

**ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE IBM FRANCE SAS INSTITUANT UN
PLAN D'EPARGNE RETRAITE D'ENTREPRISE OBLIGATOIRE (PERO)**

PREAMBULE

La Compagnie IBM France SAS (ci-après la « Société ») a institué depuis 1952, par décision unilatérale d'entreprise, un régime de retraite à cotisations définies par capitalisation. Depuis lors, les parties se sont entendues pour renouveler ce régime.

L'accord d'entreprise de retraite supplémentaire à cotisations définies (également appelé "article 83"), et signé le 5 Novembre 2015, arrive à échéance le 31 Décembre 2020. Les parties souhaitent renouveler ce régime pour une durée déterminée et s'assurer que ce dernier répond aux nouvelles exigences réglementaires notamment introduites par la loi PACTE (Plan d'action pour la croissance et transformation des entreprises) N°2019-486 du 22 Mai 2019 et des décrets d'applications. A cet effet ce nouvel accord régira un dispositif Plan Epargne Retraite Obligatoire – PERO qui prend la suite du dispositif Article 83 actuel.

Après négociation avec les organisations syndicales représentatives, et compte tenu des évolutions réglementaires des régimes de retraite en France, les parties au présent accord ont convenu ce qui suit, en application de l'article L.911-1 du Code de la sécurité sociale.

ARTICLE 1 – Objet

Le présent accord a pour objet d'instituer, en application des articles L.224-23 du Code monétaire et financier et L.911-1 du Code de la sécurité sociale, un Plan d'Epargne Retraite obligatoire (« PERO »).

Ce système procure aux salariés bénéficiaires, un complément aux pensions de retraites servies par les régimes obligatoires de sécurité sociale et de retraite complémentaire, permettant de continuer d'améliorer en partie, le taux de remplacement servi par les régimes obligatoires.

La liquidation des droits pourra intervenir au plus tôt à la date de liquidation des régimes obligatoires.

ARTICLE 2 – Adhésion des salariés

2.1. Salariés bénéficiaires

Le présent accord concerne tous les salariés de la Société indépendamment de leurs catégories.

2.2. Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés visés à l'article 2.1., au contrat de retraite, est obligatoire. Elle résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives des salariés dans l'entreprise. Elle s'impose dans les relations individuelles de travail et les salariés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

ARTICLE 3 – Cotisations

Les cotisations servant au financement du régime de retraite à cotisations définies sont assises sur les éléments salariaux réellement perçus par les salariés et déclarés par la Société dans sa déclaration annuelle à l'URSSAF (DSN) et s'élèvent à :

- A la charge exclusive de l'employeur = 0,53% de la part du salaire compris entre 0 et 1 fois le plafond de la sécurité sociale (PSS).
- Pour la part du salaire compris entre 1 fois et 4 fois le PSS, Part salariale = 1,5%, Part patronale = 1,33% de cette part de salaire.
- Pour la part de salaire au-delà de 4 fois le PSS, Part salariale = 2,5%, part patronale = 2,21% de cette part de salaire.

ae PP NR H.J FS

ACCORD D'ENTREPRISE IBM FRANCE SAS SUR LE PERO

De plus, la compagnie introduit un plancher de cotisation mensuelle qui s'élève à trente euros (30 €) à compter du 1^{er} Janvier 2021, à la charge exclusive de l'employeur. Ce plancher a pour objectif de garantir un socle minimal de cotisations à tous les salariés et notamment aux salaires les plus bas.

Enfin, des versements individuels facultatifs (V.I.F) sont possibles, conformément aux dispositions légales en vigueur et selon les modalités proposées par le fournisseur. Ces versements volontaires ne donnent pas lieu à un abondement de la part de la Compagnie.

ARTICLE 4 – Prestations

Les prestations versées aux salariés sont celles résultant du contrat collectif de retraite par capitalisation souscrit en application du présent accord.

Elles relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur et ne sauraient, en aucun cas, constituer un engagement pour la Société, qui n'est tenue, à l'égard de ses salariés, qu'au seul paiement des cotisations.

Les prestations seront versées, par l'organisme assureur, dans les conditions et selon les modalités prévues au contrat d'assurance, et options choisies par le salarié.

Elles sont fonctions du montant des cotisations versées pour le compte de chaque salarié, le cas échéant de versements complémentaires tels que mentionnés à l'ARTICLE 3, de la durée de cotisation et de la performance du ou des fonds choisis par chaque bénéficiaire.

Dans tous les cas, les droits des salariés concernés résultant des cotisations versées leur seront définitivement acquis, même s'ils ne terminaient pas leur carrière au sein de l'entreprise.

ARTICLE 5 – Réversion

Lors de la liquidation de ses droits, si le bénéficiaire opte pour une rente réversible au profit de son conjoint survivant, dont les modalités seront définies avec l'assureur, le montant de la rente principale sera calculé en fonction, notamment, du taux de réversibilité choisi et de l'âge du bénéficiaire désigné.

En application de l'article L.912-4 du Code de la sécurité sociale, les ex-conjoints séparés de corps ou divorcés non-remariés, quelle que soit la cause de la séparation de corps ou du divorce, bénéficient, obligatoirement, d'une fraction de la pension de réversion.

En cas d'attribution d'une pension au conjoint survivant et au(x) conjoint(s) séparé(s) de corps ou divorcé(s), les droits de chacun d'entre eux seront répartis au prorata de la durée respective de chaque mariage, par rapport à la durée totale des mariages. En cas de décès d'un reversataire à la date du décès du salarié, sa durée de mariage sera prise en compte pour évaluer la proratisation précitée.

La rente de réversion cesse d'être versée en cas de remariage du conjoint et/ou de l'ex-conjoint bénéficiaire.

ARTICLE 6 – Evolutions législatives, réglementaires ou jurisprudentielles

Le présent accord est conclu en considération des règles de droit en vigueur au jour de sa signature. Si un changement de nature législative, réglementaire ou jurisprudentielle entraînait, pour la Société, un coût non initialement prévu dudit régime (charges supportées sur les cotisations patronales), à effectif similaire excédant 5% du coût patronal du régime évalué au 1^{er} Janvier 2021, les sommes correspondantes viendraient diminuer d'autant le montant de la part patronale finançant le dispositif, modifiant automatiquement l'ARTICLE 3 du présent accord.

Il en irait ainsi, par exemple, dans l'hypothèse où serait mise à la charge des entreprises une nouvelle contribution sociale ou fiscale de toute nature ayant pour effet d'augmenter le coût du dispositif.

Réciproquement, si un changement de nature législative, réglementaire ou jurisprudentiel entraînait, pour la Société, un allègement du coût initial dudit régime excédant 5% du coût patronal, à effectif similaire, les sommes excédantes correspondantes viendraient augmenter d'autant le montant de la part patronale finançant le dispositif.



ACCORD D'ENTREPRISE IBM FRANCE SAS SUR LE PERO

Dans l'une ou l'autre de ces hypothèses, la commission de suivi de l'accord se réunira pour étudier la mise en œuvre de la modification engendrée de l'ARTICLE 3, étudiant le cas échéant des solutions alternatives.

ARTICLE 7 – Comité paritaire de surveillance (CPS)

La gestion par l'assureur des fonds de retraite par capitalisation est placée sous la surveillance du comité paritaire, qui existait dans le cadre de l'accord d'entreprise du 5 novembre 2015. Les signataires au présent accord ont souhaité reconduire ce comité.

Les parties au présent accord ont convenu de maintenir le présent comité qui assurera également le suivi de l'ancien article 83 (Ariac CNP Assurance), ainsi que du présent dispositif (PERO).

7.1. Composition

Le CPS est composé de membres répartis de façon paritaire entre les représentants des adhérents visés à l'ARTICLE 2.1. et les représentants de la Direction, à raison de un membre par organisation syndicale signataire.

Les représentants de la Direction sont désignés par celle-ci.

Les représentants des adhérents sont désignés par les organisations syndicales représentatives signataires de l'accord, à raison d'un adhérent par organisation syndicale signataire.

7.2. Durée du mandat

La durée du mandat des représentants des adhérents désignés par les organisations syndicales et la direction est de 5 ans.

Cependant, la direction et les organisations syndicales peuvent à tout moment nommer ou révoquer un ou plusieurs de ses représentants en informant par lettre le Président du CPS, les délégués syndicaux centraux des organisations signataires, le secrétaire élu du CSEC et la Direction de l'entreprise.

Tout membre du comité qui viendrait à décéder ou quitter la Société pour un motif autre que celui du départ en pré-retraite et à la retraite, sera remplacé par un autre membre mandant.

Le mandat des personnes désignées pour remplacer un représentant des adhérents en cours de mandat aura pour durée celle restant à courir pour la personne remplacée.

7.3. Fonctionnement

Le Président du CPS est désigné par vote au sein de l'ensemble du comité parmi les représentants des adhérents. Son mandat est de 5 ans. Il est rééligible pendant tout le temps de son mandat de membre du comité.

Il est élu lors des réunions du comité, à la majorité des voix des membres du comité présents ou représentés et, en cas de partage des voix, au bénéfice de l'âge.

Si le Président perd son mandat de représentant des adhérents pour l'une ou l'autre des raisons citées à l'ARTICLE 7.2., le comité procède à une nouvelle élection lors de la réunion suivante.

Le comité peut désigner un Vice-Président pour remplacer le Président notamment empêché de remplir son mandat.

Lors du vote du comité, en cas de partage des voix, la voix du Président est prépondérante. Toutefois, le Président de séance n'a pas de voix prépondérante pour l'élection du Président.

Le comité se réunit pendant les heures de travail au sein de la Société, à raison d'une journée ou de deux demi-journées consécutives par semestre, pour examiner la gestion des fonds de capitalisation.

La Direction dotera le comité d'un budget annuel permettant de financer des actions de formation et le recours à des conseils extérieurs, lequel sera déterminé lors de la première réunion de l'année.

 Handwritten signatures in blue ink, including a stylized 'e', 'PP', 'NR', 'H.J', and 'FS'.

ACCORD D'ENTREPRISE IBM FRANCE SAS SUR LE PERO

Des réunions extraordinaires justifiées par des motifs graves et exceptionnels peuvent avoir lieu en plus des réunions semestrielles, après accord de la direction, sur demande du Président ou de la majorité des membres du comité.

Les membres du comité sont remboursés de leurs frais de déplacement en utilisant les outils Compagnie de soumission de frais, et selon les règles en vigueur au sein de la Société. Ces frais afférents aux déplacements seront imputés au fonctionnement du CPS.

Il est alloué à chaque représentant des participants au CPS, à la condition qu'il soit salarié actif et présent de la compagnie, et sans report possible, un temps de délégation spécifique à ce mandat de 20 heures par semestre. Les représentants devront justifier de l'utilisation du temps de délégation en adressant trimestriellement à la Direction des Relations Sociales un relevé d'heures de délégation.

Le Président du comité, s'il est salarié, bénéficiera d'un crédit d'heures supplémentaire de 20 heures par semestre.

Par ailleurs, ils pourront effectuer un stage de formation économique, financière et juridique dans les mêmes conditions prévues par l'article L2145-5 du Code du Travail.

Les responsables hiérarchiques des représentants du CPS seront informés par la Direction de leur mandat (nature du mandat, temps de délégation, modalités d'exercice).

7.4. Missions

Le Comité paritaire de surveillance (CPS) a pour missions de :

- Être informé avec précision du dispositif, et de connaître l'ensemble des éléments contractuels signés,
- Analyser et contrôler la gestion des fonds de capitalisation, au regard du contrat, et / ou d'objectifs de gestion définis via une convention de gestion éventuelle,
- Donner éventuellement des avis sur l'orientation générale des placements, contrôler, le cas échéant, l'affectation du résultat financier ;
- Mettre en place, si nécessaire, les éléments de contrôle de la gestion financière du contrat,
- Contribuer à informer les salariés sur les fonds existants et les risques afférents à chaque type de fonds,
- Etablir un compte rendu de ses réunions adressé à la Direction, aux membres du comité, aux membres du CSEC et aux organisations syndicales représentatives,
- Participer à l'information annuelle des adhérents sur la situation en collaborant au rapport annuel publié par la Direction, en présentant notamment une synthèse de ses activités,
- Être informé et émettre un avis sur toute évolution concernant ce contrat, toute communication aux salariés.

Le comité sera en outre associé à toute opération affectant la vie du régime de retraite à cotisations définies. Le comité sera notamment consulté, à l'occasion de réunions extraordinaires si besoin, sur le choix du fournisseur proposé par la direction, et sur la mise en œuvre d'un transfert collectif des droits en cas de changement d'organisme assureur.

ARTICLE 8 – Transfert des droits

8.1. Transfert individuel

Si les parties ne décident pas d'un transfert collectif de l'épargne individuelle acquise (droits individuels) avant l'entrée en vigueur d'un nouveau dispositif et/ou contrat, alors les modalités du transfert individuel s'imposent.

Le transfert individuel laisse aux salariés la faculté de transférer leurs droits individuels, dans les conditions prévues par le contrat régissant ces droits avec l'assureur et par le Code des assurances.



8.2. Transfert Collectif

En revanche, si les parties s'entendent sur un transfert collectif des droits individuels acquis par chaque bénéficiaire, notamment en cas de changement d'organisme assureur, les conditions ci-après devront être respectées.

Une étude d'un professionnel indépendant devra être réalisée pour déterminer l'intérêt technique et financier d'un tel transfert. Autrement dit, le transfert collectif ne pourra être opéré que s'il est avantageux, ou à tout le moins neutre, (selon les cas) pour tous les bénéficiaires.

Le CPS devra préalablement avoir émis un avis favorable au transfert. Pour ce faire, le rapport technique et financier établi par un professionnel indépendant devra lui être communiqué au moins quinze jours avant la date prévue de consultation.

Le transfert collectif des droits individuels devra être formalisé par voie d'avenant au présent accord. Il s'imposera donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'y opposer.

ARTICLE 9 – Information

9.1. Information individuelle

En sa qualité de souscripteur, la Société remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché bénéficiaire du régime, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du contrat d'assurance. Il en ira de même à chaque modification significative ultérieure de ce contrat.

En outre, les salariés bénéficiaires du présent régime recevront chaque année, dès lors que les conditions fixées dans le Code de la sécurité sociale sont remplies, un relevé de leurs droits et une information pour toute évolution du régime.

Ce relevé de compte individuel, dont les modalités seront à définir avec l'assureur, pourrait mentionner la situation du compte au 31 Décembre de l'exercice précédent, les cotisations nettes de frais de gestion administrative, impôts ou taxes éventuels légaux et réglementaires, affectées au compte en cours de l'exercice, les intérêts attribués, la valeur du compte. Pourrait également figurer une estimation du montant de la rente, calculée sur la base du compte individuel au 31 Décembre de l'exercice et du tarif des rentes viagères en vigueur chez l'assureur à la date de l'établissement du relevé de compte et l'estimation d'une sortie en capital (quand des V.I.F sont effectués).

9.2. Information collective

Conformément à l'article R.2312-22 du Code du travail, le CSEC sera informé et consulté préalablement à toute modification du régime mise en place en vertu du présent accord.

Par ailleurs, la Direction postera son rapport annuel sur l'intranet de la Compagnie.

ARTICLE 10 – Date d'entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans, et entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021.

Le présent accord se substitue à tous les accords ou usages conclus antérieurement et ayant le même objet.

ARTICLE 11 - Révision

Pendant sa durée d'application, le présent accord pourra être révisé dans les conditions fixées par l'article L.2261-7-1 du Code du travail.

Chacune des parties habilitées pourra solliciter la révision du présent accord en procédant à la notification de sa demande de révision aux signataires par lettre recommandée avec A.R.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

 Handwritten signatures in blue ink, including initials like 'PP', 'NR', 'H.S', and 'FS'.

ACCORD D'ENTREPRISE IBM FRANCE SAS SUR LE PERO

Les dispositions de l'avenant de révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifieront, soit à la date qui aura été expressément convenue soit, à défaut, à partir du lendemain de son dépôt.

ARTICLE 12 - Renouvellement

Six mois au plus tard avant le terme du présent accord, les parties se réuniront en vue de l'éventuel renouvellement de l'accord. A défaut de renouvellement, l'accord arrivé à expiration cessera de produire ses effets, en application de l'article L.2222-4 du Code du travail.

ARTICLE 13 – Commission d'interprétation et de suivi

Une commission constituée de deux représentants par organisation syndicale signataire et de deux représentants de la Direction assurera le suivi et l'interprétation du présent accord.

Elle se réunira sur saisine de l'une des parties signataires, dans un délai maximum d'un mois à compter de la date de la saisine.

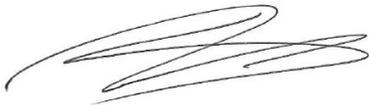
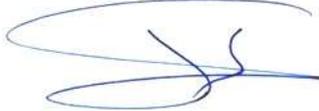
Par ailleurs, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir dans les plus brefs délais après la prise d'effet de ces textes, afin d'adapter au besoin lesdites dispositions.

ARTICLE 14 - Notification et Dépôt

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

Il sera ensuite déposé sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords et remis au greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

ACCORD D'ENTREPRISE IBM FRANCE SAS SUR LE PERO

Pour la CFDT Le Délégué Syndical Central	Mathieu JOSIEN 
Pour la CFE-CGC Le Délégué Syndical Central	Frank SETRUK 
Pour la CFTC La Déléguée Syndicale Centrale	Nathalie RICHARD 
Pour la CGT Le Délégué Syndical Central	
Pour l' UNSA Le Délégué Syndical Central	Pierry POQUET 
Pour la Direction d'IBM France Le Directeur des Relations Sociales	Olivier LAURENS 

Fait, en 3 exemplaires, à Bois-Colombes, le : 6 juillet 2020

 e PP NR H.J FS