

# AVENANT année 2023 au Plan d'Épargne Salariale Interentreprises GES VISION PER

(enregistré à l'autorité administrative de Paris sous le numéro A07519033615 pour le volet PEI et A07519033616 pour le volet PERCOLI)

## **PRÉAMBULE**

En application de l'article L.3333-7 du Code du travail, le Plan d'Épargne Salariale Interentreprises (PESI) GES VISION PER est modifié par le présent avenant pour y apporter d'une part les nouvelles dispositions prévues par la Loi n°2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise et d'autre part effectuer une mise à jour nécessaire suite aux évolutions réglementaires concernant :

- la nature des sommes pouvant être versées ;
- la mise à jour du paragraphe relatif à la gestion pilotée suite au passage du SRRI au SRI ;
- sous réserve des décrets d'application, l'ajout de nouvelles modalités de calcul de la participation ;
- les modalités de répartition de la participation ;
- la possibilité de verser des avances de participation ;
- de nouveaux cas de déblocage ;
- la modification de l'annexe 3 suite à l'ajout de nouveaux supports de placement.

Le paragraphe « **PROCÉDURES D'ADHÉSION** » du **I-3-2 Adhérents et procédure d'adhésion** est ainsi modifié :

### **PROCÉDURES D'ADHÉSION :**

Toute entreprise adhérente doit signer un accord d'adhésion au PESI précisant les modalités de son engagement au travers des conditions particulières d'adhésion.

**L'adhésion pourra être conclue selon l'une des modalités prévues à l'article L3333-2 du Code du travail, à savoir notamment :**

- soit à l'initiative de l'entreprise
  - pour les entreprises dépourvues de représentants des salariés<sup>1</sup> : *PV de carence de CSE de moins de 4 ans à joindre,*
  - ou pour les entreprises pourvues de représentants des salariés, *PV de consultation de ces représentants à joindre,* ou en cas de désaccord avec les représentants des salariés, *PV de désaccord à joindre*
- soit par accord entre l'entreprise et le Comité Social et Economique ou les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise
- soit par accord entre l'entreprise et les salariés suite à la ratification de la majorité des deux tiers du personnel.<sup>2</sup>

Seule l'adhésion de l'entreprise au PESI GES VISION PER permet aux salariés de cette entreprise de bénéficier de ces avantages.

L'accord d'adhésion précisera le choix des dispositifs qui sont propres à l'entreprise adhérente et notamment les modalités d'abondement choisies parmi les formules détaillées dans le chapitre IV du présent accord.

À noter que lorsque l'entreprise opte pour l'application d'une formule de calcul de participation dérogatoire inférieure au minimum légal, l'adhésion s'effectuera obligatoirement par accord avec les salariés.

L'adhésion d'une entreprise satisfaisant aux conditions mentionnées dans cet article ne donnera pas lieu à un avenant au présent accord. Conformément à la réglementation en vigueur, l'accord d'adhésion n'a pas à être déposé par l'entreprise adhérente auprès l'autorité administrative compétente.

<sup>1</sup> L'adhésion au PEI ne pourra pas s'effectuer par décision unilatérale lorsque l'entreprise opte pour l'application de la participation avec une formule dérogatoire inférieure à la formule légale.

<sup>2</sup> S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

## Modification du **CHAPITRE I. DISPOSITIONS COMMUNES - ARTICLE I.4 - ALIMENTATION DU PESI**

La loi n°2023-1107 du 29 du novembre 2023 portant transposition de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise modifie la nature des sommes pouvant être versées en y ajoutant deux nouvelles possibilités. Par conséquent, l'Article I-4 du Chapitre I est mis à jour ainsi comme suit :

### **Article I-4 - ALIMENTATION DU PESI**

Le PESI (PEI/PERCOLI) peut être alimenté par :

1. Les versements volontaires des épargnants.
2. Les sommes versées au titre de l'intéressement prévu au titre I<sup>er</sup> du livre III de la troisième partie du code du travail.
3. Les sommes versées au titre de la participation aux résultats de l'entreprise prévue au titre II du livre III de la troisième partie du code du travail.

Les sommes issues de la participation inscrites en comptes courants bloqués qui deviennent disponibles peuvent, sur demande du salarié, être réinvesties dans le Plan sans délai suivant la fin de leur période d'indisponibilité afin de continuer à bénéficier des mêmes exonérations. Les sommes indisponibles peuvent être transférées à tout moment vers le PEI ou le PERCOLI.

4. La prime de partage de la valeur (PPV) prévue à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat,
5. La prime de partage de la valorisation de l'entreprise (PPVE) prévue à l'article 10-II de la loi n°2023-1107 du 29 du novembre 2023 portant transposition de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise,
6. Les versements complémentaires de l'employeur (abondement) dont les modalités sont définies aux articles II-2 et/ou III-2 du présent accord.
  - Ces sommes versées par l'employeur au titre de l'abondement peuvent être déduites par l'entreprise de son bénéfice net imposable
    - o pour l'assiette de l'Impôt sur les Sociétés (IS)
    - o ou de l'Impôt sur le Revenu (IR) selon le cas.
  - Elles ne sont pas prises en considération pour l'application de la législation de la Sécurité Sociale.
  - Elles sont exonérées de l'Impôt sur le Revenu des bénéficiaires. Cependant, l'abondement est soumis à la CSG et à la CRDS pour l'ensemble des épargnants en application de la Loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la Sécurité Sociale.
  - Ces sommes sont également assujetties au forfait social pour les entreprises dépassant le seuil de 50 salariés.

L'abondement est déterminé de façon indépendante sur chacun des plans (voir dispositions particulières du PEI et du PERCOLI).

Conformément à l'article L.3332-13 du Code du travail, l'abondement versé par l'entreprise ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise au moment de son adhésion au PESI. Les éléments de rémunération sont ceux pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définies à l'article L. 242.1 du Code de la sécurité sociale. Toutefois, cette règle ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales prévues à l'article L.3332-27 du Code du travail, dès lors qu'un délai de douze (12) mois s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et la date d'adhésion au PESI.

L'abondement de l'entreprise est versé concomitamment aux versements volontaires des épargnants, ou au plus tard à la fin de chaque exercice annuel et en tout état de cause avant le départ de l'épargnant de l'entreprise.

7. Les droits inscrits au compte épargne temps (CET) avec le régime de la fiscalité en vigueur du plan sur lesquels ils sont versés.
8. Le transfert des sommes provenant d'autres plans d'épargne (ou dans le cadre du PERCOLI, provenant de tous les dispositifs mentionnés à l'article L.224-40 du Code monétaire et financier) dans les conditions prévues par la Loi.

Dans le cadre du transfert d'un plan d'épargne ou d'un accord de participation d'un ancien employeur, dont l'épargnant n'a pas demandé la délivrance lors de la rupture de son contrat de travail, ce transfert entraîne la clôture du plan précédent.

Le PER d'entreprise Collectif Inter-entreprises (PERCOLI), en sus des cas ci-dessus cités de 1 à 8, pourra également être alimenté par :

9. Les sommes correspondant aux jours de repos non pris pour les entreprises dépourvues de compte épargne temps (CET).
10. Des versements obligatoires du salarié ou de l'employeur.

Dans ce cas, l'entreprise doit avoir opté (dans les conditions de mise en place précisées au deuxième alinéa de l'article L.224-14 du Code monétaire et financier) pour la mise en place de versements obligatoires mentionnés au 3° de l'article L.224-2 du Code monétaire et financier pour une ou plusieurs catégories de salariés (constituées à partir des critères objectifs mentionnés au 4o du II de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale).

Lorsque les versements obligatoires sont mis en place à la suite d'une décision unilatérale de l'employeur, les salariés déjà présents dans l'entreprise lors de la mise en place de cette option peuvent se dispenser, à leur initiative, de participer aux versements obligatoires des salariés.

## **L'article I-5 - GESTION DES FONDS ET CHOIX DES INVESTISSEMENTS du Chapitre I. - DISPOSITIONS COMMUNES** est ainsi modifié :

Les sommes alimentant le plan, telles qu'elles sont définies à l'article I-4 et quelle que soit leur origine, sont affectées à l'acquisition d'actions ou de parts de d'Organismes de Placements Collectifs (OPC) ci-après dénommés support de placement.

Les versements donneront lieu à la rédaction d'un bulletin individuel de versements. Les versements ont lieu :

- lorsqu'ils proviennent de versements volontaires de l'épargnant, des jours de repos non pris ou du Compte Epargne Temps : aux dates fixées par l'Entreprise, ces dates ne conduisant pas à écarter certains participants du bénéfice du PESI,
- lorsqu'ils proviennent de l'intéressement ou de la participation suivant les modalités prévues par chacun des accords,
- lorsqu'ils proviennent de transferts : à tout moment.

### **I-5-1 - CHOIX DES INVESTISSEMENTS**

La totalité des sommes versées dans les plans PEI et PERCOLI est investie selon le choix individuel de l'épargnant sur les supports de placement proposés par le plan et pour lesquels l'entreprise a opté.

Pour chacun des dispositifs proposés (PEI et/ou PERCOLI), l'entreprise choisit sur son formulaire d'adhésion un ou plusieurs supports de placement proposés par les gammes de supports de placement listées ci-dessous.

L'entreprise peut opter lors de son adhésion pour une des deux gammes suivantes :

- la Gamme Groupama Épargne et Retraite (GER) dont les supports de placement sont détaillés en annexe 1
- la Gamme Tesorus dont les supports de placement sont détaillés en annexe 2

Elle peut également opter pour un ou plusieurs supports de placement des gammes suivantes :

- la Gamme Groupama Expertise dont les supports de placement sont détaillés en annexe 3
- la Gamme Partenaires dont les supports de placement sont détaillés en annexe 4

Dans le cas d'une offre sur mesure, l'entreprise pourra opter pour un ou plusieurs fonds ou pour un ou plusieurs supports de placement proposés par ces gammes.

### **I-5-2 - LA GESTION DES SUPPORTS DE PLACEMENT**

Les sommes alimentant le plan sont versées au dépositaire des avoirs des Organismes de Placements Collectifs (OPC) désignés ci-après dans un délai de quinze jours à compter de la date de leur versement.

La gestion de l'épargne salariale se décompose en deux pôles : la gestion administrative (tenue des comptes conservation de parts et tenue de registres) et la gestion financière (gestion des Organismes de Placements Collectifs (OPC).

#### Le Teneur de compte conservateur de parts

L'activité de gestion administrative est assurée par GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE, dont le siège social est situé au 2, Boulevard de Pesaro - 92000 NANTERRE, ci-après dénommé le Teneur de compte.

GROUPAMA ÉPARGNE SALARIALE, est une entreprise d'investissement agréée par l'ACPR et habilitée à la tenue de comptes - conservation de parts par l'AMF. À ce titre, elle assure la tenue de comptes - conservation de parts et la tenue de registre des avoirs détenus par les bénéficiaires des Organismes de Placements Collectifs (OPC) ci-dessus désignés. Elle assure également la tenue de la comptabilité titres et espèces, l'exécution des opérations sur parts ou actions des Organismes de Placements Collectifs (OPC) et la gestion de la disponibilité des avoirs des bénéficiaires de la Société.

#### Les sociétés de gestion

La gestion financière des supports de placement est assurée par les Sociétés de gestion figurant sur les Documents d'Informations Clés (DIC) de chacun des supports proposés.

Les sociétés de gestion sont ci-après dénommées le Gestionnaire, conformément au règlement des dits Organismes de Placements Collectifs (OPC) et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### Les Dépositaires

Les avoirs des Fonds Communs sont déposés au Dépositaire du support de placement dont les coordonnées figurent sur le DIC.

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans des Organismes de Placements Collectifs (OPC) et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts ou actionnaires. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs des Organismes de Placements Collectifs (OPC) et par conséquent de la valeur de chaque part (ou action) ou fraction de part (ou action).

Ce réinvestissement assure aux adhérents une exonération d'impôt sur ces revenus qui est maintenue même au-delà de la période d'indisponibilité.

### **I-5-3 - LES MODES DE GESTION**

Dans le cadre du PEI le mode de gestion est celui de la gestion Libre (défini ci-après).

Dans le cadre du PERCOLI, sauf décision contraire et expresse du participant, les versements sont affectés en gestion pilotée (défini ci-après) sur la Grille « Equilibre Horizon Retraite ». Cependant les épargnants qui le souhaitent pourront opter au choix pour la gestion libre ou la gestion pilotée sur une autre grille proposée : la grille « Prudent Horizon Retraite » ou la grille « Dynamique Horizon Retraite ».

#### **▪ La gestion libre dans le cadre du PEI ou du PERCOLI**

Elle permet aux participants d'effectuer eux-mêmes la répartition de leurs avoirs entre les différents supports de placement proposés : FCPE ou SICAV.

Chaque épargnant peut décider à tout moment d'effectuer un arbitrage pour tout ou partie de son épargne dans l'un ou l'autre des supports de placement proposés par le plan.

Dans le cas où le plan ne proposerait plus un support de placement dans le PESI, les droits des bénéficiaires seraient transférés automatiquement vers un support de placement équivalent avec un niveau de risque identique après information des épargnants.

#### **▪ La gestion pilotée dans le cadre du PERCOLI : Option d'allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers**

C'est le mode de gestion par défaut du PERCOLI.

Cette option permet à chaque participant dans le cadre du PERCOLI de confier au Teneur de comptes la répartition de ses versements ainsi que l'allocation de ses avoirs entre différents supports de placement proposés dans le PERCOLI en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'échéance (le départ à la retraite).

L'épargnant peut fixer lui-même cette échéance. Par défaut, l'âge de départ à la retraite retenu est 67 ans.

Cette répartition a pour objectif de réduire progressivement les risques financiers pesant sur la valeur des actifs détenus dans les supports de placement en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'échéance.

La réduction progressive des risques financiers (désensibilisation) est formalisée à travers trois grilles (jointes en **annexe 5**), arbitrant chaque année entre 6 supports de placement :

- une Grille « Prudent Horizon Retraite »
- une Grille « Équilibre Horizon Retraite »
- une Grille « Dynamique Horizon Retraite »

Pour chaque grille, les arbitrages prévus par la grille s'effectueront sur 6 supports de placement ayant les profils de risques suivants :

- Un ou plusieurs supports Prudent avec Profil de risque et de rendement ne dépassant pas 3
- Un ou plusieurs supports Équilibre avec un Profil de risque et de rendement ne dépassant pas 4
- Un ou plusieurs supports Dynamique avec un Profil de risque et de rendement ne dépassant pas 5
- Un ou plusieurs supports Dynamique avec un Profil de risque et de rendement ne dépassant pas 6
- Un ou plusieurs supports actions avec à minima un fonds PME-ETI investis en titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire, dans les conditions prévues à l'article L.221-32-2 dudit code avec un profil de risque et de rendement ne dépassant pas 7

Les grilles sont détaillées en **annexe 5**.

Il est procédé chaque mois à une réallocation des avoirs en fonction de l'évolution des marchés par rapport à l'allocation cible définie par la grille et chaque année à une réallocation des avoirs en fonction de la durée restant à courir jusqu'à l'âge de départ à la retraite.

Conformément au décret n° 2019-807 du 30 juillet 2019 portant réforme de l'épargne retraite, la répartition des avoirs de chaque grille permet pour chaque participant de respecter les seuils d'allocation dans des titres de petites et moyennes entreprises et entreprises de taille intermédiaire nécessaires pour l'application de l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale fixant un taux de forfait social réduit (16 % au lieu de 20 %).

#### ▪ **Choix du mode de gestion dans le PERCOLI**

Le choix pour l'un ou l'autre des modes de gestion est exprimé par le participant lors de chacun de ses versements.

Lors de chaque versement, chaque participant peut opter :

- pour la gestion pilotée via son bulletin de versement en indiquant le montant investi en « Gestion Pilotée ». Lors du premier versement en gestion pilotée le participant peut choisir une grille de gestion pilotée différente de la grille « Équilibre Horizon Retraite » qui est retenue par défaut. Les versements suivants effectués en gestion pilotée sont affectés ensuite conformément à la grille retenue initialement.
- et / ou opter pour la « Gestion Libre » en indiquant le montant du versement placé sur chaque support de placement.

Le participant peut choisir de placer une partie de ses avoirs en « Gestion Pilotée » et une partie de ses avoirs en « Gestion Libre ».

#### ▪ **Modification du mode de gestion dans le PERCOLI**

À tout moment le participant peut :

- modifier la grille de gestion pilotée en faisant la demande explicite;
- modifier ses choix de mode gestion (passage de gestion libre en gestion pilotée ou inversement) en faisant la demande explicite :

À défaut de choix clairement exprimé par un participant lors de son versement, ses versements seront affectés selon le mode de placement par défaut tel que précisé à l'article I-5-4 du Code du travail.

En cas d'interruption de la gestion pilotée, les avoirs restent répartis selon les conditions définies par la grille à la date de la demande. Par la suite, le participant pourra effectuer à tout moment un arbitrage pour tout ou partie de son épargne dans les conditions définies par la gestion libre.

**L'article II-3 - INDISPONIBILITÉ - SORTIE du Chapitre II. - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PEI** est ainsi modifié :

#### **Article II-3 - INDISPONIBILITÉ - SORTIE**

Les sommes acquises pour le compte des adhérents sur le dispositif du PEI ne seront pas exigibles ou négociables avant un délai de cinq ans. Ainsi, les sommes seront disponibles à compter du :

- 1<sup>er</sup> jour du sixième mois du cinquième exercice suivant celui du versement si le PEI est partiellement alimenté par des sommes provenant de la participation et/ou l'intéressement ;
- dernier jour du sixième mois de la cinquième année suivant celle du versement dans les autres cas.

Cependant, les droits constitués par le titulaire du compte dans le cadre du plan peuvent exceptionnellement être liquidés totalement ou partiellement au profit de l'adhérent ou de ses ayants droit sur leur demande, avant l'expiration de ce délai de 5 ans, dans les cas prévus à l'article R.3332-28 du Code du travail soit les cas suivants à la date de signature de l'accord :

- 1° Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- 2° La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- 3° Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- 4° Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
  - a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du Code civil ;
  - b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du Code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
- 5° L'invalidité de l'intéressé, 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 ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- 6° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 7° La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- 8° L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié 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 ;
- 9° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R.156-1 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 ;
- 10° La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L.711-1 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande de l'adhérent doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée à l'adhérent par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'adhérent, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès de l'intéressé, si la demande de déblocage anticipé intervient après le sixième mois suivant le fait générateur, les avantages fiscaux prévus au 4 au III de l'article 150-0 A du Code général des impôts sont perdus. Dans ce cas, le déblocage anticipé reste néanmoins possible.

Le jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise ou le jugement ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise rend les sommes épargnées immédiatement exigibles.

Si des cas de débloqués supplémentaires sont créés par la législation, sous réserve que la Loi l'autorise, ils seront applicables directement aux entreprises adhérentes, sans avoir à signer un avenant au présent accord.

Le paragraphe « **Versement d'un abondement unilatéral de l'employeur** » du **point 4- Abondement de l'article III-2 - ALIMENTATION DU PLAN du Chapitre III - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERCOLI** est remplacé par le paragraphe suivant :

**Versement d'un abondement unilatéral de l'employeur :**

Les entreprises peuvent effectuer un versement unilatéral d'abondement dans ce plan ponctuel ou régulier même en l'absence de contribution du salarié.

Les entreprises peuvent ainsi opter pour :

**versement initial de l'employeur.** L'entreprise effectue un versement initial pour chaque salarié d'un montant fixé par l'entreprise compris entre 0 € et la limite d'un plafond fixé par l'article D.224-10 du Code monétaire et financier par tranche de 10 €, même en l'absence de contribution du salarié. Ce versement est soumis au même régime social et fiscal que les contributions des entreprises (abondement indiqué ci-après). Ce versement est attribué uniformément à l'ensemble des salariés.

**versements périodiques de l'employeur.**

L'entreprise effectue des versements périodiques pour chaque salarié d'un montant fixé par l'entreprise compris entre 0 € et la limite d'un plafond fixé par l'article D.224-10 du Code monétaire et financier par tranche de 10 €, même en l'absence de contribution du salarié. Ces versements sont soumis au même régime social et fiscal que les contributions des entreprises (abondement indiqué ci-après). Ces versements sont attribués uniformément à l'ensemble des salariés.

La périodicité choisie pour ces versements est :  trimestrielle  semestrielle  une fois dans l'année

Ce versement périodique est mis en place pour une durée de : ..... an (s)

*N.B. : Les sommes versées annuellement par une ou plusieurs entreprises pour un épargnant à un ou plusieurs Plans d'Épargne Retraite Collectif d'Entreprise (PERCOL) ou Interentreprises (PERCOLI) sont plafonnées à la limite légale en vigueur (cf. article D.224-10 du Code monétaire et financier soit 16% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale au 01/01/2024, sans pouvoir excéder 300% de la contribution de l'épargnant).*

*L'utilisation du versement unilatéral de l'entreprise est prise en compte conformément aux modalités prévues par l'article D.224-10 du Code monétaire et financier.*

Le paragraphe relatif à la répartition de l'**article V-1 - FORMULE DE CALCUL du Chapitre V - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À LA PARTICIPATION** est remplacé par le paragraphe suivant :

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée " Réserve Spéciale de Participation " (RSP).

❖ La formule de la RSP par défaut est égale à la **formule légale (1)** :

$1/2 (B - 5\% C) * (S/VA)$

❖ Pour les entreprises ne souhaitant pas appliquer la formule légale, possibilité d'opter pour une des **formules dérogatoires** suivantes :

$(B - 5\% C)$  (Formule dérogatoire) (2)

$(B \text{ net comptable} - 5\% C)$  (Formule dérogatoire) (3)

$1/2 * B$  (Formule dérogatoire) (4)

$1/2 * B \text{ net comptable}$  (Formule dérogatoire) (5)

Lorsque l'entreprise applique une formule DÉROGATOIRE, elle assure aux salariés des droits au moins équivalents à l'application de la formule légale (1) dans la limite d'un des plafonds légaux que l'entreprise déterminera lors de son adhésion. À défaut de choix le plafond retenu sera :

- le Bénéfice net fiscal diminué de 5% des capitaux propres dans le cas où l'entreprise choisit la formule n°(2),
- dans la limite du Bénéfice net comptable diminué de 5% des capitaux propres dans le cas où l'entreprise choisit la formule n°(3),
- la moitié du bénéfice net fiscal dans le cas où l'entreprise choisit la formule n°(4)
- et la moitié du bénéfice net comptable dans le cas où l'entreprise choisit la formule n°(5)

Et sous réserve des décrets d'application, l'entreprise négocie avec les représentants des salariés par accord conclu dans les conditions prévues à l'article L. 3322-6 du Code du travail l'adhésion au PEI avec l'application de la participation dans lequel ils déterminent la formule dérogatoire et le plafond retenus parmi les formules proposées ci-dessous :

❖ Ou une **formule dérogatoire négociée** suivante :

- X % du Bénéfice net Fiscal où X est choisi par l'entreprise entre 0 et 49% par tranche de 2%)
- X % du Bénéfice net comptable où X est choisi par l'entreprise entre 0 et 49% par tranche de 2%)

Avec le plafond suivant (prévu par l'article L.3324-2 du Code du travail) :

- 1/2 \* Bénéfice net fiscal
- 1/2 \* Bénéfice net comptable
- (Bénéfice net fiscal - 5% Capitaux propres)
- (Bénéfice net comptable - 5% Capitaux propres)

Et où, que ce soit dans la formule légale, dans les formules dérogatoires ou dans une des formules dérogatoires négociées :

- B = Bénéfice net fiscal tel que défini ci-dessous.
- B net comptable = Bénéfice net comptable
- C = Capitaux propres de l'entreprise ;
- S = Salaires de l'entreprise ;
- VA = Valeur Ajoutée de l'entreprise.

Plus précisément,

▪ **Bénéfice net fiscal de l'entreprise**

Soit la différence entre d'une part, le bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b du I de l'article 219 du code général des impôts, et d'autre part, l'impôt sur les sociétés ou l'impôt sur le revenu correspondant. Le bénéfice net ainsi obtenu est augmenté, le cas échéant, du montant de la provision pour investissement. Le montant du bénéfice net après toutes les corrections prévues est attesté par l'inspecteur des impôts ou le commissaire aux comptes.

Il est à noter que :

- lorsque l'entreprise bénéficie d'une exonération totale, les bénéfices sont « majorés des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 sexies, 44 sexies A, 44 septies, 44 octies, 44 octies A, 44 undecies, 208 C et 217 bis du Code général des impôts » ;
- dans les entreprises relevant de l'impôt sur le revenu, le bénéfice à retenir, avant déduction de l'impôt correspondant, est égal au bénéfice imposable de cet exercice, diminué :
  - o de la rémunération normale du travail du chef d'entreprise lorsque cette rémunération n'est pas admise dans les frais généraux pour l'assiette de l'impôt de droit commun ;
  - o des résultats déficitaires enregistrés au cours des cinq années antérieures qui ont été imputés sur des revenus d'une autre nature mais n'ont pas déjà été pris en compte pour le calcul de la participation afférente aux exercices précédents.

▪ **C représente les capitaux propres de l'entreprise**

Pour les entreprises passibles de l'impôt sur les sociétés : ils comprennent le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôt par application d'une disposition particulière du Code général des impôts. Toutefois, la réserve spéciale de participation des salariés ne figure pas parmi les capitaux propres.

Le montant des capitaux propres est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital en cours d'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte prorata temporis.

La réserve de participation ne figure pas parmi les capitaux propres.

Enfin, le montant des capitaux propres, auxquels est appliqué le taux de 5% visé ci-dessus est obtenu en retranchant des capitaux propres ceux qui sont investis à l'étranger, calculés au prorata temporis en cas d'investissement en cours d'année. Le montant de ces capitaux est égal au total des postes nets de l'actif correspondant aux établissements situés

à l'étranger après publication à ce total du rapport des capitaux propres aux capitaux permanents. Le montant des capitaux permanents est obtenu en ajoutant au montant des capitaux propres, les dettes à plus d'un an autres que celles incluses dans les capitaux propres.

Pour les entreprises relevant de l'impôt sur le revenu : l'appréciation s'effectue comme en matière de sociétés passibles de l'impôt sur les sociétés en ajoutant aux capitaux, définis ci-dessus, le montant des avances en compte courant faites à l'entreprise par l'exploitant individuel ou, dans les sociétés ou organismes dont les bénéficiaires sont imposés conformément à l'article 8 du Code général des impôts, par les associés au nom desquels ces bénéficiaires sont ainsi imposés.

Pour les coopératives agricoles, les capitaux propres sont calculés suivant des modalités spécifiques.

Le montant des capitaux propres est attesté par l'inspecteur des impôts ou le commissaire aux comptes.

▪ **S représente les salaires de l'entreprise**

Les montants à retenir sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale (article D.3324-1 du Code du travail).

▪ **VA représente la valeur ajoutée de l'entreprise**

La valeur ajoutée est déterminée en faisant le total des postes énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

- charges de personnel,
- impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires,
- charges financières,
- dotations de l'exercice aux amortissements,
- dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles,
- résultat courant avant impôts.

Pour les entreprises financières (entreprises de banque et d'assurances), la valeur ajoutée est déterminée suivant les modalités précisées par l'article D.3324-3 du Code du travail.

Pour les sociétés coopératives ouvrières de production (SCOP), l'article R.3323-9 du Code du travail définit des conditions spécifiques de calcul de la participation.

Le paragraphe relatif à la répartition de l'**article V-2 - BÉNÉFICIAIRE ET RÉPARTITION du Chapitre V - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À LA PARTICIPATION** est remplacé par le paragraphe suivant :

**La réserve de participation est répartie par défaut entre les bénéficiaires désignés ci-dessus proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice de calcul (tels que définis ci-dessus).**

L'entreprise peut également opter lors de son adhésion pour une répartition définie selon les modalités suivantes :

- .....% (indiquez le pourcentage choisi entre 10% et 100% par tranche de 10%) proportionnellement aux salaires perçus par chaque salarié au cours de l'exercice de référence. Il s'agit des salaires bruts déterminés selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale auxquels on ajoute les indemnités de congés versées pour le compte de l'employeur par des caisses agréées.

De même sont considérées comme du temps de présence, les périodes d'absence assimilées à des périodes de présence prévues à l'article L3324-6 du Code du travail soit les périodes suivantes :

- Les périodes de congé de maternité prévues à l'article L.1225-17 du Code du travail, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévues à l'article L. 225-35 du Code du travail, de congé d'adoption prévues à l'article L.1225-37 du Code du travail et de congé de deuil prévues à l'article L.3142-1-1 du Code du travail ;
- Les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle en application de l'article L.1226-7 du Code du travail ;
- Les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique visées aux articles L.1225-17 du Code du travail (congé maternité), L.1225-37 du Code du travail (congé d'adoption) et L.1226-7 du Code du travail (arrêt de travail suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle), sous déduction des compléments de salaires versés, le cas échéant, par l'entreprise.

Les salaires servant de base à la répartition sont pris en compte pour chaque bénéficiaire dans la limite d'une somme égale à trois fois le plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales. Si un bénéficiaire n'accomplit pas la totalité de l'exercice de référence dans l'entreprise, ce plafond est réduit au prorata de sa durée de présence.

Pour les bénéficiaires (chef d'entreprises et conjoints) visés à la fin du 1<sup>er</sup> paragraphe de l'article I-2-1, la répartition est calculée proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et dans les limites de plafonds de répartition individuelle.

- ❑ .....% de manière uniforme (indiquez le pourcentage choisi entre 10% et 100% par tranche de 10%). (L'enveloppe est divisée entre tous les salariés bénéficiaires sans tenir compte ni du salaire ni du temps de présence).
- ❑ .....% proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice (indiquez le pourcentage choisi entre 10% et 100% par tranche de 10%). Il s'agit des périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congrés payés, exercice de mandat de représentation du personnel, ...). De même sont considérées comme du temps de présence, les périodes d'absence assimilées à des périodes de présence prévues à l'article L3324-6 du Code du travail soit les périodes suivantes :
  - Les périodes de congé de maternité prévues à l'article L.1225-17 du Code du travail, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévues à l'article L. 225-35 du Code du travail, de congé d'adoption prévu à l'article L.1225-37 du Code du travail et de congé de deuil prévues à l'article L.3142-1-1 du Code du travail ;
  - Les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle en application de l'article L.1226-7 du Code du travail ;
  - Les périodes de mise en quarantaine au sens du 3<sup>o</sup> de I de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique visées aux articles L.1225-17 du Code du travail (congé maternité), L.1225-37 du Code du travail (congé d'adoption) et L.1226-7 du Code du travail (arrêt de travail suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle), sous déduction des compléments de salaires versés, le cas échéant, par l'entreprise.

**Le paragraphe « Délais de versement » est modifié comme suit :**

#### **Délais de versements**

Les droits constitués en application du présent accord seront versés au plus tard le dernier jour du 5<sup>ème</sup> mois suivant la clôture de l'exercice (31 mai lorsque l'exercice coïncide avec l'année civile).

Passé ce délai, les sommes versées aux bénéficiaires en application de l'accord de participation produiront un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Les intérêts sont versés en même temps que le principal.

Si les éléments de calcul le permettent, des avances sur les sommes dues au titre de la réserve spéciale de participation pourront être mises en paiement selon une périodicité qui ne peut être inférieure au trimestre. Les avances seront versées au bénéficiaire, après avoir recueilli son accord.

En cas de versements d'avances, les salariés ont bien noté que si l'enveloppe totale de participation est inférieure au montant des avances versées, les sommes trop perçues seront intégralement reversées par le bénéficiaire à l'employeur sous la forme d'une retenue sur salaire dans les conditions prévues à l'article L.3251-3 du Code du travail. Ces remboursements devront intervenir sous forme de chèque dans un délai de 3 mois suivant l'établissement du calcul définitif.

Dans le cas où les sommes ne seraient pas intégralement reversées, la fraction des avances distribuées en excédent sera soumise à cotisation de sécurité sociale.

#### **En cas d'investissement de l'avance dans le PEI ou un PERCOLI**

Lorsque le trop-perçu a été affecté sur le PEI ou le PERCOLI, il ne peut être débloqué. Il constitue un versement volontaire du bénéficiaire et n'ouvre pas droit aux exonérations prévues aux articles L.3312-4, L.3315-1 à L.3315-3 et L.3325-1 à L.3325-4 du Code du travail.

## **Mise à jour des ANNEXES**

Les SRRl mentionnés dans les annexes sont remplacés par les SRI en application du Règlement PRIIPs.

Des nouveaux Fonds sont ajoutés aux annexes 1 et 3 et ils sont listés en annexe du présent avenant.

Trois nouvelles grilles de gestion pilotée sont ajoutées. Par conséquent, l'annexe 5 est remplacée par la nouvelle annexe 5 jointe à cet avenant.

## **INFORMATION DES ENTREPRISES ADHÉRENTES**

Conformément à l'article L3333-7 du Code du travail, les entreprises, adhérentes au Plan d'Épargne Salariale Interentreprises GES VISION PER, sont informées de ces modifications par courrier électronique le **22 décembre 2023**.

### **PORTÉE DE L'AVENANT**

Les termes et conditions du Plan d'Épargne Salariale Interentreprises GES VISION PER (enregistré à l'autorité administrative de Paris sous le numéro A07519033615 pour le volet PEI et A07519033616 pour le volet PERCOLI) demeurent en vigueur dès lors que ceux-ci ne sont pas contraires aux stipulations du présent avenant.

### **PRISE D'EFFET - DÉPÔT**

Conformément à l'article L3333-7 du Code du travail, à condition que la majorité des entreprises adhérentes ne se soit pas opposée à ces nouvelles dispositions dans le mois suivant la date d'envoi de la lettre d'information, ces nouvelles modalités prendront effet à compter du premier exercice suivant la date d'envoi de l'information.

Cet avenant sera déposé à l'autorité administrative compétente.

## ANNEXE : LISTE DES FONDS AJOUTÉS

L'ANNEXE 1 - GAMME GROUPAMA EPARGNE ET RETRAITE est complétée par les fonds suivants :

Groupe/Placement	Classe de parts	Classe d'actifs majoritaire	SRI	Durée de placement recommandée	Particularité du Fonds	Label ISR
<b>Groupama Asset Management</b>						
GROUPAMA EPARGNE ET RETRAITE MONETAIRE	Toutes les classes de parts	Monétaire	1	> 3 mois	Monétaire	
GROUPAMA EPARGNE ET RETRAITE SOLIDAIRE	Toutes les classes de parts	Diversifiés	3	> 5 ans	Diversifié zone euro avec 5 à 10 % de l'actif net investi dans des entreprises solidaires agréées. *	

L'ANNEXE 3 - GAMME GROUPAMA EXPERTISE est complétée par les fonds suivants :

Groupe/Placement	Classe de parts	Classe d'actifs majoritaire	SRI	Durée de placement recommandée	Particularité du Fonds	Label ISR
<b>Groupama Asset Management</b>						
GROUPAMA SELECTION ISR PRUDENCE	Les classes de parts : E, E1, E2 et E3	Obligations	2	> 3 ans	Diversifié à dominante obligations	
GROUPAMA SELECTION ISR CONVICTIONS	Les classes de parts : E, E1, E2 et E3	Diversifiés	3	> 5 ans	Diversifié et équilibré entre les marchés actions et obligataires.	
GROUPAMA SELECTION ISR DYNAMISME	Les classes de parts : E, E1, E2 et E3	Actions	4	> 5 ans	Diversifié à dominante actions internationales	
G FUND - AVENIR SMALL CAP	Les classes de parts : E, E1, E2 et E3	Actions	4	> 5 ans	Actions investies sur les marchés actions des petites capitalisations de la zone Euro	
G FUND - WORLD VISION (R)	Les classes de parts : E, E1, E2 et E3	Actions	4	> 5 ans	Actions investies sur les marchés actions internationaux	
FRANCE GAN	Toutes classes de parts	Actions	4	> 5 ans	Actions Européennes	

\* les investissements solidaires se font via la SIFA (Société d'Investissement France Active) qui investit dans des entreprises de l'économie sociale et solidaire, sous la forme de prêts à des conditions avantageuses.

## « PESI GES VISION PER »

### ANNEXE 5 : GESTION PILOTÉE

#### 5.1 - GRILLES OFFRE STANDARD

**GRILLE DE DÉSENSIBILISATION « PRUDENT HORIZON RETRAITE »**  
**APPLIQUÉES DANS LE CADRE DE LA GESTION PILOTÉE : option d'allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers (en application de l'art I-5-3),**

Maturité		Prudent	Equilibré	Dynamique	Dynamique	PME ETI	Total
		SRI < ou = 3	SRI < ou = 4	SRI < ou = 5	SRI < ou = 6	SRI < ou = 7	
30	ans et +	30%	33%	27%	0%	10%	100%
29	ans	30%	34%	26%	0%	10%	100%
28	ans	30%	35%	25%	0%	10%	100%
27	ans	30%	36%	24%	0%	10%	100%
26	ans	30%	37%	23%	0%	10%	100%
25	ans	30%	38%	22%	0%	10%	100%
24	ans	30%	39%	21%	0%	10%	100%
23	ans	31%	38%	21%	0%	10%	100%
22	ans	32%	37%	21%	0%	10%	100%
21	ans	33%	37%	20%	0%	10%	100%
20	ans	33%	37%	20%	0%	10%	100%
19	ans	37%	34%	19%	0%	10%	100%
18	ans	41%	31%	18%	0%	10%	100%
17	ans	46%	28%	16%	0%	10%	100%
16	ans	50%	25%	15%	0%	10%	100%
15	ans	54%	23%	14%	0%	9%	100%
14	ans	58%	20%	13%	0%	9%	100%
13	ans	62%	17%	12%	0%	9%	100%
12	ans	66%	15%	11%	0%	8%	100%
11	ans	69%	13%	10%	0%	8%	100%
10	ans	68%	17%	11%	0%	4%	100%
9	ans	70%	16%	10%	0%	4%	100%
8	ans	71%	15%	10%	0%	4%	100%
7	ans	72%	16%	10%	0%	2%	100%
6	ans	72%	17%	10%	0%	1%	100%
5	ans	80%	10%	10%	0%	0%	100%
4	ans	80%	12%	8%	0%	0%	100%
3	ans	84%	9%	7%	0%	0%	100%
2	ans	90%	5%	5%	0%	0%	100%
1	an	90%	5%	5%	0%	0%	100%

**GRILLE DE DÉSENSIBILISATION « ÉQUILIBRE HORIZON RETRAITE »**  
**APPLIQUÉES DANS LE CADRE DE LA GESTION PILOTÉE : option d'allocation de l'épargne permettant de**  
**réduire progressivement les risques financiers (en application de l'art I-5-3),**

Maturité		Prudent	Equilibré	Dynamique	Dynamique	PME ETI	Total
		SRI < ou = 3	SRI < ou = 4	SRI < ou = 5	SRI < ou = 6	SRI < ou = 7	
30	ans et +	0%	47%	33%	10%	10%	100%
29	ans	0%	50%	32%	8%	10%	100%
28	ans	0%	51%	32%	7%	10%	100%
27	ans	0%	51%	32%	7%	10%	100%
26	ans	0%	52%	32%	6%	10%	100%
25	ans	0%	54%	31%	5%	10%	100%
24	ans	0%	55%	31%	4%	10%	100%
23	ans	0%	56%	31%	3%	10%	100%
22	ans	0%	57%	31%	2%	10%	100%
21	ans	0%	59%	30%	1%	10%	100%
20	ans	0%	60%	30%	0%	10%	100%
19	ans	3%	58%	29%	0%	10%	100%
18	ans	7%	55%	28%	0%	10%	100%
17	ans	10%	53%	27%	0%	10%	100%
16	ans	13%	51%	26%	0%	10%	100%
15	ans	16%	49%	26%	0%	9%	100%
14	ans	19%	47%	25%	0%	9%	100%
13	ans	23%	44%	24%	0%	9%	100%
12	ans	26%	43%	23%	0%	8%	100%
11	ans	29%	41%	22%	0%	8%	100%
10	ans	29%	44%	23%	0%	4%	100%
9	ans	34%	40%	22%	0%	4%	100%
8	ans	38%	38%	20%	0%	4%	100%
7	ans	42%	36%	20%	0%	2%	100%
6	ans	46%	34%	19%	0%	1%	100%
5	ans	50%	32%	18%	0%	0%	100%
4	ans	58%	27%	15%	0%	0%	100%
3	ans	65%	22%	13%	0%	0%	100%
2	ans	74%	16%	10%	0%	0%	100%
1	an	74%	16%	10%	0%	0%	100%

**GRILLE DE DÉSENSIBILISATION « DYNAMIQUE HORIZON RETRAITE »**  
**APPLIQUÉES DANS LE CADRE DE LA GESTION PILOTÉE : option d'allocation de l'épargne permettant de**  
**réduire progressivement les risques financiers (en application de l'art I-5-3),**

Maturité		Prudent SRI < ou = 3	Équilibré SRI < ou = 4	Dynamique SRI < ou = 5	Dynamique SRI < ou = 6	PME ETI SRI < ou = 7	Total
30	ans et +	0%	24%	38%	28%	10%	100%
29	ans	0%	24%	37%	29%	10%	100%
28	ans	0%	27%	37%	26%	10%	100%
27	ans	0%	28%	37%	25%	10%	100%
26	ans	0%	29%	37%	24%	10%	100%
25	ans	0%	30%	37%	23%	10%	100%
24	ans	0%	32%	36%	22%	10%	100%
23	ans	0%	33%	35%	22%	10%	100%
22	ans	0%	34%	35%	21%	10%	100%
21	ans	0%	35%	35%	20%	10%	100%
20	ans	0%	36%	35%	19%	10%	100%
19	ans	0%	40%	34%	16%	10%	100%
18	ans	0%	43%	34%	13%	10%	100%
17	ans	0%	47%	33%	10%	10%	100%
16	ans	0%	50%	32%	8%	10%	100%
15	ans	0%	54%	32%	5%	9%	100%
14	ans	0%	58%	31%	2%	9%	100%
13	ans	0%	61%	30%	0%	9%	100%
12	ans	2%	60%	30%	0%	8%	100%
11	ans	5%	58%	29%	0%	8%	100%
10	ans	5%	60%	31%	0%	4%	100%
9	ans	12%	55%	29%	0%	4%	100%
8	ans	18%	51%	27%	0%	4%	100%
7	ans	25%	47%	26%	0%	2%	100%
6	ans	31%	44%	24%	0%	1%	100%
5	ans	35%	42%	23%	0%	0%	100%
4	ans	42%	38%	20%	0%	0%	100%
3	ans	51%	31%	18%	0%	0%	100%
2	ans	59%	26%	15%	0%	0%	100%
1	an	58%	27%	15%	0%	0%	100%

## 5.2 - GRILLES OFFRE SUR MESURE

**GRILLE DE DÉSENSIBILISATION « PRUDENT HORIZON RETRAITE »**  
**APPLIQUÉES DANS LE CADRE DE LA GESTION PILOTÉE : option d'allocation de l'épargne permettant de**  
**réduire progressivement les risques financiers (en application de l'art I-5-3),**

Age	PRUDENT SRI < ou = 3	PRUDENT SRI < ou = 3	DYNAMIQUE SRI < ou = 5	DYNAMIQUE SRI < ou = 6	DIVERSIFIE SRI < ou = 4	PME ETI SRI < ou = 7
20 et -	0%	30%	27%	0%	33%	10%
21	0%	30%	27%	0%	33%	10%
22	0%	30%	27%	0%	33%	10%
23	0%	30%	27%	0%	33%	10%
24	0%	30%	27%	0%	33%	10%
25	0%	30%	27%	0%	33%	10%
26	0%	30%	27%	0%	33%	10%
27	0%	30%	27%	0%	33%	10%
28	0%	30%	27%	0%	33%	10%
29	0%	30%	27%	0%	33%	10%
30	0%	30%	27%	0%	33%	10%
31	0%	30%	27%	0%	33%	10%
32	0%	30%	27%	0%	33%	10%
33	0%	30%	27%	0%	33%	10%
34	0%	30%	27%	0%	33%	10%
35	0%	30%	27%	0%	33%	10%
36	0%	30%	26%	0%	34%	10%
37	0%	30%	25%	0%	35%	10%
38	0%	30%	24%	0%	36%	10%
39	0%	30%	23%	0%	37%	10%
40	0%	30%	22%	0%	38%	10%
41	0%	30%	21%	0%	39%	10%
42	0%	31%	21%	0%	38%	10%
43	0%	32%	21%	0%	37%	10%
44	0%	33%	20%	0%	37%	10%
45	0%	33%	20%	0%	37%	10%
46	0%	37%	19%	0%	34%	10%
47	0%	41%	18%	0%	31%	10%
48	0%	46%	16%	0%	28%	10%
49	0%	50%	15%	0%	25%	10%
50	0%	54%	14%	0%	23%	9%
51	0%	58%	13%	0%	20%	9%
52	0%	62%	12%	0%	17%	9%
53	0%	66%	11%	0%	15%	8%
54	0%	69%	10%	0%	13%	8%
55	0%	68%	11%	0%	17%	4%
56	0%	70%	10%	0%	16%	4%
57	0%	71%	10%	0%	15%	4%
58	0%	72%	10%	0%	16%	2%
59	15%	57%	10%	0%	17%	1%
60	20%	60%	10%	0%	10%	0%
61	30%	50%	8%	0%	12%	0%
62	50%	34%	7%	0%	9%	0%
63	80%	10%	5%	0%	5%	0%
64	100%	0%	0%	0%	0%	0%
65	100%	0%	0%	0%	0%	0%

**GRILLE DE DÉSENSIBILISATION « ÉQUILIBRE HORIZON RETRAITE »**  
**APPLIQUÉES DANS LE CADRE DE LA GESTION PILOTÉE : option d'allocation de l'épargne permettant de**  
**réduire progressivement les risques financiers (en application de l'art I-5-3),**

Age	PRUDENT SRI < ou = 3	PRUDENT SRI < ou = 3	DYNAMIQUE SRI < ou = 5	DYNAMIQUE SRI < ou = 6	DIVERSIFIÉ SRI < ou = 4	PME ETI SRI < ou = 7
20 et -	0,0%	0,0%	33,0%	10,0%	47,0%	10,0%
21	0,0%	0,0%	33,0%	10,0%	47,0%	10,0%
22	0,0%	0,0%	33,0%	10,0%	47,0%	10,0%
23	0,0%	0,0%	33,0%	10,0%	47,0%	10,0%
24	0,0%	0,0%	33,0%	10,0%	47,0%	10,0%
25	0,0%	0,0%	33,0%	10,0%	47,0%	10,0%
26	0,0%	0,0%	33,0%	10,0%	47,0%	10,0%
27	0,0%	0,0%	33,0%	10,0%	47,0%	10,0%
28	0,0%	0,0%	33,0%	10,0%	47,0%	10,0%
29	0,0%	0,0%	33,0%	10,0%	47,0%	10,0%
30	0,0%	0,0%	33,0%	10,0%	47,0%	10,0%
31	0,0%	0,0%	33,0%	10,0%	47,0%	10,0%
32	0,0%	0,0%	33,0%	10,0%	47,0%	10,0%
33	0,0%	0,0%	33,0%	10,0%	47,0%	10,0%
34	0,0%	0,0%	33,0%	10,0%	47,0%	10,0%
35	0,0%	0,0%	33,0%	10,0%	47,0%	10,0%
36	0,0%	0,0%	32,0%	8,0%	50,0%	10,0%
37	0,0%	0,0%	32,0%	7,0%	51,0%	10,0%
38	0,0%	0,0%	32,0%	7,0%	51,0%	10,0%
39	0,0%	0,0%	32,0%	6,0%	52,0%	10,0%
40	0,0%	0,0%	31,0%	5,0%	54,0%	10,0%
41	0,0%	0,0%	31,0%	4,0%	55,0%	10,0%
42	0,0%	0,0%	31,0%	3,0%	56,0%	10,0%
43	0,0%	0,0%	31,0%	2,0%	57,0%	10,0%
44	0,0%	0,0%	30,0%	1,0%	59,0%	10,0%
45	0,0%	0,0%	30,0%	0,0%	60,0%	10,0%
46	0,0%	3,0%	29,0%	0,0%	58,0%	10,0%
47	0,0%	7,0%	28,0%	0,0%	55,0%	10,0%
48	0,0%	10,0%	27,0%	0,0%	53,0%	10,0%
49	0,0%	13,0%	26,0%	0,0%	51,0%	10,0%
50	0,0%	16,0%	26,0%	0,0%	49,0%	9,0%
51	0,0%	19,0%	25,0%	0,0%	47,0%	9,0%
52	0,0%	23,0%	24,0%	0,0%	44,0%	9,0%
53	0,0%	26,0%	23,0%	0,0%	43,0%	8,0%
54	0,0%	29,0%	22,0%	0,0%	41,0%	8,0%
55	0,0%	29,0%	23,0%	0,0%	44,0%	4,0%
56	0,0%	34,0%	22,0%	0,0%	40,0%	4,0%
57	0,0%	38,0%	20,0%	0,0%	38,0%	4,0%
58	0,0%	42,0%	20,0%	0,0%	36,0%	2,0%
59	10,0%	36,0%	19,0%	0,0%	34,0%	1,0%
60	15,0%	35,0%	18,0%	0,0%	32,0%	0,0%
61	20,0%	38,0%	15,0%	0,0%	27,0%	0,0%
62	45,0%	20,0%	13,0%	0,0%	22,0%	0,0%
63	74,0%	0,0%	10,0%	0,0%	16,0%	0,0%
64	100%	0%	0%	0%	0%	0%
65	100%	0%	0%	0%	0%	0%

**GRILLE DE DÉSENSIBILISATION « DYNAMIQUE HORIZON RETRAITE »**  
**APPLIQUÉES DANS LE CADRE DE LA GESTION PILOTÉE : option d'allocation de l'épargne permettant de**  
**réduire progressivement les risques financiers (en application de l'art I-5-3),**

Age	PRUDENT SRI < ou = 3	PRUDENT SRI < ou = 3	DYNAMIQUE SRI < ou = 5	DYNAMIQUE SRI < ou = 6	DIVERSIFIÉ SRI < ou = 4	PME ETI SRI < ou = 7
20 et -	0,0%	0,0%	38,0%	28,0%	24,0%	10,0%
21	0,0%	0,0%	38,0%	28,0%	24,0%	10,0%
22	0,0%	0,0%	38,0%	28,0%	24,0%	10,0%
23	0,0%	0,0%	38,0%	28,0%	24,0%	10,0%
24	0,0%	0,0%	38,0%	28,0%	24,0%	10,0%
25	0,0%	0,0%	38,0%	28,0%	24,0%	10,0%
26	0,0%	0,0%	38,0%	28,0%	24,0%	10,0%
27	0,0%	0,0%	38,0%	28,0%	24,0%	10,0%
28	0,0%	0,0%	38,0%	28,0%	24,0%	10,0%
29	0,0%	0,0%	38,0%	28,0%	24,0%	10,0%
30	0,0%	0,0%	38,0%	28,0%	24,0%	10,0%
31	0,0%	0,0%	38,0%	28,0%	24,0%	10,0%
32	0,0%	0,0%	38,0%	28,0%	24,0%	10,0%
33	0,0%	0,0%	38,0%	28,0%	24,0%	10,0%
34	0,0%	0,0%	38,0%	28,0%	24,0%	10,0%
35	0,0%	0,0%	38,0%	28,0%	24,0%	10,0%
36	0,0%	0,0%	37,0%	29,0%	24,0%	10,0%
37	0,0%	0,0%	37,0%	26,0%	27,0%	10,0%
38	0,0%	0,0%	37,0%	25,0%	28,0%	10,0%
39	0,0%	0,0%	37,0%	24,0%	29,0%	10,0%
40	0,0%	0,0%	37,0%	23,0%	30,0%	10,0%
41	0,0%	0,0%	36,0%	22,0%	32,0%	10,0%
42	0,0%	0,0%	35,0%	22,0%	33,0%	10,0%
43	0,0%	0,0%	35,0%	21,0%	34,0%	10,0%
44	0,0%	0,0%	35,0%	20,0%	35,0%	10,0%
45	0,0%	0,0%	35,0%	19,0%	36,0%	10,0%
46	0,0%	0,0%	34,0%	16,0%	40,0%	10,0%
47	0,0%	0,0%	34,0%	13,0%	43,0%	10,0%
48	0,0%	0,0%	33,0%	10,0%	47,0%	10,0%
49	0,0%	0,0%	32,0%	8,0%	50,0%	10,0%
50	0,0%	0,0%	32,0%	5,0%	54,0%	9,0%
51	0,0%	0,0%	31,0%	2,0%	58,0%	9,0%
52	0,0%	0,0%	30,0%	0,0%	61,0%	9,0%
53	0,0%	2,0%	30,0%	0,0%	60,0%	8,0%
54	0,0%	5,0%	29,0%	0,0%	58,0%	8,0%
55	0,0%	5,0%	31,0%	0,0%	60,0%	4,0%
56	0,0%	12,0%	29,0%	0,0%	55,0%	4,0%
57	0,0%	18,0%	27,0%	0,0%	51,0%	4,0%
58	0,0%	25,0%	26,0%	0,0%	47,0%	2,0%
59	5,0%	26,0%	24,0%	0,0%	44,0%	1,0%
60	10,0%	25,0%	23,0%	0,0%	42,0%	0,0%
61	15,0%	27,0%	20,0%	0,0%	38,0%	0,0%
62	40,0%	11,0%	18,0%	0,0%	31,0%	0,0%
63	59,0%	0,0%	15,0%	0,0%	26,0%	0,0%
64	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
65	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%