

**ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR LA MISE EN PLACE D'UN PLAN D'ÉPARGNE DE RETRAITE
OBLIGATOIRE (PERO) POUR LES SALARIES NON CADRES**

ENTRE :

Les Sociétés suivantes composant l'Unité Économique et Sociale (U.E.S.) :

La Société Euro Disney Associés S.A.S. au capital de 2.875.978.999,40 euros, sise au 1, rond-point d'Isigny, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 397.471.822,

La Société Euro Disneyland Imagineering S.A.R.L. au capital de 7.007.625,70 euros, sise au 1, rond-point d'Isigny, 77700 Chessy, inscrite au R.C.S. de Meaux sous le numéro 388.457.004,

L'ensemble de ces Sociétés étant représenté par Madame Karine RAYNAUD, agissant en sa qualité de Directrice Stratégie Sociale et Projets Relations Sociales,

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales Représentatives :

La CFDT, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

La CFE-CGC, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

La CFTC, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

La CGT, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

L'UNSA, représentée par l'un de ses délégué(e)s syndicaux de l'Unité Économique et Sociale.

D'autre part,

Geof

*hc 176
AN FB*

PREAMBULE :

Les organisations syndicales représentatives et la Direction se sont réunies dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires en date des 31 août, 14 et 28 septembre et ont à cette occasion de définir les modalités de mise en place d'un plan d'épargne retraite obligatoire afin de participer à la préparation de la retraite des salariés non-cadres en leur offrant une épargne retraite palliant ainsi l'insuffisance des régimes par répartition. Les parties ont en effet considéré, eu égard à la réforme des retraites repoussant l'âge légal de la retraite qu'il était important de les aider à se constituer une forme d'épargne en prenant en charge l'intégralité de la cotisation.

Ce Plan d'épargne retraite obligatoire est mis en place selon les modalités de l'article L.911-1 du Code de la Sécurité Sociale. Il a été créé par la Loi Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises (PACTE) publiée le 23 mai 2019.

Il a donc été décidé ce qui suit en application de l'article L.911-1 du code de la sécurité sociale après information et consultation du Comité social et économique conformément à l'article R.2312-22 du code du travail.

Article 1. Objet

Conformément aux modalités prévues à l'article L. 912-2 du Code de la sécurité sociale, le choix de l'organisme assureur fera l'objet d'un réexamen quinquennal. Ces dispositions n'interdisent pas, avant le réexamen, la modification, la résiliation ou le non-renouvellement par l'employeur du contrat de garanties collectives, et la modification corrélative de la présente décision.

Le présent accord, matérialisant le régime, a pour objet de définir les conditions d'une couverture collective et obligatoire de retraite supplémentaire à cotisations définies au profit des salariés visés à l'article 2.

Cette couverture :

- Permet la constitution par des versements obligatoires, d'une retraite supplémentaire par capitalisation complétant celles du régime général de la sécurité sociale et des régimes complémentaires obligatoires ;
- Offre la faculté aux salariés visés à l'article 2, dans les conditions du contrat, de compléter ces versements obligatoires par des versements volontaires ainsi que, le cas échéant, par des versements issus de l'épargne salariale.

Le plan d'épargne retraite obligatoire peut ainsi être alimenté par 3 types de versements répartis dans 3 compartiments distincts en application de l'art L 224-2 du code monétaire et financier, étant précisé que les modalités de sortie à l'échéance et les cas de rachat anticipés varient selon l'origine des versements effectués.

Article 2. Bénéficiaires

2-1 : Caractère obligatoire de l'affiliation des salariés

Sont et seront affiliés obligatoirement au régime le personnel ne relevant pas de l'article 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres justifiant d'une ancienneté de 12 mois révolue dans l'entreprise à compter de la date d'effet précisée à l'article 9. Il s'agit de l'ensemble des salariés des coefficients 150 à 280 inclus, y compris les salariés des coefficients 300 de l'annexe Spectacles.

2-2 : Dispenses d'affiliation

Compte tenu de la prise en charge intégrale de la cotisation par l'Entreprise, il n'est prévu aucune dispense d'affiliation.

Article 3. Versements obligatoires

3.1. Taux, assiette, répartition

Les versements obligatoires sont fixés à hauteur de 0,5% de la rémunération déclarée par l'employeur à la sécurité sociale limitée à 4 PASS et sont pris à 100% par l'Entreprise.

La rémunération de référence est constituée, de manière strictement limitative, par le salaire de base, à l'exclusion de toute autre forme de rémunération, directe ou indirecte, soumise ou non à l'impôt et à charges sociales. De même est exclue de la rémunération de référence toute somme qui, à cette date, ne peut être qualifiée de salaire au sens de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale et qui pourrait ultérieurement à la mise en place du présent régime revêtir une telle qualification.

Article 4. Versements complémentaires facultatifs

Les salariés ont la faculté, dans les conditions du contrat, de compléter les versements obligatoires en effectuant :

- **Des versements volontaires :**

Ces versements sont en principe déductibles de leur revenu net global, selon la législation en vigueur et dans les conditions et limites de l'article 163 quater viciés du code général des impôts. Les salariés peuvent toutefois opter, en application de l'article L224-20 du code monétaire et financier, pour la non-déductibilité fiscale de ces versements. Dans ce cas, ils doivent en informer l'assureur, **au plus tard lors du versement et cette option est irrévocable.**

- **Des versements issus de l'épargne salariale :**

Les salariés peuvent, le cas échéant, affecter au plan les droits épargnés sur leur CET (Le CET peut être alimenté avec les dix jours de congés payés par an sous réserve d'avoir bénéficié de dix jours de congés payés consécutifs entre le 1^{er} juin et 31 octobre de chaque année, les jours acquis sur les compteurs de RCR et non pris par le salarié dans un délai de 6 mois à compter de leur date d'acquisition, pour les salariés âgés de 55 ans, les éventuels jours de congés de fractionnement acquis, que ceux-ci soient d'origine légale ou conventionnelle, pour les salariés non-cadres, ayant plus d'un an d'ancienneté, le temps provenant de la récupération lié au travail d'un jour férié)

- **Le transfert des sommes issues des versements effectués dans un autre plan d'épargne retraite similaire, selon la réglementation en vigueur et dans les conditions définies par le contrat d'assurance et la notice d'information remis aux salariés**

Article 5. Garanties

Le contenu des garanties et leurs modalités de mise en œuvre sont décrits dans les conditions générales valant notice d'information et la notice d'information des conditions particulières du contrat d'assurance.

Il s'agit de garanties permettant la constitution d'une retraite par capitalisation.

Prof

*M. MG
AN*

Conformément aux dispositions de la circulaire DSS du 30 janvier 2009 (fiche n° 7), le bénéfice du régime et de la contribution patronale est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pendant toute la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Ce maintien suppose que pendant la période de suspension, le salarié acquitte sa quote-part de versements obligatoires, étant précisé que l'indemnisation versée durant la période de suspension du contrat de travail constitue l'assiette de cotisation et de prestation.

Dans tous les cas de suspension non indemnisée du contrat de travail (ex. congés sans soldes, congés sabbatique, congé parental d'éducation, invalidité sans maintien, ...), les garanties ne sont plus maintenues. Le salarié n'est donc plus couvert par le régime pendant cette période d'absence non rémunérée.

Article 6. Réversion

Lors de la liquidation de ses droits, le salarié bénéficiaire aura le choix entre les différentes options de rentes prévues au contrat.

En cas de réversion, le montant de la rente principale sera réduit en fonction 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 réversataire à la date du décès du salarié, sa durée de mariage sera prise en compte pour évaluer la proratisation précitée.

En cas de remariage postérieur à la liquidation, le montant de la rente de base pris en compte pour évaluer le montant de la rente de réversion, sera recalculé en fonction de l'âge du nouveau conjoint, de telle sorte qu'en tout état de cause, les engagements de l'entreprise ou de l'organisme assureur ne se trouvent pas aggravés du fait du remariage. Ce calcul sera effectué en fonction des modalités techniques prévues par la réglementation en vigueur à la date du remariage.

Article 7. Mode de gestion du Plan

Les versements obligatoires provenant de l'employeur et/ou des salariés et les versements facultatifs des salariés sont automatiquement affectés en totalité sur le Plan d'épargne retraite d'entreprise obligatoire en « Gestion pilotée ». Les supports utilisés en gestion pilotée ainsi que les grilles d'allocation des différents profils d'investissement proposés sont définis au sein du contrat d'assurance et de la notice d'information remise aux salariés.

Cela signifie que les versements sont affectés selon une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers pour les salariés titulaires du Plan dans les conditions prévues au sein du contrat d'assurance et de la notice d'information remise aux salariés.

Au sein de la Gestion Pilotée, les salariés titulaires du Plan ne peuvent intervenir ni dans le choix des supports de placement, ni dans leur répartition au sein de la grille de Gestion Pilotée.

HC
Graf
HN FB MA

Toutefois, les salariés titulaires du Plan peuvent décider s'ils le souhaitent d'arbitrer, tout ou partie de leur épargne, sur un autre support accessible en « Gestion libre ». Dans ce cas, ils doivent en faire expressément la demande directement auprès de l'assureur/teneur de compte.

La gestion financière par défaut de ce plan est une gestion pilotée par horizon équilibre.

Article 8. Choix de l'organisme assureur

Dans le cadre de l'article L.911-1 du code de la sécurité sociale, ARIAL CNP Assurances est retenue pour la gestion du régime.

Conformément à l'article L.912-2 du code de la sécurité sociale, le choix de l'organisme assureur (*et le cas échéant de l'intermédiaire*) sera réexaminé par les parties au présent accord, après le cas échéant consultation des institutions représentatives du personnel, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la prise d'effet du présent accord.

Article 9. Prise d'effet, durée, modification, dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 01/01/2024.

Il pourra être modifié conformément aux dispositions des articles L.2222-5 et L.2261-7-1 et 8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la Direction de l'entreprise, soit par tout ou partie des organisations syndicales représentatives de salariés signataires. Les effets de la dénonciation sont régis par les articles L.2261-9 et suivants du code du travail.

En tout état de cause, les droits à retraite des salariés résultant des versements effectués jusqu'à la date de dénonciation effective du régime demeureront acquis aux membres de la catégorie bénéficiaire.

Article 10. Notification, communication

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Une large information sera réalisée au sein de l'entreprise, et un exemplaire sera mis à disposition des salariés selon les modalités d'information habituelles.

Article 11. Dépôt et publicité

Le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dès sa signature par une ou plusieurs Organisations Syndicales Représentatives recueillant les conditions de majorité énoncées par les dispositions légales.

Le présent accord sera déposé par la Direction sur la plateforme de télé procédure du Ministère du Travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version anonyme sur support électronique conformément aux dispositions légales.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Meaux.

EWf

MGH H1
HN FB

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera rendu public et versé dans la base de données nationale selon une version anonyme.

Les parties n'entendent émettre aucune réserve à la publication intégrale du présent accord.

Chaque organisation syndicale représentative recevra un exemplaire de l'accord.

Fait à Chessy, le 26 octobre 2023 en 8 exemplaires.


Pour l'ensemble des Sociétés visées dans le cadre de cet accord

Karine RAYNAUD, Directrice Stratégie Sociale et Projets Relations Sociales

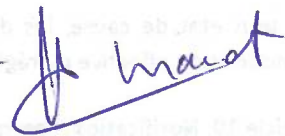


Pour les Organisations Syndicales Représentatives


Pour la CFDT, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.

ERIANNO Aucumbito Ferdinand 


Pour la CFE-CGC, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.

Hélène CHARVET 


Pour la CFTC, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.

HASSAN NAZHAOUI 

Pour la CGT, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.

Fabien Beusdorff 

Pour l'UNSA, Délégué(e) Syndical(e) de l'U.E.S.

Gallia Michoncel 

Mi
AN
FR
Gaf m a