

Accord du 20 février 2026 portant mise en place d'un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERECOI) de branche de la Métallurgie

Entre :

- l'Union des Industries et Métiers de la métallurgie (ci-après « UIMM »), d'une part,
- les Organisations syndicales représentatives soussignées, d'autre part,

PREAMBULE	3
CHAPITRE I. DISPOSITIONS APPLICABLES A L'ACCORD DE BRANCHE	4
ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION DU PERECOI DE LA METALLURGIE.....	4
Article 1.1. Champ d'application professionnel.....	4
Article 1.2. Champ d'application territorial.....	4
ARTICLE 2. OBJET DU PERECOI DE LA METALLURGIE	4
ARTICLE 3. MODALITES D'ADHESION DE L'ENTREPRISE	4
ARTICLE 4. AGREMENT	5
ARTICLE 5. ENTREE EN VIGUEUR ET EXTENSION.....	6
ARTICLE 6. DUREE	6
ARTICLE 7. STIPULATIONS SPECIFIQUES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES	6
ARTICLE 8. DEPOT	6
ARTICLE 9. REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD DE BRANCHE	6
Article 9.1. Révision	6
Article 9.2. Dénonciation	7
ARTICLE 10. SUIVI DE L'ACCORD DE BRANCHE	7
CHAPITRE II. DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ENTREPRISES.....	8
ARTICLE 11. DUREE D'ADHESION, MODIFICATION ET DENONCIATION	8
ARTICLE 12. SALARIES BENEFICIAIRES	8
ARTICLE 13. DIRIGEANTS BENEFICIAIRES	9
ARTICLE 14. ALIMENTATION DU PLAN PAR LES SALARIES	10
Article 14.1. Principes généraux d'affectation des sommes versées dans le plan	10
Article 14.2. Versements volontaires des bénéficiaires	10
Article 14.3. Versement des primes de participation.....	11
Article 14.4. Versement des primes d'intéressement.....	11
Article 14.5. Versement de la Prime de Partage de la Valeur (PPV)	11
Article 14.6. Droits issus du compte Épargne temps (CET)	12
Article 14.7. Jours de repos non pris en l'absence de CET.....	12
Article 14.8. Sommes issues de transferts en provenance d'autres plans	13
ARTICLE 15. AIDE OBLIGATOIRE DE L'ENTREPRISE	13
ARTICLE 16. VERSEMENTS DE L'ENTREPRISE FACULTATIFS.....	13
Article 16.1. Abondement complémentaire facultatif.....	13
Article 16.2. Versement unilatéral de l'entreprise ou abondement d'amorçage ou périodique	15
ARTICLE 17. MODALITES DE GESTION DES DROITS ATTRIBUES AUX SALARIES.....	16
ARTICLE 18. TENUE DES COMPTES INDIVIDUELS DES BENEFICIAIRES	19
ARTICLE 19. INDISPONIBILITE DES DROITS ET DEBLOCAGES ANTICIPES.....	19
ARTICLE 20. CONSEIL DE SURVEILLANCE DES FCPE	20
ARTICLE 21. LIVRET D'EPARGNE SALARIALE	21
ARTICLE 22. INFORMATION INDIVIDUELLE	21
ARTICLE 23. AIDE A LA DECISION	23
ARTICLE 24. INFORMATION GENERALE	23
ARTICLE 25. PAIEMENT DES AVOIRS DETENUS DANS LE PLAN	23
ARTICLE 26. LITIGES	24
ANNEXE 1 DOCUMENT UNILATERAL D'ADHESION PLAN D'EPARGNE RETRAITE D'ENTREPRISE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERECOI) DE LA BRANCHE DE LA METALLURGIE	25
ANNEXE 3 GRILLES DE GESTION PILOTEE OU DE DESENSIBILISATION.....	31
ANNEXE 4 DOCUMENTS D'INFORMATIONS CLES (« DIC ») DES FCPE OUVERTS AUX EPARGNANTS DU PERECOI .	34

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche – organisations syndicales de salariés et organisation syndicale d'employeurs - ont décidé par le présent accord d'aider les Entreprises de la branche à développer l'épargne retraite au profit de leurs salariés en leur mettant à disposition un Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif Interentreprises de branche (PERECOI), dénommé le « plan » dans le présent accord.

Un PERECOI permet aux entreprises de la branche et notamment les petites et moyennes entreprises, de proposer à leurs salariés de se constituer une épargne retraite en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective ainsi que des avantages liés à la négociation collective pour ce type de dispositif.

Le PERECOI proposé complète les accords de branche de participation, d'intéressement, de Plan d'Épargne Interentreprise de branche (PEI) qui sont mis à disposition des entreprises de la branche.

Le présent PERECOI de branche est mis en place conformément aux dispositions du titre III intitulé « plans d'épargne salariale » du livre III de la troisième partie du Code du travail et notamment en application du chapitre III du même Titre concernant les plans d'épargne interentreprises.

Il précise les modalités d'adhésion des entreprises au plan. Il prévoit notamment des dispositions spécifiques concernant les modalités d'adhésion pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Enfin, le présent accord définit les caractéristiques du plan tant dans son alimentation que sa gestion des fonds communs de placement d'entreprises proposés.

Chapitre I. Dispositions applicables à l'accord de branche

Article 1. Champ d'application du PERECOI de la métallurgie

Article 1.1. Champ d'application professionnel

Peuvent adhérer au présent PERECOI de branche les entreprises dont l'activité est visée à l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1.2. Champ d'application territorial

Peuvent adhérer au présent PERECOI de branche les entreprises situées en France métropolitaine.

Article 2. Objet du PERECOI de la métallurgie

Le présent accord a pour objet la définition du règlement du Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif Interentreprises de branche (PERECOI de branche) conformément aux dispositions légales notamment l'article L.224-16 du Code monétaire et financier. Ce PERECOI de branche est ainsi mis à disposition des entreprises qui souhaitent y adhérer, soit en lien avec l'application des dispositifs d'intéressement et/ou de participation proposés par la branche, soit en lien avec des dispositifs qui leurs sont propres.

Enfin, ce plan respecte les règles fixées par l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite modifié et par la loi n° 2023-973 du 23 octobre 2023 relative à l'industrie verte.

Il est à ce titre éligible à la réduction du forfait social. En conséquence, celui-ci passe de 20 % à 16 % pour les versements effectués au titre :

- de l'intéressement,
- de la participation,
- de la prime de partage de la valeur (PPV),
- et de l'abondement de l'entreprise.

Article 3. Modalités d'adhésion de l'entreprise

Les entreprises peuvent adhérer au présent PERECOI de branche selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3333-2 du Code du travail.

Les modalités d'adhésion au PERECOI de branche varient selon l'effectif de l'entreprise.

- **Les entreprises de moins de 50 salariés** souhaitant adhérer au plan ont le choix entre quatre modalités d'adhésion conformément aux dispositions légales en vigueur à savoir :
 - ou par accord conclu avec des délégués syndicaux ou des représentants mandatés par les organisations syndicales représentatives,
 - ou par accord conclu au sein du comité social et économique (CSE),

- ou par ratification à la majorité des 2/3 des salariés du projet d'accord d'adhésion présenté par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est alors demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité,
- ou par adhésion au présent plan sur décision unilatérale de l'employeur.
- **Les entreprises de 50 salariés et plus** souhaitant adhérer au plan ont le choix entre trois modalités d'adhésion conformément aux dispositions légales en vigueur à savoir :
 - ou par accord conclu avec des délégués syndicaux ou des représentants mandatés par les organisations syndicales représentatives,
 - ou par accord conclu au sein du comité social et économique (CSE),
 - ou par ratification à la majorité des 2/3 des salariés du projet d'accord d'adhésion présenté par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est alors demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

L'effectif de l'entreprise pour l'adhésion à l'accord de branche est calculé au moment de sa conclusion en application de l'article L. 1111-2 du Code du travail. L'adhésion unilatérale de l'entreprise n'est pas remise en cause par le franchissement du seuil de 50 salariés au cours de cette adhésion. Dans ce cas, la conclusion d'un accord d'adhésion ne sera obligatoire qu'au terme de cette période d'adhésion unilatérale si l'entreprise veut continuer à adhérer au PERECOI de branche.

L'acte d'adhésion de l'entreprise fait l'objet d'un dépôt sur le site TéléAccords, service de dépôt des accord collectifs d'entreprise. Le dépôt doit avoir lieu avant le versement de la participation au titre de l'exercice concerné, si elle existe. L'acte d'adhésion conclu sous la forme d'un accord collectif d'entreprise au sens de l'article L. 3322-6,1° du Code du travail fait l'objet d'un dépôt auprès du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Le CSE, s'il existe, est informé de l'adhésion unilatérale de l'entreprise à l'accord de branche avant le dépôt de l'acte d'adhésion.

L'entreprise informe ensuite l'établissement teneur de compte et gestionnaire du PERECOI désigné à l'article 18 ci-après de cette adhésion en lui transmettant le document unilatéral ou l'accord. Cet organisme lui communiquera alors les différentes formalités administratives à effectuer pour adhérer à la convention de tenue de comptes.

Article 4. Agrément

Les entreprises ne pourront faire application du présent accord de branche qu'après la décision d'agrément par l'autorité administrative. Cette procédure est conduite à compter du dépôt de l'accord dans un délai de six mois maximum.

Il est rappelé que dès lors que l'accord de branche a été agréé, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord de branche aux dispositions légales 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 salariés des entreprises qui adhèrent à l'accord de branche par accord d'entreprise ou, le cas échéant, pour les entreprises de moins de cinquante salariés et dans les conditions de l'article L.2232-10-1 du Code du travail, par document unilatéral de l'employeur.

Les parties conviennent de demander l'agrément du présent accord dès son dépôt.

Article 5. Entrée en vigueur et extension

Le présent accord de branche entre en vigueur le lendemain de son agrément par les services compétents.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Article 6. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7. Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires de la présente convention rappellent que des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L.2232-10-1 du Code du travail, sont notamment prévues à l'article 3 et l'annexe I du présent accord de branche.

Article 8. Dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'articles L. 2231-6 du même Code.

Article 9. Révision et dénonciation de l'accord de branche

Article 9.1. Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 9.2. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 10. Suivi de l'accord de branche

Le suivi de l'application du présent accord est confié à la Commission Paritaire de Suivi (CPS) prévue par l'accord national de branche du 20 février 2026.

Chapitre II. Dispositions applicables aux entreprises

Article 11. Durée d'adhésion, modification et dénonciation

L'entreprise adhère à l'accord de branche pour une durée indéterminée.

L'entreprise peut décider de modifier son adhésion à l'accord de branche (la durée et le choix des options). Elle doit alors procéder par voie d'avenant et respecter les formalités d'adhésion prévues à l'article 3 du présent accord.

La dénonciation de l'adhésion s'effectue par voie unilatérale en respectant un préavis d'un mois.

La modification ou la dénonciation doit être déposée sur le site TéléAccords, service de dépôt des accord collectifs d'entreprise.

L'entreprise communique au secrétariat de la CPS à l'adresse électronique suivante : cpsepargne@uimm.com son acte d'adhésion à l'accord de branche ainsi que toute modification ou dénonciation de celui-ci.

Article 12. Salariés bénéficiaires

Tous les salariés bénéficient du PERECOI. Toutefois, une condition minimale d'ancienneté dans l'entreprise peut être exigée et ne peut excéder trois mois au dernier jour de l'exercice.

L'ancienneté est appréciée sur l'exercice retenu et les 12 mois précédant cet exercice. Elle prend en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période précitée. Les périodes de suspension du contrat de travail sont prises en compte dans l'ancienneté.

Les entreprises adhérentes au PERECOI de branche peuvent aménager cette période d'ancienneté en exerçant l'une des options suivantes :

- option 1 : pas de condition d'ancienneté ;
- option 2 : condition d'ancienneté d'un mois ;
- option 3 : condition d'ancienneté de deux mois ;
- option 4 : condition d'ancienneté de trois mois.

L'entreprise opère un choix parmi les options présentées par l'accord de branche au sein de son document d'adhésion.

A défaut d'option exercée par l'entreprise, une condition d'ancienneté de trois mois s'applique.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient du PERECOI de branche.

Situation des anciens salariés, et des retraités ou préretraités :

Le cas échéant, lorsque le versement de la prime individuelle d'intéressement ou de participation au titre de la dernière période d'activité du bénéficiaire au sein de l'entreprise, ou de la prime de partage de la valeur, intervient après son départ de l'Entreprise, le bénéficiaire peut affecter cette dernière prime individuelle au PERECOI. Spécifiquement pour la prime de partage de la valeur, les salariés ayant quitté les effectifs après le premier versement restent bénéficiaires des versements ultérieurs de la même prime. De même, lorsque le bénéfice de la prime de partage de la valeur est conditionné à la présence du salarié lors de l'adoption de la DUE ou dépôt de l'accord, le départ du salarié avant le versement n'affecte pas le bénéfice de ses droits.

Les salariés ayant quitté l'entreprise et n'ayant accès à aucun autre plan d'épargne retraite d'entreprise collectif peuvent continuer à effectuer des versements sur le présent plan de l'entreprise. Ces versements ne bénéficient pas de l'abondement de l'entreprise.

Les salariés retraités ou préretraités peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou préretraite et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs.

Les anciens salariés, ayant quitté l'entreprise, ainsi que les retraités ou préretraités ne peuvent plus prétendre à l'abondement éventuel de l'entreprise et doivent s'acquitter des frais de tenue de compte. Ces frais sont alors prélevés annuellement sur les avoirs en comptes à dû proportion de leurs avoirs détenus sur chaque fonds.

Article 13. Dirigeants bénéficiaires

En application de l'article L. 3332-2 du Code du travail, dans les entreprises employant au moins un salarié et moins de deux cent cinquante salariés, les chefs d'entreprise ainsi que leur conjoint ou leur partenaire lié par un pacte civil de solidarité (s'il a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du Code de commerce), ou s'il s'agit de personnes morales, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, sont bénéficiaires du PERECOI.

Le seuil de 250 salariés est apprécié au sens de l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale. Par dérogation, le II de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale ne s'applique pas au franchissement du seuil d'un salarié.

L'entreprise peut donc exercer l'une des options suivantes :

- option 1 : bénéfice du PERECOI pour les dirigeants ;
- option 2 : pas de bénéfice du PERECOI pour les dirigeants ;

L'entreprise opère un choix parmi les options présentées par l'accord de branche au sein de son document d'adhésion.

A défaut d'option exercée par l'entreprise, les dirigeants ne bénéficient pas du PERECOI.

Article 14. Alimentation du plan par les salariés

Article 14.1. Principes généraux d'affectation des sommes versées dans le plan

L'alimentation du PERECOI est assurée au moyen des sources suivantes qui sont affectées à un compartiment distinct selon leur nature, chaque compartiment étant soumis à un régime fiscal et social spécifique. Au sein de chaque compartiment, les versements tels que prévus ci-après sont employés à la souscription de parts ou de fractions de part d'un ou de plusieurs des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) définis à l'article 17 du présent accord.

COMPARTIMENT 1 :

- versements volontaires déductibles et non déductibles des bénéficiaires du plan.

COMPARTIMENT 2 :

- versements complémentaires de l'entreprise au plan (abondement) ;
- affectation totale ou partielle des sommes issues de la Réserve Spéciale de Participation ;
- affectation totale ou partielle du supplément de participation ;
- affectation totale ou partielle des sommes issues de la prime d'intéressement ;
- affectation totale ou partielle du supplément d'intéressement ;
- affectation totale ou partielle de la Prime de Partage de la Valeur ;
- versements de jours de repos non pris en l'absence de Compte Épargne Temps (CET) ;
- transferts des droits gérés dans un CET.

COMPARTIMENT 3 :

- transferts de sommes correspondant à des versements obligatoires du salarié ou de l'employeur, en provenance de plans d'épargne retraite d'entreprise auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire.

TOUS LES COMPARTIMENTS :

- dans le respect de la nature des sommes propres à chaque compartiment, les transferts de sommes en provenance d'autres dispositifs d'épargne salariale et/ou d'épargne retraite.

Article 14.2. Versements volontaires des bénéficiaires

Chaque bénéficiaire peut effectuer volontairement des versements ponctuels ou périodiques sur le plan. Le fait d'effectuer un ou plusieurs versements emporte adhésion du bénéficiaire au plan. Les versements volontaires devront être de minimum 15€ par support de placement (article R. 3332-9 du Code du travail). Ce montant minimum ne concerne ni les versements de primes d'intéressement, ni de quotes-parts de participation.

Les versements sont réalisés conformément aux moyens de paiement proposés par le teneur de comptes conservateur de parts.

Il est rappelé que, sauf demande expresse des bénéficiaires de ne pas bénéficier de leur déductibilité, les versements volontaires sont déductibles du revenu professionnel imposable dans les conditions et limites définies par la réglementation.

Le plafond de déductibilité au titre de l'épargne retraite est indiqué sur l'avis d'impôt des bénéficiaires.

Il est rappelé enfin que les plafonds annuels de versements volontaires définis à l'article L.3332-10 du Code du travail ne sont pas applicables aux versements des épargnants réalisés au sein du présent plan.

Article 14.3. Versement des primes de participation

Le PERECOI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application d'un accord de participation en vigueur dans l'entreprise.

En l'absence de réponse du bénéficiaire ou de réponse incomplète dans le délai prévu, la quote-part de participation issue de la formule de calcul légal prévue à l'article L.3324-1 du Code du travail ou de la formule de calcul conventionnelle, prévue à l'article L. 3324-2 du Code du travail ou de l'article 4 de la loi du 29 novembre 2023, si l'accord collectif de participation applicable le prévoit, est affectée pour moitié au PERECOI en gestion pilotée sur le profil « Equilibré horizon retraite », le solde étant affecté au PEI de branche, s'il existe, ou au plan d'épargne d'entreprise (PEE) conformément au règlement du PEI ou du PEE.

En application du troisième alinéa de l'article L224-20 du Code monétaire et financier, lorsqu'un versement correspondant à des sommes issues de la participation est affecté à un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif par défaut, le bénéficiaire ou le salarié peut demander la liquidation ou le rachat des droits correspondant à ce versement dans un délai d'un mois à compter de la notification de son affectation au plan. Les droits correspondants sont valorisés à la date de la demande de liquidation ou de rachat par le titulaire. L'éventuel abondement de l'entreprise lui est alors reversé.

Les sommes affectées à ce titre au plan bénéficient de l'exonération d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant annuel égal aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le PERECOI peut être alimenté par le versement d'un supplément de participation

Article 14.4. Versement des primes d'intéressement

Le PERECOI peut être alimenté par les sommes perçues par les salariés en application d'un accord d'intéressement en vigueur dans l'entreprise.

Les sommes affectées à ce titre au plan bénéficient de l'exonération d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant annuel égal aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le PERECOI peut être alimenté par le versement d'un supplément d'intéressement.

Pour rappel, en l'absence de réponse du salarié sur la proposition d'affectation de l'intéressement sur le PERECOI, les sommes sont versées sur le PEE ou PEI, s'il existe, ou, par défaut, directement au bénéficiaire.

Article 14.5. Versement de la Prime de Partage de la Valeur (PPV)

Le plan peut être alimenté à la demande des bénéficiaires par le versement de tout ou partie de la prime de partage de la valeur attribuée en application de l'article 1^{er} de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 modifié par l'article 9 de la loi 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise.

En l'état de la législation à la date de signature du présent plan, les sommes affectées au plan, sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite réglementaire fixée à 3000 €.

Cette limite est portée à 6000 € pour les entreprises mettant en œuvre ou ayant conclu à la date de versement de la prime ou conclu au titre du même exercice que celui du versement de la prime :

- un accord d'intéressement pour les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation ;
- un accord d'intéressement ou de participation volontaire pour les entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation.

Lors de l'affectation des sommes attribuées au titre de la prime de partage de la valeur, en cas de non-réponse dans les délais, la prime de partage de la valeur est versée par défaut directement aux bénéficiaires.

Article 14.6. Droits issus du compte Épargne temps (CET)

Le plan peut être alimenté par le versement des droits inscrits sur un CET si l'accord d'entreprise l'instituant permet leur versement au PERECOI, ou en application de l'article 118 de la convention collective nationale de branche du 7 février 2022. L'accord de Compte Epargne Temps applicable dans chaque entreprise prévoit les modalités de calcul. Le versement dans le plan ne peut être réalisé qu'en somme d'argent libellée en euros.

Conformément au 18b bis de l'article 81 du Code général des impôts, les droits inscrits à un compte épargne temps et transférés dans un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif sont exonérés de charges sociales (exonérations partielles) et d'impôt sur le revenu dans la limite de 10 jours par an.

Lors de l'affectation des sommes attribuées au titre du CET, en cas de réponse incomplète (absence de désignation du fonds), les sommes issues du CET sont affectées par défaut en gestion pilotée sur le profil « Équilibré horizon retraite ».

Lors de l'affectation des sommes attribuées au titre du CET, en cas de non-réponse dans les délais, les sommes issues du CET restent placées dans le CET selon les modalités prévues dans l'accord CET.

Article 14.7. Jours de repos non pris en l'absence de CET

Le PERECOI peut être, sous certaines conditions (notamment en absence de CET dans l'entreprise), alimenté par le versement des sommes correspondant à 10 jours de repos non pris dans les conditions fixées au 18b bis de l'article 81 du Code général des impôts :

- Le congé annuel ne peut être affecté au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.
- Les jours versés dans un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif sont exonérés, sous certaines conditions, de cotisations de sécurité sociale partielles et d'impôt sur le revenu dans la limite de 10 jours par an.

En vertu de l'article R. 224-8 du Code monétaire et financier, les jours de congés investis dans le PERECOI sont valorisés à hauteur de l'indemnité de congés calculés selon les dispositions de l'article L 3141-23 à L.3142-26 du Code du travail.

Lors de l'affectation des sommes attribuées au titre des jours de repos non pris, en cas de réponse incomplète, les sommes issues de ces jours sont versées par défaut directement aux bénéficiaires.

Article 14.8. Sommes issues de transferts en provenance d'autres plans

Le PERECOI peut être alimenté par les droits constitués sur d'autres plans d'épargne retraite, PERCO relevant de l'article L3334-1 du Code du travail ou tout PER relevant de l'article L224-1 et suivant du Code monétaire et financier en application de l'article L224-40 du même Code.

Les sommes transférées sont alors affectées aux compartiments rappelés à l'article 14.1 ci-avant selon la nature de leur provenance.

Article 15. Aide obligatoire de l'entreprise

L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue des registres individuels et de tenue de compte-conservation de parts des bénéficiaires.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise après le départ des salariés qui l'ont quittée, y compris les retraités et préretraités ; ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés.

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

Article 16. Versements de l'entreprise facultatifs

Article 16.1. Abondement complémentaire facultatif

En sus de la prise en charge obligatoire des frais de tenue des registres individuels et de tenue de compte des bénéficiaires, l'entreprise peut, si elle le souhaite, compléter l'épargne des salariés en versant à leur compte individuel un abondement complémentaire lié à l'existence d'une épargne du bénéficiaire.

L'entreprise effectue ses choix lors de son adhésion au présent plan et les précise dans l'acte d'adhésion (document unilatéral ou accord) selon les modalités ci-après.

Conformément à la législation, cet abondement complémentaire est modulable selon une règle générale applicable collectivement à tous les bénéficiaires. La modulation ne peut en aucun cas avoir pour effet de rendre le taux d'abondement croissant avec la rémunération. Il ne peut être ni individualisé, ni résulter de l'appréciation portée sur un bénéficiaire. Enfin, l'abondement ne peut se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du présent plan d'épargne, ou qui deviendrait obligatoire en vertu de règles légales ou contractuelles.

Plafonds légaux d'abondement :

Dans tous les cas, le montant annuel d'abondement brut par bénéficiaire ne peut dépasser le triple des versements du bénéficiaire (300% de l'ensemble des versements du salarié) ni excéder le plafond légal en vigueur en vertu des articles R. 3334-2 du Code du travail et D224-10 du Code monétaire et financier soit 16% du montant annuel du plafond de sécurité sociale à la date de signature du présent plan.

L'entreprise précise dans son acte d'adhésion (document unilatéral ou accord ainsi que le bulletin d'adhésion au teneur de compte) ses choix parmi ceux proposés ci-après :

L'entreprise décide d'abonder :

- ☐ Les versements volontaires ;
- ☐ La participation ;
- ☐ L'intéressement ;
- ☐ Le supplément éventuel de participation ;
- ☐ Le supplément éventuel d'intéressement ;
- ☐ La prime de partage de la valeur (PPV) ;
- ☐ Les droits transférés d'un CET ou issus des jours de repos non pris.

L'entreprise décide d'appliquer l'un des taux d'abondement suivant, en % du versement du bénéficiaire :

- ☐ Abondement de 10 % du versement du bénéficiaire
- ☐ 20 % ;
- ☐ 30 % ;
- ☐ 40 % ;
- ☐ 50 % ;
- ☐ 75 % ;
- ☐ 100 % ;
- ☐ 150 % ;
- ☐ 200 % ;
- ☐ 300 %.

L'entreprise décide d'appliquer le plafond d'abondement annuel par bénéficiaire :

- ☐ 100 € ;
- ☐ 200 € ;
- ☐ 300 € ;
- ☐ 500 € ;
- ☐ 1 000 € ;
- ☐ 2 000 € ;
- ☐ 4 000 € ;
- ☐ 6 000 € ;
- ☐ Plafond légal de 16 % du PASS (7 689 € pour l'année 2026).

L'abondement est versé concomitamment au versement du bénéficiaire, ou au plus tard à la fin de chaque année civile et avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

Si l'entreprise veut modifier par la suite ses règles d'abondement, elle procède à un avenant à son adhésion dans les mêmes formes que son adhésion initiale. Tout avenant concernant l'abondement ne peut avoir d'effet rétroactif.

Article 16.2. Versement unilatéral de l'entreprise ou abondement d'amorçage ou périodique

En application de l'article L. 224-20 du Code monétaire et financier, l'entreprise peut effectuer un versement unilatéral initial, un ou plusieurs versements périodiques sur ce plan, sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des bénéficiaires.

Le montant total annuel de ces versements ne peut excéder 3000 €.

Cette limite est portée à 6000 €, pour les entreprises mettant en œuvre ou ayant conclu au titre du même exercice que celui du versement de dudit versement unilatéral :

- un accord d'intéressement, pour les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation ;
- un accord d'intéressement ou de participation volontaire pour les entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation.

Ces versements sont pris en compte pour apprécier le respect du plafond annuel d'abondement prévu par la réglementation (16% du PASS).

L'entreprise précise lors de son adhésion ses choix ainsi que le montant du versement unilatéral comme suit :

- ☐ versement d'amorçage initial à la mise en place du plan.

Ainsi que le montant afférent :

- ☐ 100 € ;
- ☐ 200 € ;
- ☐ 300 € ;
- ☐ 500 € ;
- ☐ 1 000 € ;
- ☐ 2 000 € ;
- ☐ 3 000 € ;
- ☐ 6 000 € (sous conditions de conclusion d'un accord d'intéressement).

- ☐ versement à une fréquence annuelle.

Ainsi que le montant afférent :

- ☐ 100 € ;
- ☐ 200 € ;
- ☐ 300 € ;
- ☐ 500 € ;
- ☐ 1 000 € ;
- ☐ 2 000 € ;
- ☐ 3 000 € ;
- ☐ 6 000 € (sous conditions de conclusion d'un accord d'intéressement).

Les dispositions du présent article sont définies en vertu de la législation et la réglementation en vigueur à la date de signature du présent plan. Dans l'hypothèse où ces dispositions seraient modifiées, les dispositions nouvelles seront réputées s'y substituer dès lors qu'elles sont applicables de droit.

Article 17. Modalités de gestion des droits attribués aux salariés

Les versements tels que prévus aux articles 14 et suivants sont employés à la souscription de parts et de fractions de part d'un ou de plusieurs des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) avec deux modes de gestion : la gestion libre et la gestion pilotée.

Les sommes affectées au plan sont, dans un délai de quinze jours à compter respectivement de leur versement par le bénéficiaire (ou en cas de placement par défaut en l'absence de réponse du bénéficiaire) ou de la date à laquelle elles sont dues par l'entreprise, employées à l'acquisition de parts de Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) multi-entreprises régis par les dispositions de l'article L. 214-164 du Code monétaire et financier.

Le PERECOI propose au minimum trois FCPE présentant des orientations de gestion et des profils d'investissement différents dont un FCPE solidaire et un FCPE labellisé.

Il revient aux bénéficiaires de choisir entre :

- une gestion « libre » : à cet effet, ils pourront choisir eux-mêmes leurs supports de placement parmi les FCPE définis au PERECOI ;
- une gestion « pilotée » : une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers. A cet effet, le PERECOI de branche propose. 3 grilles de gestion pilotée : un profil « Prudent horizon retraite », un profil « Equilibre horizon retraite » et un profil « Dynamique horizon retraite ».

Les bénéficiaires exprimeront leur choix entre ces deux types de gestion lors de chaque versement dans le plan. Ils peuvent ensuite modifier leurs choix de gestion. Les bénéficiaires peuvent choisir et cumuler les deux modes de gestion : un mode de gestion libre et un mode de gestion pilotée.

Dans le cadre de la gestion libre, le bénéficiaire peut effectuer des arbitrages à sa convenance, et à tout moment de l'année entre les FCPE du plan.

À défaut de choix explicite d'affectation de son versement exprimé par le bénéficiaire, les sommes concernées seront investies dans la grille de gestion pilotée de profil « Équilibré horizon retraite ». Il en est notamment ainsi pour les sommes versées par défaut au titre de la participation conformément à l'article 14-3 ci-avant.

L'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE ainsi que les acteurs de chaque fonds (gestionnaire, dépositaire...) sont précisées dans leurs règlements ainsi que dans leurs Documents d'Informations Clés (DIC) lesquelles sont annexés au présent accord. Les coûts récurrents (anciennement frais courants) de chaque FCPE figurent dans leurs DIC et les frais de gestion maximum applicables à chaque FCPE sont précisés dans leurs règlements.

Société de gestion des FCPE et du PERECOI :

Les fonds communs de placement d'entreprise sont gérés par SIENNA GESTION - Siège social : 21, Boulevard Haussmann – 75009 Paris | N° Agrément AMF : GP-97020 en date du 13 mars 1997 | Société anonyme au capital de 9 824 748 € | RCS : 320 921 828 Paris.

Acteurs des fonds :

Les intervenants ou acteurs de chaque FCPE dont les dépositaires sont indiqués dans les Documents d'Information Clés respectifs annexés au présent accord.

FCPE ouverts aux souscriptions en GESTION LIBRE :

FCPE retenus	Libellé de parts	SRI	Classification AMF	Fonds « Solidaire » Fonds « Labelisé »
MH Epargne Monétaire	H	1	Fonds monétaire à valeur liquidative (VNAV) standard	CIES
MH Epargne Obligations Multistratégies	H	2	Obligations et autres titres de créance libellés en euro	
MH Epargne Performance Absolue Défensif	H	2	NA	
MH Epargne Actions Euro	H	4	Actions de la zone euro	CIES
MH Epargne Actions Emploi Retraite Solidaire	H	4	Actions de la zone euro	CIES Solidaire
Sienna Multi Actifs Euro Souveraineté	H	6	NA	

FCPE constituant la GESTION PILOTEE

Les FCPE proposés dans le cadre de la gestion pilotée sont les suivants :

FCPE retenus	Libellé de parts	SRI	Classification AMF	Fonds « Solidaire » Fonds « Labelisé »
MH Epargne Monétaire	H	1	Fonds monétaire à valeur liquidative (VNAV) standard	CIES
MH Epargne Obligations Multistratégies	H	2	Obligations et autres titres de créance libellés en euro	
MH Epargne Actions Euro	H	4	Actions de la zone euro	CIES
MH Epargne Actions PME-ETI	H	4	Actions internationales	
Sienna Multi Actifs Euro Souveraineté	H	6	NA	

Capitalisation des revenus :

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans le fonds commun de placement et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs du fonds et, par conséquent, de la valeur de part, et sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Principes de la gestion pilotée

La gestion pilotée repose sur une gestion collective automatisée de l'épargne définie en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge du départ à la retraite du bénéficiaire.

Les avoirs et les versements sont investis selon une grille d'allocation d'actifs, établie par la société de gestion à partir des FCPE listés ci-dessus – comportant les classes d'actifs suivants : monétaire, obligataire et actions.

Cette gestion repose sur des arbitrages automatiques définis en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à la date théorique du départ à la retraite du bénéficiaire.

Dans le cadre de cette gestion, le bénéficiaire donne l'ordre au teneur de compte conservateur de parts d'investir puis de procéder aux arbitrages de ses avoirs aux dates et selon les modalités définies par le teneur de compte conservateur de parts notamment dans la grille de répartition et de désensibilisation. Cette grille est annexée pour information au présent plan.

Les grilles d'allocation proposées sont conformes aux exigences de l'article R.3334-1-2 du Code du travail.

L'allocation de l'épargne conduit à une augmentation progressive de la part des sommes investies dans un ou des organismes de placement collectif en valeurs mobilières présentant un profil d'investissement à faible risque, tel que défini par la législation en vigueur.

Deux ans au plus tard avant l'échéance de sortie du plan d'épargne pour la retraite collectif, le portefeuille de parts que le participant détient doit être composé, à hauteur d'au moins 50 % des sommes investies, de parts dans des fonds communs de placement présentant un profil d'investissement à faible risque.

Les seuils de désensibilisation entrent en application annuellement comme mentionnés au sein de la grille de gestion pilotée en annexe, en tenant compte de l'âge de départ à la retraite du bénéficiaire ou la date individuelle d'échéance indiquée par ce dernier. Les réallocations rendues nécessaires par les mouvements des marchés financiers interviennent une fois par semestre conformément aux dispositions de l'article 1^{er} de l'Arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite.

Dans le cadre de cette allocation, le portefeuille est en outre composé directement ou indirectement d'au moins 10% de titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions (PEA) destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire (PME et ETI), par l'intermédiaire du FCPE « MH Epargne Actions PME-ETI - part H ». L'allocation comporte également par l'intermédiaire du FCPE « Sienna Multi Actifs Euro Souveraineté – part H », une part minimale d'actifs « non cotés » fixée par l'Arrêté du 1er juillet 2024 modifiant l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite, composée de catégories d'organismes de placement collectif principalement investis directement ou indirectement en actifs « non cotés » ou en

titres mentionnés à l'article L. 221-32-2 du Code monétaire et financier ou de titres de sociétés commerciales qui remplissent les conditions prévues à l'article 1^{er}-1 de la loi n° 85-695 du 11 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier, définies par ledit arrêté.

Par ailleurs, la possibilité est donnée à chaque bénéficiaire d'adresser au teneur de compte conservateur de parts ou au teneur de registre une demande d'ajustement de son année de départ à la retraite ou de la date correspondant à un projet personnel.

Les signataires de présent accord sont susceptibles d'apporter des évolutions aux grilles d'allocation afin d'optimiser la gestion de leurs avoirs et de respecter la réglementation en vigueur applicable. Le teneur de registres portera à la connaissance des bénéficiaires les nouvelles grilles ainsi définies qui s'appliqueront à la prochaine réallocation prévue par la société de gestion.

Modification du choix de placement (« Arbitrages ») et du type de gestion :

Dans le cadre de la gestion libre, les bénéficiaires pourront individuellement décider de modifier leur(s) choix de placement, à tout moment, pour tout ou partie de leurs avoirs, au cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité entre les FCPE du PERECOI. Cette opération, appelée arbitrage, s'effectue en liquidités et n'a pas d'incidence sur la durée d'indisponibilité. Les arbitrages sont inclus dans les frais de tenue de compte, chaque année, pour chacun des bénéficiaires.

Ces dispositions ne s'appliquent pas à la gestion pilotée dans la mesure où la répartition des sommes et avoirs est effectuée par le Teneur de comptes conservateur selon les modalités définies en annexe. Le bénéficiaire peut cependant choisir à tout moment, de modifier son mode de gestion en passant de la gestion pilotée à la gestion libre et inversement. Ce changement s'effectue en liquidités et n'a pas d'incidence sur la durée d'indisponibilité.

Article 18. Tenue des comptes individuels des bénéficiaires

Les entreprises adhérentes délèguent la tenue des registres individuels au présent plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif Interentreprises à EPSSENS en qualité de Teneur de Comptes Conservateur de parts (« TCCP ») - Siège social : 21 rue Laffitte – 75009 Paris, entreprise d'investissement agréée en date du 23/12/2013 sous le CIB n° 11383 Y, RCS : 538 045 964 Paris, société anonyme au capital de 21 147 881,60€.

Article 19. Indisponibilité des droits et débloques anticipés

Le PERECOI a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels (rente) ou le versement d'un capital, payables au bénéficiaire à compter, au plus tôt, de la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du Code de la sécurité sociale.

Les sommes affectées au présent plan peuvent être liquidées ou rachetées avant l'échéance précitée dans les conditions visées à l'article L.224-4 du Code monétaire et financier, soit :

1° Le décès du conjoint du bénéficiaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

2° L'invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié 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 ;

3° La situation de surendettement du bénéficiaire, au sens de l'article L. 711-1 du Code de la consommation ;

4° L'expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire, ou le fait pour le bénéficiaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse, de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;

5° La cessation d'activité non salariée du bénéficiaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du Code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même Code, qui en effectue la demande avec l'accord du bénéficiaire ;

6° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Toutefois les droits correspondants aux sommes mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du Code monétaire et financier ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif, à savoir les droits issus de versements obligatoires.

7° Lorsque, à la date de la demande le titulaire du plan est âgé de moins de dix-huit ans.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Le décès du bénéficiaire avant la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du Code de la sécurité sociale entraîne la clôture du plan.

Tout autre cas institué par la réglementation ou la législation s'appliquerait de droit.

Article 20. Conseil de surveillance des FCPE

Le conseil de surveillance de chaque FCPE est composé de représentants des salariés porteurs de parts et de représentants de la direction des entreprises désignés conformément aux dispositions prévues aux règlements des fonds.

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.

La commission de suivi instaurée à l'article 10 ci-avant est informée par Sienna Gestion de la tenue des conseils de surveillance des FCPE multi entreprises constituant le présent plan et se voit communiquer les procès-verbaux ou comptes-rendus de ces conseils. Les membres de la commission pourront assister aux réunions des Conseils de surveillance des FCPE soit à titre consultatif (observateur) soit à titre de représentant de leur entreprise (droit de vote). A cet effet, le teneur de compte et la société de gestion envoient une invitation à ladite commission.

Article 21. Livret d'épargne salariale

Tout salarié reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise et notamment le présent PERECOI.

Un modèle de livret d'épargne salariale présentant les outils de branche sera mis à la disposition des entreprises par les partenaires sociaux à l'issue d'un groupe de travail paritaire.

Article 22. Information individuelle

Le teneur des registres des comptes individuels fait parvenir aux bénéficiaires à la suite de toute acquisition de parts, ou au moins une fois par an en l'absence de versement, un relevé annuel de situation indiquant :

- le nombre de parts acquises au titre de leurs versements ;
- la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles ;
- le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Et au moins une fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant :

- l'identification du bénéficiaire et de l'entreprise ;
- la valeur des droits en cours de constitution au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que l'évolution de cette valeur depuis l'ouverture du plan et au cours de l'année précédente ;
- le montant et la nature des versements effectués, ainsi que le montant des retraits, rachats ou liquidations, depuis l'ouverture du plan et au cours de l'année précédente ;
- les frais de toute nature prélevés sur le plan au cours de l'année précédente, ainsi que le total de ses droits ;
- la valeur de transfert du plan d'épargne retraite au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que les conditions dans lesquelles le titulaire peut demander le transfert vers un autre plan d'épargne retraite et les éventuels frais afférents ;
- pour chaque actif du plan, la performance annuelle brute de frais, la performance annuelle nette de frais, les frais annuels prélevés, y compris ceux liés aux éventuelles rétrocessions de commission, ainsi que les modifications significatives affectant chaque actif ;
- lorsque les versements sont affectés à une allocation permettant de réduire progressivement les risques financiers, la performance de cette allocation au cours de l'année précédente et depuis l'ouverture du plan et le rythme de sécurisation prévu jusqu'à la date de liquidation envisagée par le titulaire ;
- les modalités de disponibilité de l'épargne mentionnées aux articles L. 224-4 et L. 224-5 du Code monétaire et financier.

À compter de la cinquième année précédant au plus tôt la date de liquidation de la pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse du bénéficiaire ou la date à laquelle il atteint l'âge légal de départ à la retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du Code de la sécurité sociale, le bénéficiaire peut interroger par tout moyen le gestionnaire du plan afin de s'informer sur ses droits et sur les modalités de restitution de l'épargne appropriées à sa situation et de confirmer, le cas échéant, le rythme de réduction des risques financiers dans le cadre de la gestion pilotée. Six mois avant l'échéance mentionnée ci-dessus, le gestionnaire du plan informe le titulaire de la possibilité susmentionnée.

Salarié quittant l'entreprise :

Conformément à l'article L.3341-7 du Code du travail, lorsqu'un bénéficiaire quitte l'entreprise, il reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs comportant les informations et mentions suivantes :

- l'identification du bénéficiaire ;
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans le plan ;
- la mention des dates de disponibilité des avoirs en compte ;
- la mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;
- l'identité et adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale ;
- la mention selon laquelle les frais de tenue de compte du présent plan sont à la charge de l'épargnant.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'entreprise.

Le bénéficiaire quittant l'entreprise a la possibilité de :

- conserver l'épargne au sein du plan d'épargne retraite de son ancienne entreprise en l'absence de PERECO ou de PERECOI dans sa nouvelle entreprise ;
- obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne retraite auquel il a accès au titre de son nouvel emploi ;
- demander la liquidation totale ou partielle de ses avoirs dans les conditions prévues à l'article 19 ci-avant.

Article 23. Aide à la décision

Les bénéficiaires ont accès à la documentation réglementaire des fonds du présent plan et à un outil d'aide à la prise de décision (Robo advisor), lesquels sont mis à disposition sur le site internet du gestionnaire, afin de leur permettre de prendre connaissance de l'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE et ainsi prendre une décision d'investissement éclairée au moment de chaque versement.

Article 24. Information générale

Le règlement du plan sera porté à la connaissance des bénéficiaires par chaque entreprise adhérente, par voie d'affichage ou tout autre moyen approprié.

Article 25. Paiement des avoirs détenus dans le plan

Dans les conditions prévues par la réglementation et en fonction des compartiments visés, la délivrance des droits inscrits au compte des épargnants au titre du présent PERECOI s'effectue à l'expiration de la période de blocage à la demande du titulaire soit sous forme de capital versé en une ou plusieurs fois, soit sous forme de rente viagère, étant rappelé que les droits correspondants issus de versements obligatoires (compartiment 3) ne peuvent être liquidés qu'en rente (sauf si le montant de la rente qui est versée est inférieur à un seuil défini par la réglementation). Si le bénéficiaire choisit une sortie en rente, il lui revient de choisir l'organisme qui lui servira la rente conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la transformation de ses droits.

Au cours des six mois précédant leur départ à la retraite, les bénéficiaires qui souhaitent retirer leurs avoirs expriment leur choix entre rente viagère ou capital auprès du teneur de compte-conservateur de parts - teneur de registre.

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 son DIC.

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.

À défaut de choix exprimé, les avoirs restent disponibles sur le compte des bénéficiaires.

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

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

Article 26. Litiges

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses avenants sont examinés aux fins de règlement par l'entreprise et la représentation des salariés.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées. À défaut de règlement amiable, le différend sera soumis aux juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 20 février 2026

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

- la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie CFE-CGC

- la Fédération Confédérée FO de la Métallurgie

- la Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT

**ANNEXE 1 Document unilatéral d'adhésion PLAN D'EPARGNE RETRAITE
D'ENTREPRISE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERECOI) de la branche de la
métallurgie**

(Entreprise de moins de 50 salariés par adhésion unilatérale)

Raison sociale :

N° SIRET :

Code NAF :

Effectif salariés :

Adresse du siège social :

Représentant légal :

Qualité :

Téléphone fixe :

E-mail :

Exercice : ☐ Année civile ☐ Autre : à préciser

L'entreprise adhère au PERECOI de branche agréé à compter du :

Parmi les options spécifiques proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (*cocher les cases des options choisies*) :

- Les entreprises adhérentes au PERECOI de branche peuvent aménager cette période d'ancienneté en exerçant l'une des options suivantes :

- ☐ Option 1 : pas de condition d'ancienneté ;
- ☐ Option 2 : condition d'ancienneté d'un mois ;
- ☐ Option 3 : condition d'ancienneté de deux mois ;
- ☐ Option 4 : condition d'ancienneté de trois mois.

A défaut d'option exercée par l'entreprise, une condition d'ancienneté de trois mois s'applique.

- Les entreprises adhérentes au PERECOI de branche employant au moins un salarié peuvent décider de faire bénéficier ou non les dirigeants du PERECOI, en exerçant l'une des options suivantes :

- ☐ Option 1 : bénéfice du PERECOI pour les dirigeants ;
- ☐ Option 2 : pas de bénéfice du PERECOI pour les dirigeants.

A défaut d'option exercée par l'entreprise, les dirigeants ne bénéficient pas du PERECOI.

- La nature des versements au plan faisant l'objet d'un abondement :

- ☐ Versements volontaires ;
- ☐ Participation ;
- ☐ Intéressement ;
- ☐ Le supplément éventuel de participation ;
- ☐ Le supplément éventuel d'intéressement ;
- ☐ Prime de partage de la valeur (PPV) ;
- ☐ Droits transférés d'un CET ou issus des jours de repos non pris.

• Modalités d'abondement choisies en % du versement du bénéficiaire :							
	Versements volontaires	Participation	Intéressement	Supp. de participation	Supp. d'intéressement	Jours de repos ou CET	PPV
Abondement de 10 % du versement du bénéficiaire	☐						
20 %	☐						
30 %	☐						
40 %	☐						
50 %	☐						
75 %	☐						
100 %	☐						
150 %	☐						
200 %	☐						
300 %	☐						

• Plafond d'abondement annuel par bénéficiaire choisi :							
	Versements volontaires	Participation	Intéressement	Supp. de participation	Supp. d'intéressement	Jours de repos ou CET	PPV
100 €	☐						
200 €	☐						
300 €	☐						
500 €	☐						
1000 €	☐						
2000 €	☐						
4000 €	☐						
6000 €	☐						
Plafond légal de 16 % du PASS (7 689 € pour l'année 2026).	☐						

Document unilatéral d'adhésion PERECOI de branche – p. 2/3

• Versement unilatéral de l'employeur (pris en compte dans le plafond de 16% du PASS) :		
	Versement d'amorçage (uniquement à la mise en place du plan) :	Versement périodique (annuel) :
100 €	☐	☐
200 €	☐	☐
300 €	☐	☐
500 €	☐	☐
1 000 €	☐	☐
2 000 €	☐	☐
3 000 €	☐	☐
6 000 € sous conditions de conclusion d'un accord d'intéressement	☐	☐

Lieu, Date, Qualité et Signature du représentant légal (cachet) :

Ce document d'adhésion est déposé sur la plateforme de téléprocédure nationale du Ministère du travail, www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr accompagné de l'Accord type de branche paraphé. Ce document d'adhésion est communiqué à l'adresse email suivante : cpsepargne@uimm.com.

**ANNEXE 2 Modèle d'accord d'adhésion au PLAN DE RETRAITE D'ENTREPRISE
COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERECOI) de la branche de la métallurgie**
Entreprises de 50 salariés et plus (ou de moins de 50 salariés désirant adhérer par accord)

Raison sociale :

N° SIRET :

Code NAF :

Effectif salariés :

Adresse du siège social :

Représentant légal :

Qualité :

Téléphone fixe :

E-mail :

Exercice : ☐ Année civile ☐ Autre : à préciser

L'entreprise adhère au PERECOI de branche agréé à compter du :

- L'adhésion est réalisée selon la modalité suivante :

- ☐ Par accord d'adhésion conclu avec des délégués syndicaux ;
- ☐ Par accord d'adhésion conclu avec des salariés mandatés ;
- ☐ Par accord d'adhésion conclu au sein du CSE ;
- ☐ Par ratification aux 2/3 des salariés du projet d'adhésion présenté par l'employeur et demandé conjointement par le CSE ou une ou plusieurs organisations syndicales (adjoindre le recueil des signatures des salariés en cas de ratification aux 2/3 et demande conjointe avec une organisation syndicale ou le CSE).

Parmi les options spécifiques proposées dans l'accord, l'entreprise choisit (*cocher les cases des options choisies*) :

- Les entreprises adhérentes au PERECOI de branche peuvent aménager cette période d'ancienneté en exerçant l'une des options suivantes :

- ☐ Option 1 : pas de condition d'ancienneté ;
- ☐ Option 2 : condition d'ancienneté d'un mois ;
- ☐ Option 3 : condition d'ancienneté de deux mois ;
- ☐ Option 4 : condition d'ancienneté de trois mois.

A défaut d'option exercée par l'entreprise, une condition d'ancienneté de trois mois s'applique.

- Les entreprises adhérentes au PERECOI de branche employant au moins un salarié et moins de 250 salariés peuvent décider de faire bénéficier ou non les dirigeants du PERECOI, en exerçant l'une des options suivantes :

- ☐ Option 1 : bénéfice du PERECOI pour les dirigeants ;
- ☐ Option 2 : pas de bénéfice du PERECOI pour les dirigeants.

A défaut d'option exercée par l'entreprise, les dirigeants ne bénéficient pas du PERECOI.

- **La nature des versements au plan faisant l'objet d'un abondement :**

- ☐ Versements volontaires ;
- ☐ Participation ;
- ☐ Intéressement ;
- ☐ Le supplément éventuel de participation ;
- ☐ Le supplément éventuel d'intéressement ;
- ☐ Prime de partage de la valeur (PPV) ;
- ☐ Droits transférés d'un CET ou issus des jours de repos non pris.

• **Modalités d'abondement choisies en % du versement du bénéficiaire :**

	Versements volontaires	Partici- pation	Intéres- sement	Supp. de participation	Supp. d'intéres- sement	Jours de repos ou CET	PPV
Abondement de 10 % du versement du bénéficiaire				☐			
20 %				☐			
30 %				☐			
40 %				☐			
50 %				☐			
75%				☐			
100 %				☐			
150 %				☐			
200 %				☐			
300 %				☐			

• **Plafond d'abondement annuel par bénéficiaire choisi :**

	Versements volontaires	Partici- pation	Intéres- sement	Supp. de participation	Supp. d'intéres- sement	Jours de repos ou CET	PPV
100 €				☐			
200 €				☐			
300 €				☐			
500 €				☐			
1000 €				☐			
2000 €				☐			
4000 €				☐			
6000 €				☐			
Plafond légal de 16 % du PASS (7 689 € pour l'année 2026).				☐			

• Versement unilatéral de l'employeur (pris en compte dans le plafond de 16% du PASS) :		
	Versement d'amorçage (uniquement à la mise en place du plan) :	Versement périodique (annuel) :
100 €	☐	☐
200 €	☐	☐
300 €	☐	☐
500 €	☐	☐
1 000 €	☐	☐
2 000 €	☐	☐
3 000 €	☐	☐
6 000 € sous conditions de conclusion d'un accord d'intéressement	☐	☐

Date, lieu, qualité et signature des parties : A Pour l'entreprise : Pour les représentants des salariés : noms et qualités <i>L'accord d'adhésion est déposé sur la plateforme de téléprocédure nationale du Ministère du travail, www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr accompagné de l'Accord type de branche dûment paraphé et annexé à l'accord d'adhésion. L'accord d'adhésion est communiqué à l'adresse email suivante : cpsepargne@uimm.com.</i>	le
--	------------------

Annexe 3 Grilles de gestion pilotée ou de désensibilisation

GRILLE PRUDENTE						
	ISIN	990000204819	990000204929	990000205329	990000205179	990000206339
Age	Nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge probable de départ en retraite	MH Epargne Monétaire (H)	MH Epargne Obligations Multistratégies (H)	MH Epargne Actions PME-ETI (H)	MH Epargne Actions Euro (H)	Sienna Multi-Actifs Euro Souveraineté (H)
25	40	30,00%	28,00%	10,00%	4,00%	28,00%
26	39	30,00%	28,00%	10,00%	4,00%	28,00%
27	38	30,00%	28,00%	10,00%	4,00%	28,00%
28	37	30,00%	28,00%	10,00%	4,00%	28,00%
29	36	30,00%	28,00%	10,00%	4,00%	28,00%
30	35	30,00%	28,00%	10,00%	4,00%	28,00%
31	34	30,00%	28,00%	10,00%	4,00%	28,00%
32	33	30,00%	28,00%	10,00%	4,00%	28,00%
33	32	30,00%	28,00%	10,00%	4,00%	28,00%
34	31	30,00%	28,00%	10,00%	4,00%	28,00%
35	30	30,00%	28,00%	10,00%	4,00%	28,00%
36	29	30,00%	28,00%	10,00%	4,00%	28,00%
37	28	30,00%	28,00%	10,00%	4,00%	28,00%
38	27	30,00%	28,00%	10,00%	4,00%	28,00%
39	26	30,00%	28,00%	10,00%	4,00%	28,00%
40	25	30,00%	28,00%	10,00%	4,00%	28,00%
41	24	30,00%	28,00%	10,00%	4,00%	28,00%
42	23	30,00%	28,00%	10,00%	4,00%	28,00%
43	22	30,00%	28,00%	10,00%	4,00%	28,00%
44	21	30,00%	28,00%	10,00%	4,00%	28,00%
45	20	30,00%	28,00%	10,00%	4,00%	28,00%
46	19	30,00%	32,00%	10,00%	9,00%	19,00%
47	18	30,00%	32,00%	10,00%	9,00%	19,00%
48	17	30,00%	32,00%	10,00%	9,00%	19,00%
49	16	30,00%	32,00%	10,00%	9,00%	19,00%
50	15	30,00%	33,00%	9,00%	9,00%	19,00%
51	14	30,00%	37,00%	9,00%	14,00%	10,00%
52	13	32,00%	37,00%	9,00%	12,00%	10,00%
53	12	35,00%	38,00%	7,00%	10,00%	10,00%
54	11	40,00%	33,00%	7,00%	10,00%	10,00%
55	10	45,00%	32,00%	3,00%	10,00%	10,00%
56	9	60,00%	25,00%	3,00%	12,00%	0,00%
57	8	65,00%	22,00%	3,00%	10,00%	0,00%
58	7	70,00%	20,00%	0,00%	10,00%	0,00%
59	6	80,00%	12,50%	0,00%	7,50%	0,00%
60	5	90,00%	7,50%	0,00%	2,50%	0,00%
61	4	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
62	3	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
63	2	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
64	1	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
65	0	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

GRILLE EQUILIBRE						
	ISIN	990000204819	990000204929	990000205329	990000205179	990000206339
Age	Nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge probable de départ en retraite	MH Epargne Monétaire (H)	MH Epargne Obligations Multistratégies (H)	MH Epargne Actions PME-ETI (H)	MH Epargne Actions Euro (H)	Sienna Multi-Actifs Euro Souveraineté (H)
25	40	0,00%	34,00%	10,00%	18,00%	38,00%
26	39	0,00%	34,00%	10,00%	18,00%	38,00%
27	38	0,00%	34,00%	10,00%	18,00%	38,00%
28	37	0,00%	34,00%	10,00%	18,00%	38,00%
29	36	0,00%	34,00%	10,00%	18,00%	38,00%
30	35	0,00%	34,00%	10,00%	18,00%	38,00%
31	34	0,00%	34,00%	10,00%	18,00%	38,00%
32	33	0,00%	34,00%	10,00%	18,00%	38,00%
33	32	0,00%	34,00%	10,00%	18,00%	38,00%
34	31	0,00%	34,00%	10,00%	18,00%	38,00%
35	30	0,00%	34,00%	10,00%	18,00%	38,00%
36	29	0,00%	34,00%	10,00%	18,00%	38,00%
37	28	0,00%	34,00%	10,00%	18,00%	38,00%
38	27	0,00%	34,00%	10,00%	18,00%	38,00%
39	26	0,00%	34,00%	10,00%	18,00%	38,00%
40	25	0,00%	34,00%	10,00%	18,00%	38,00%
41	24	0,00%	34,00%	10,00%	18,00%	38,00%
42	23	0,00%	34,00%	10,00%	18,00%	38,00%
43	22	0,00%	34,00%	10,00%	18,00%	38,00%
44	21	0,00%	34,00%	10,00%	18,00%	38,00%
45	20	0,00%	34,00%	10,00%	18,00%	38,00%
46	19	0,00%	38,00%	10,00%	24,00%	28,00%
47	18	0,00%	38,00%	10,00%	24,00%	28,00%
48	17	0,00%	38,00%	10,00%	24,00%	28,00%
49	16	0,00%	38,00%	10,00%	24,00%	28,00%
50	15	2,50%	38,50%	9,00%	22,00%	28,00%
51	14	5,00%	38,00%	9,00%	24,00%	24,00%
52	13	10,00%	36,00%	9,00%	21,00%	24,00%
53	12	20,00%	33,00%	7,00%	16,00%	24,00%
54	11	25,00%	30,00%	7,00%	14,00%	24,00%
55	10	30,00%	29,00%	3,00%	14,00%	24,00%
56	9	40,00%	28,00%	3,00%	15,00%	14,00%
57	8	50,00%	20,00%	3,00%	13,00%	14,00%
58	7	60,00%	19,00%	0,00%	7,00%	14,00%
59	6	65,00%	17,00%	0,00%	4,00%	14,00%
60	5	70,00%	15,00%	0,00%	1,00%	14,00%
61	4	85,00%	15,00%	0,00%	0,00%	0,00%
62	3	95,00%	5,00%	0,00%	0,00%	0,00%
63	2	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
64	1	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
65	0	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

GRILLE DYNAMIQUE						
	ISIN	990000204819	990000204929	990000205329	990000205179	990000206339
Age	Nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge probable de départ en retraite	MH Epargne Monétaire (H)	MH Epargne Obligations Multistratégies (H)	MH Epargne Actions PME-ETI (H)	MH Epargne Actions Euro (H)	Sienna Multi-Actifs Euro Souveraineté (H)
25	40	0,00%	15,00%	10,00%	19,00%	56,00%
26	39	0,00%	15,00%	10,00%	19,00%	56,00%
27	38	0,00%	15,00%	10,00%	19,00%	56,00%
28	37	0,00%	15,00%	10,00%	19,00%	56,00%
29	36	0,00%	15,00%	10,00%	19,00%	56,00%
30	35	0,00%	15,00%	10,00%	19,00%	56,00%
31	34	0,00%	15,00%	10,00%	19,00%	56,00%
32	33	0,00%	15,00%	10,00%	19,00%	56,00%
33	32	0,00%	15,00%	10,00%	19,00%	56,00%
34	31	0,00%	15,00%	10,00%	19,00%	56,00%
35	30	0,00%	15,00%	10,00%	19,00%	56,00%
36	29	0,00%	15,00%	10,00%	19,00%	56,00%
37	28	0,00%	15,00%	10,00%	19,00%	56,00%
38	27	0,00%	15,00%	10,00%	19,00%	56,00%
39	26	0,00%	15,00%	10,00%	19,00%	56,00%
40	25	0,00%	15,00%	10,00%	19,00%	56,00%
41	24	0,00%	15,00%	10,00%	19,00%	56,00%
42	23	0,00%	15,00%	10,00%	19,00%	56,00%
43	22	0,00%	15,00%	10,00%	19,00%	56,00%
44	21	0,00%	15,00%	10,00%	19,00%	56,00%
45	20	0,00%	15,00%	10,00%	19,00%	56,00%
46	19	0,00%	19,00%	10,00%	24,00%	47,00%
47	18	0,00%	19,00%	10,00%	24,00%	47,00%
48	17	0,00%	19,00%	10,00%	24,00%	47,00%
49	16	0,00%	19,00%	10,00%	24,00%	47,00%
50	15	0,00%	20,00%	9,00%	24,00%	47,00%
51	14	0,00%	26,00%	9,00%	32,00%	33,00%
52	13	0,00%	26,00%	9,00%	32,00%	33,00%
53	12	0,00%	28,00%	7,00%	32,00%	33,00%
54	11	0,00%	28,00%	7,00%	32,00%	33,00%
55	10	10,00%	28,00%	3,00%	26,00%	33,00%
56	9	20,00%	26,00%	3,00%	27,00%	24,00%
57	8	30,00%	20,00%	3,00%	23,00%	24,00%
58	7	40,00%	20,00%	0,00%	16,00%	24,00%
59	6	50,00%	20,00%	0,00%	6,00%	24,00%
60	5	55,00%	15,00%	0,00%	6,00%	24,00%
61	4	70,00%	15,00%	0,00%	3,00%	12,00%
62	3	80,00%	14,00%	0,00%	0,00%	6,00%
63	2	90,00%	10,00%	0,00%	0,00%	0,00%
64	1	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
65	0	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

ANNEXE 4 Documents d'Informations Clés (« DIC ») des FCPE ouverts aux épargnants du PERECOI

- MH Epargne Monétaire
- MH Epargne Obligations Multistratégies
- MH Epargne Performance Absolue Défensif
- MH Epargne Actions Euro
- MH Epargne Actions Emploi Retraite Solidaire
- Sienna Multi Actifs Euro Souveraineté
- MH Epargne Actions PME-ETI