adhérent la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir.

La fonction de teneur de compte et teneur de registre (art. R.3332-15 du Code du travail) est assurée par FONGEPAR ( 10, place de Catalogne– 75014 PARIS).

Le teneur de compte doit :

- tenir le registre des sommes affectées au PEE et assurer la tenue des comptes individuels ;
- recevoir les souscriptions et effectuer les rachats.

AB AZ G

## **ARTICLE 6 : LES ARBITRAGES ENTRE LES FCPE**

Les porteurs de parts de(s) FCPE pourront procéder à des arbitrages entre les FCPE proposés. Ces arbitrages peuvent porter sur des avoirs disponibles et/ou indisponibles sans que la période déjà courue soit remise en cause. Ils sont réalisés selon les modalités prévues par le teneur de compte. Chaque arbitrage génère une commission de souscription à la charge du porteur de part dont le montant est précisé dans les notices d'information AMF qui sont remises aux bénéficiaires et affichées dans l'Entreprise.

Les arbitrages peuvent être demandés à tout moment et sont exécutés sur la base de la valeur liquidative suivant la date de réception de la demande d'arbitrage par la société de gestion.

## **ARTICLE 7 : PERIODE D'INDISPONIBILITÉ DES DROITS EN COMPTE**

Conformément à l'article L.3332-25 du Code du travail et de ses décrets d'application, les épargnants ne pourront exiger le rachat des parts acquises pour leur compte qu'au terme d'une période d'indisponibilité de 5 ans. Ce délai court à compter du 1er juillet de l'année civile d'acquisition des parts.

Le cas échéant si le Plan d'Epargne d'Entreprise est partiellement alimenté par des sommes en provenance de la réserve spéciale de participation l'expiration du délai quinquennal est ramené au premier jour du cinquième mois de la 5ème année d'indisponibilité.

Le délai d'indisponibilité légal peut être abrégé dans les cas suivants visés aux articles R.3332-28 et R.3324-22 du Code du travail :

- a - Mariage du bénéficiaire ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par le bénéficiaire ;
- 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 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 sens des 2° et 3° de l'article L.341-4 du Code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L.323-11 ou de la Commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- e - Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité ;
- f - Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- g - Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le bénéficiaire, 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.5141-2 du Code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- h - L'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 principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- i - Situation de surendettement du bénéficiaire 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 du bénéficiaire.

Selon l'article R.3324-23 du Code du travail, la demande du bénéficiaire 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 liée par un P.A.C.S.), invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment.

Pour un fait générateur de déblocage par anticipation, le déblocage intervient sous la forme d'un versement unique, qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie de ses droits. Le même fait générateur ne peut donner lieu à des déblocages successifs. En cas de déblocage partiel, le solde de vos avoirs reste bloqué

jusqu'à l'échéance légale. Seuls les avoirs en compte dans le PEE à la survenance du fait générateur peuvent être débloqués.

## **ARTICLE 8 : MODALITÉS DE DEBLOCAGE**

A l'expiration du délai d'indisponibilité, les épargnants au Plan pourront demander au teneur de compte la délivrance de tout ou partie du montant de leurs droits devenus disponibles. A défaut, leurs avoirs seront maintenus dans le FCPE où ils continueront à rester disponibles et à bénéficier de la franchise d'impôt.

Attention, si l'épargnant change d'adresse, il lui appartient d'en aviser, en temps utile, soit l'Entreprise, soit le teneur de compte.

Si avant l'échéance des 5 ans, l'épargnant est concerné par l'un des cas de déblocage exceptionnel prévus, il lui appartient, ou à défaut, à ses ayants-droits, de demander la liquidation des droits souhaités.

Les demandes de rachats, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont reçues chez le teneur de compte au plus tard la veille ouvrée du jour de calcul de la valeur liquidative de chaque FCPE, selon les modalités précisées dans sa Notice d'information.

Sous réserve de la conformité de la demande reçue, le teneur de compte effectue le règlement au bénéficiaire sur la base de la valeur liquidative des parts.

En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ces droits qui sont devenus immédiatement exigibles.

## **ARTICLE 9 : INFORMATION DES BENEFICIAIRES ET DES EPARGNANTS**

L'Entreprise s'engage à informer l'ensemble du personnel de la mise en place du Plan, de son contenu et de toutes modifications ultérieures par voie d'affichage ou par note d'information.

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 inter entreprises 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.

Les valeurs liquidative des FCPE choisis seront régulièrement affichées dans l'Entreprise et consultables sur :

- le Centre d'Information des épargnants et Serveur vocal interactif ;
- le site internet [www.fongepar.fr](http://www.fongepar.fr)

A la suite de versement ou de retrait, un avis récapitulatif la ou les opérations et comportant le nombre de parts et fractions de parts venant d'être souscrites ou rachetées est établi et adressé aux porteurs de parts par le teneur de compte.

Chaque bénéficiaire détenteur de parts, même lorsqu'il n'a pas effectué de versement ou de retrait dans l'année, reçoit, au moins une fois par an, une situation de compte indiquant le nombre de parts détenues dans les FCPE ainsi que les dates auxquelles ces parts sont disponibles.

Un rapport annuel concernant l'activité de chaque FCPE est tenu à disposition des épargnants au PEE par le service du personnel ou par la société de gestion.

Selon l'article L.3341-5 du Code du travail, tous les dispositifs d'épargne salariale dans l'Entreprise peuvent prévoir les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise ou une commission spécialisée créée par lui ou, à défaut, les délégués du personnel disposent des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application des dispositifs (voir article 11 du présent accord, paragraphe sur le suivi et annexe sur l'abondement).

## **ARTICLE 10 : DROITS DES BENEFICIAIRES QUITTANT L'ENTREPRISE**

### **10.1 - LIVRET D'EPARGNE SALARIALE**

Selon l'article L.3341-7 du Code du travail, lorsqu'un épargnant quitte l'Entreprise, l'épargnant reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs comportant les informations et mentions suivantes : identification du bénéficiaire, description de ses avoirs acquis ou transférés dans le Plan d'épargne, mention des dates de disponibilité des avoirs en compte, mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert, identité et adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale. L'état récapitulatif s'insère dans le livret d'épargne salariale, qui doit être remis à l'épargnant par l'Entreprise qu'il quitte.

Le bénéficiaire qui quitte l'Entreprise a la possibilité de :

- conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne Entreprise ;
- demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs ;
- obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi.

## **10.2 - TRANSFERTS ENTRE PLANS**

Si l'épargnant décide de transférer ses avoirs vers le plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi, il s'engage à informer son nouvel employeur, le teneur de compte ainsi que son ancien employeur dudit transfert et de l'affectation de son épargne.

Les conditions tarifaires et un bulletin de transfert sont disponibles auprès du teneur de compte.

Les sommes faisant l'objet du transfert ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versement individuel de 25% (visé à l'article 3-2 du présent Plan) et ne donnent pas lieu au versement de l'abondement. De plus, les périodes de blocage déjà courues sont prises en compte pour le calcul du délai de blocage restant à courir, à moins que les dites sommes ne soient utilisées pour souscrire à une augmentation de capital prévue par l'article L.3332-18 et suivants du Code du travail.

L'Entreprise s'engage à prendre note de l'adresse du bénéficiaire et à en informer le teneur de compte.

En cas de changement d'adresse, l'épargnant s'engage à en aviser le teneur de compte.

Si le bénéficiaire est susceptible de bénéficier de l'intéressement, l'Entreprise enverra l'information sur les droits dont le bénéficiaire est titulaire à cette nouvelle adresse.

Lorsque le bénéficiaire ne peut être atteint à l'adresse indiquée par lui, les parts de FCPE en gestion sont conservées par l'organisme gestionnaire jusqu'au terme du délai prévu au 7° de l'article L135-7 du Code de la sécurité sociale.

En vertu de l'article R.3332-17 du Code du travail, les épargnants ayant quitté l'Entreprise, y compris les retraités et préretraités, n'ayant pas demandé leur déblocage ou notifié le transfert éventuel de leur Plan, se verront facturer, à compter de l'année suivant la notification par l'Entreprise au teneur de compte, des frais annuels de tenue de compte au titre de leurs avoirs en gestion, dans les conditions diffusées par le teneur de compte (par prélèvement sur les avoirs en compte).

## **ARTICLE 11 : DURÉE**

Il est conclu pour une première période débutant à compter de sa signature et se terminant le 31/12/2010. Il est ensuite renouvelé pour une période d'un an par tacite reconduction, d'année en année.

Suivi de l'accord : les parties signataires se rencontreront une fois par an au plus tard 3 mois avant la fin de l'année civile pour faire le point sur cet accord. Dans la mesure du possible une rencontre se fera entre les signataires et le gestionnaire FONGEPAR.

Cependant les avantages fiscaux et sociaux du présent PEE sont conditionnés au dépôt du présent Plan, de ses annexes et avenants éventuels à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP), tel que visé à l'article 14.

## **ARTICLE 12 : MODIFICATION – DÉNONCIATION DU PLAN**

Toute modification du règlement de PEE, comme de ses annexes et additifs, devra faire l'objet d'un avenant, adopté dans les mêmes formes que le présent PEE, qui sera affiché dans l'Entreprise.

Le PEE peut être dénoncé par notification le cas échéant à la partie co-signataire du présent Plan, et en tout état de cause à l'ensemble des bénéficiaires après observation d'un préavis de trois mois avant son échéance.



Sa liquidation définitive ne pourra intervenir qu'un an après l'expiration du délai d'indisponibilité prévue calculée pour l'ensemble des bénéficiaires encore épargnants au PEE à la date de sa dénonciation.

**ARTICLE 13 : LITIGES**

Avant tout recours contentieux, les parties en présence s'efforceront de résoudre au sein de l'Entreprise les litiges qui pourraient survenir à l'occasion de l'application de ce texte.

En cas d'échec de cette tentative de règlement amiable, dans le délai de trois mois de la survenance du litige, les différends seront portés devant les juridictions compétentes du siège social.

**ARTICLE 14 : DISPOSITIONS FINALES**

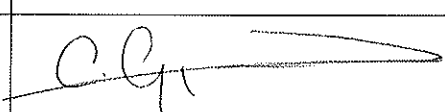
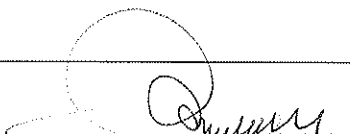

Dès sa signature, le présent accord comme ses avenants sera déposé, au terme de l'article D.2231-2 du Code du travail, en 2 exemplaires (dont un exemplaire original en version papier et un exemplaire en version sur support électronique le cas échéant non signé mais identique au premier) à la diligence de l'Entreprise à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) dans le ressort de laquelle il a été conclu.

L'autorité administrative compétente dispose alors d'un délai de quatre mois à compter du dépôt pour demander le retrait ou la modification des dispositions contraires aux lois et règlements. En l'absence de demande, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord ou du règlement aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux bénéficiaires au titre des exercices en cours ou antérieurs à la contestation.

Le dépôt à la DDTEFP s'accompagne de la notice d'information des FCPE choisis et  
 -de la copie de l'additif fixant l'abondement dans l'Entreprise ;  
 -de la copie du procès-verbal de consultation du comité d'entreprise.

Fait en 9 exemplaires à Echirolles, le 18/12/2009

<p><b>Pour l'UES :</b>                  Représentée par Monsieur André INDIGO</p> 	 <p><b>Perform' Habitat</b>                  34, avenue Grugliasco - 38130 ECHIROLLES                  Tél. 04 56 52 32 00 - Fax 04 56 52 32 29</p> <p><b>sdh</b> SOCIÉTÉ DAUPHINOISE POUR L'HABITAT                  34, Av. Grugliasco - 38130 ECHIROLLES</p>
---	--

<b>Pour les organisations syndicales signataires</b> représentées par	<i>Signatures)</i>
Madame Catherine GRIZAUD..... Pour la C.G.C.....	
Monsieur Jean-Louis DUMAS..... Pour la CGT.....	
Monsieur Alain BOUABDALLAH..... Pour la CFDT.....	

dans l'UES SOCIETE DAUPHINOISE POUR L'HABITAT – PERFORM'HABITAT

**ADDITIF sur les modalités d'attribution de l'abondement au PEE**

**1 - MONTANT DE L'ABONDEMENT**

Au terme de l'article 4 du règlement du PEE, la contribution financière de l'Entreprise au Plan est fixée par bénéficiaire comme suit :

- Taux de l'abondement : .....20 %,
- Plafond annuel de l'abondement : .....1525 euros

L'abondement se fait sur les versements volontaires demandés des salariés. Les versements volontaires seront faits par prélèvement sur salaire des mois de février, juin, septembre et novembre.

Tous les placements faits sur le PEE (versements volontaires + intéressement) ne doivent pas excéder le quart de la rémunération brute annuelle.

**2 - PERIODE D'APPLICATION**

Cette formule est valable pour l'exercice en cours et se renouvellera annuellement par tacite reconduction.

L'abondement peut être révisé chaque année et applicable pour l'année entière.

Lors de la réunion annuelle (réunion définie dans le point 11 de l'accord), les signataires feront le point sur les montants distribués au titre de l'abondement, le taux, et les modalités de distribution.

Toute révision annuelle fera l'objet d'un avenant selon les modalités fixées dans le règlement du Plan.

**3 - PRISE EN CHARGE DES FRAIS DES FCPE**

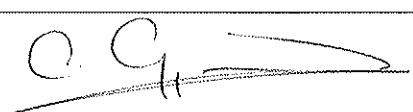
- Les droits d'entrée (ou commissions de souscription) pour les premiers versements sur les FCPE proposés dans le PEE sont de 0,50% sur tous les FCPE et sont à la charge de l'Entreprise.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise après un délai d'un an à compter de la mise en disponibilité des droits acquis par les salariés l'ayant quittée ; ces frais incombent, dès lors, à ces porteurs de parts.

- Les droits d'entrée (ou commissions de souscription) pour les arbitrages entre les FCPE sont de 0,50% sur tous les FCPE et sont à la charge des bénéficiaires.

Fait en 9 exemplaires à Echirolles, le 18/12/2009

<p><b>Pour l'UES :</b> Représentée par Monsieur André INDIGO</p> 	 <p><b>Perform' Habitat</b> 34, avenue Grugliasco - 38130 ECHIROLLES Tél. 04 56 52 32 00 - Fax 04 56 52 32 27</p>
--	--

<b><u>Pour les organisations syndicales signataires</u></b> représentées par	<b>Signatures)</b>
Madame Catherine GRIZAUD..... Pour la...CGC.....	
Monsieur Jean-Louis DUMAS..... Pour la CGT.....	
Monsieur Alain BOUABDALLAH..... Pour la CFDT.....	