

ACCORD PORTANT CREATION D'UN PLAN D'EPARGNE INTERENTREPRISES (PEI)

## DANS LA BRANCHE FILIERE DE L'INGENIERIE DE L'IMMOBILIER, L'AMENAGEMENT ET LA CONSTRUCTION

Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives pour la branche ci-après :

- FENIGS Fédération Nationale des Entreprises de l'Information Géospatiale
- UNGE Union Nationale des Géomètres Experts
- UNTEC Union Nationale des Economistes de la Construction
- CSNGT Chambre Syndicale Nationale Géomètre Topographe

Et

Les organisations syndicales représentatives pour la branche ci-après :

- Fédération Générale Force Ouvrière de la Construction FO CONSTRUCTION
- Fédération CFE-CGC-BTP
- Fédération Nationale Bâtiment Matériaux Travaux Publics CFTC
- Fédération Nationale des salariés de la Construction Bois et Ameublement FNCSBA CGT
- Syndicat National des Professions de l'Architecture et de l'Urbanisme SYNATPAU CFDT

### Article 1<sup>er</sup> : Préambule

Les parties signataires ont décidé, par le présent accord, de mettre en place dans la Branche Filière Ingénierie de l'Immobilier, l'Aménagement et la Construction (FIIAC), un plan d'épargne interentreprise dénommé **PEI-FIIAC**.

En créant un **PEI-FIIAC**, les parties signataires entendent favoriser, pour les salariés de la branche des métiers du géomètre, du topographe, du photogrammètre, de l'expert foncier, des économistes de la construction et des métreurs vérificateurs appartenant à des PME-TPE, la constitution d'une épargne individuelle et mettre à la disposition des entreprises un régime géré par un organisme reconnu pour la qualité de sa gestion et prenant en compte, pour le calcul de ses frais de gestion et de tenue de compte la taille et le nombre d'entreprises concernées.

Les parties signataires reconnaissent que l'épargne salariale ainsi mise en place ne saurait en aucune façon se substituer aux mesures salariales qui font l'objet de la négociation annuelle obligatoire ni porter atteinte aux ressources des régimes sociaux qui sont calculées sur les salaires (assurance maladie, vieillesse, etc.).

## **Article 2 : Champ d'application de l'accord**

Peuvent adhérer au présent plan d'épargne salariale, l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application professionnel et géographique de la Convention collective nationale Filière Ingénierie de l'Immobilier, l'Aménagement et la Construction sous réserve de respecter les formalités d'adhésion au plan d'épargne salariale prévues à l'article 5 ci-après.

## **Article 3 : Caractère facultatif de l'adhésion au dispositif**

L'adhésion au dispositif est facultative, tant pour les entreprises, que pour les salariés. Elle s'adresse notamment aux entreprises qui n'ont pas mis en place un dispositif d'épargne salariale d'entreprise. Les dispositifs d'entreprise ne sont pas remis en cause par la signature du présent accord.

## **Article 4 : Bénéficiaires :**

Tous les salariés des entreprises visées à l'article 2 ci-dessus, y compris les personnes titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de formation en alternance justifiant d'une ancienneté de 3 mois dans leur entreprise, peuvent adhérer au plan d'épargne inter-entreprises, dès lors que leur entreprise y a adhéré.

Il en est de même pour les chefs d'entreprise, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, les présidents, les présidents directeurs généraux, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire pour les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus 100 salariés.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

Les anciens salariés ayant quitté leur entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements mais ne peuvent plus bénéficier de l'abondement éventuellement prévu dans l'entreprise.

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

## **Article 5 : Adhésion :**

L'entreprise répondant aux conditions posées par l'article 2 et qui souhaite adhérer au dispositif transmet à la société gestionnaire un bulletin d'adhésion précisant les modalités de son engagement.

L'adhésion du bénéficiaire est réalisée par l'envoi de son bulletin de versement.

(Il conviendra de préciser les éléments portés dans ce bulletin)

## **Article 6 : Alimentation du plan d'épargne interentreprise par le salarié**

Le plan d'épargne interentreprise peut être alimenté par des versements de plusieurs natures :

- Versements volontaires :

Les bénéficiaires visés à l'accord peuvent effectuer des versements au dispositif dans la limite du plafond légal, soit à la date du présent accord 1/4 de la rémunération brute annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

En cas d'épargnant individuel, le bénéficiaire remplit un bulletin individuel de souscription indiquant le montant de son versement.

Les anciens bénéficiaires ayant quitté l'entreprise pour départ en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au PEI sous réserve qu'ils aient adhéré au PEI avant leur départ de l'entreprise et qu'ils y aient conservé des avoirs. Ces versements ne peuvent toutefois donner lieu à l'abondement prévu ci-après.

- Versement de l'intéressement ou de la participation ;

L'intéressement peut être sur décision individuelle de chaque bénéficiaire versé en tout ou partie au PEI-FIIAC.

Les sommes issues de la participation et de l'intéressement que le bénéficiaire choisit d'investir dans le cadre du présent plan d'épargne ainsi que les sommes transférées ne sont pas prises en compte dans le calcul du plafond de versement susvisé. :

- Transferts d'un autre plan ou de sommes issues de la participation.

L'ensemble de ces versements et transferts s'effectue conformément aux règles issues du titre III, livre III de la troisième partie du code du travail et dans les conditions précisées ci-après.

Les entreprises qui ne sont pas assujetties obligatoirement à la participation et qui entrent dans le champ d'application du PEI peuvent décider unilatéralement de mettre en œuvre la participation. Dans un tel cas,

ce règlement fait office d'accord de participation. Il appartient au chef d'entreprise d'informer par tous moyens appropriés le personnel de l'existence d'un droit à participation.

(Les planchers et plafonds de versement devront être définis ainsi que les modalités de versement)

#### **Article 7 : abondement par l'entreprise**

L'entreprise est libre de verser chaque année un abondement.

En aucun cas l'abondement ne peut être conçu comme un complément de salaire.

L'abondement est collectif. Il ne peut se substituer à aucun élément de salaire et ne peut être déterminé en fonction de l'appréciation portée sur les salariés dans l'exercice de leur fonction.

L'abondement porte sur les versements volontaires, y compris la prime d'intéressement si elle existe.

L'abondement est défini par année civile. Les modalités d'abondement retenues doivent être communiquées au salarié au plus tard le 31 décembre de l'année précédente.

L'abondement peut être renouvelé par tacite reconduction annuellement. Il peut être modifié ou supprimé chaque année par l'employeur qui en informe l'organisme gestionnaire et les salariés. Tout changement d'abondement en cours d'année doit être porté à la connaissance des salariés au moins 1 mois avant sa mise en œuvre.

L'entreprise peut choisir un taux d'abondement différent par type de versement dans les limites du plafond légal. Chaque versement volontaire peut être abondé selon le choix de l'employeur et notamment selon un taux égal à 20%, 35%, 50%, 100%, 150%.

En tout état de cause, l'abondement global de l'entreprise est limité, par bénéficiaire et par an, aux plafonds légaux, soit à la date du présent accord, 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

L'employeur effectue le versement de l'abondement dans le **PEI FIIAC** en même temps, ou au plus tard dans les 30 jours qui suivent les versements volontaires de l'épargnant déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité.

(A négociier)

Dans tous les cas, qu'elle ait adhéré ou non au présent plan d'épargne salariale, l'entreprise prend à sa charge les frais de tenue de comptes individuels des bénéficiaires.

#### **Article 8 : organisme de gestion :**

(A préciser)

## **Article 9 : Information collective et individuelle :**

### Information collective

Les salariés sont informés du présent PEI de branche par tout moyen à la convenance de l'entreprise (affichage, insertion sur l'Intranet de l'entreprise, etc...).

### Information individuelle

Le chef d'entreprise remet à chaque salarié, lors de l'adhésion au **PEI-FIIAC** et lors de la conclusion du contrat de travail, un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

Par ailleurs, toute acquisition de parts au nom des salariés donne lieu à la remise à chaque épargnant d'un relevé d'opération distinct du bulletin de salaire et comprenant un relevé nominatif précisant notamment la date d'acquisition, le nombre de parts et tantièmes de parts acquis et le montant total d'acquisition.

L'épargnant reçoit en outre chaque année un relevé de la situation de son compte. Pour ce faire, l'épargnant s'engage à informer l'entreprise et l'organisme gestionnaire de ses changements d'adresses.

L'entreprise informe la société de gestion du départ de l'un de ses bénéficiaires. Il lui est remis un état récapitulatif des ses droits ainsi qu'un livret d'épargne salariale s'il n'en a pas déjà un. Cet état récapitulatif indique les modalités de financement des frais de tenue de compte. L'entreprise s'engage à envoyer à l'adresse de l'ancien salarié, les sommes ou avis relatifs à ses droits et communique cette adresse (et toute nouvelle adresse), à l'organisme de gestion. En cas de changement d'adresse, le salarié doit en aviser son ancienne entreprise et l'organisme de gestion.

## **Article 10 : Frais de gestion :**

Les droits d'entrée ou commissions de souscription sont à la charge de l'entreprise.

Les frais de tenue de compte sont à la charge de l'entreprise. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise après le départ du salarié. A cette fin, l'entreprise informe l'organisme gestionnaire du départ du salarié.

Les frais de gestion financière des FCPE (Fonds Communs de Placement Entreprise) sont à la charge des fonds, selon les dispositions prévues par le règlement de chacun d'entre eux.

## Article 11 : Déblocage des sommes :

### Délai de déblocage

L'intégralité des sommes provenant des versements au **PEI-FIIAC** est disponible à l'expiration du délai de blocage prévu par la législation. Ce délai est de 5 ans courant à compter du premier jour du mois suivant le versement.

Toutefois, les droits sont déblocables avant ce délai lors de la survenance de l'un des cas prévus ci-après.

### Cas de déblocage anticipé

Les parts de fonds communs de placements peuvent être exceptionnellement liquidés, totalement ou partiellement, au profit du bénéficiaire ou de ses ayants droits avant l'expiration du délai ci-dessus dans les cas suivants :

- Mariage du participant ou conclusion d'un Pacte Civil de Solidarité,
- Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à charge,
- Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins 1 enfant au domicile de l'intéressé,
- Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS,
- Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée par un PACS,
- Cessation du contrat de travail du bénéficiaire ou cessation du mandat social pour les entreprises de 1 à 100 salariés,
- Création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole,
- Acquisition ou agrandissement de la résidence principale,
- Situation de surendettement du salarié.

Toute modification de ces cas de déblocage par voie légale s'applique automatiquement.

Toute demande de déblocage doit être présentée dans les 6 mois du fait générateur (excepté dans les cas de cessation du contrat de travail, décès, invalidité et situation de surendettement). Ce déblocage peut porter sur une partie ou la totalité des sommes dues mais ne peut faire l'objet que d'un seul versement.

Dans le cas du décès du bénéficiaire, l'organisme gestionnaire contacte et informe le ou les ayants droit désignés par le salarié lors de la souscription.

## **Article 12 : Régime social et fiscal**

Le régime social et fiscal du PEI-FIIAC est déterminé par la réglementation en vigueur.

## **Article 13 : Commission paritaire de suivi**

Une commission paritaire de suivi, composée :

- D'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord accompagné éventuellement d'un expert de l'épargne salariale,
- D'autant de représentants des organisations patronales signataires,

se réunira chaque année à l'initiative de son Pilote défini ci-après afin d'examiner le rapport relatif au **PEI-FIIAC** qui lui sera adressé par l'opérateur.

Chaque organisation syndicale mandate les membres composant la Commission Paritaire de Suivi. La Commission Paritaire de Suivi désigne un Pilote parmi ses membres pour assurer son fonctionnement.

## **Article 14 : Dispositions spécifiques TPE**

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

## **Article 15 : Durée et modalités de dénonciation de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé et révisé en application des L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail et L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-11 et L. 2261-13 à L. 2261-14 du code du travail

## **Article 16 : Dépôt**

Le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et au Greffe du Conseil des Prud'hommes de [...].

## **Article 17 : Extension**

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Le

**SIGNATAIRES DES ORGANISATIONS REPRESENTATIVES DANS LA BRANCHE  
FIIAC**

<b>ORGANISATIONS PATRONALES</b>		
<b>ORGANISATION</b>	<b>SIGNATAIRE</b>	<b>SIGNATURE</b>
<b>ORGANISATIONS SYNDICALES</b>		
<b>ORGANISATION</b>	<b>SIGNATAIRE</b>	<b>SIGNATURE</b>

**PROJET UNGE ACCORD EPARGNE SALARIALE**

PROJET UNGE ACCORD EPARGNE SALARIAIRES