

ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN PLAN D'EPARGNE RETRAITE OBLIGATOIRE (PERO)

Entre :

D'une part,

Le Groupe, représenté par la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin, ci-après désignée « la MFPM », expressément mandatée par la Compagnie Générale des Etablissements Michelin, société en commandite par actions dont le siège social est situé 23 place des Carmes Déchaux, 63020 Clermont-Ferrand, pour négocier un accord collectif de Groupe.

La MFPM, représentée par Madame Sophie Balmory, dûment mandatée pour conclure le présent accord de Groupe en vue de la transformation du régime de retraite à cotisations définies (article 83) en plan d'épargne retraite obligatoire.

Et

D'autre part,

Les organisations syndicales représentatives représentées respectivement par :

L'Organisation syndicale CFDT, représentée par M. Laurent Bador, en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

L'Organisation syndicale CFE-CGC, représentée par M. José Tarantini, en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

L'Organisation syndicale SUD, représentée par M. Jérôme Lorton, en sa qualité de Délégué Syndical Central ;

JL *SM*
JA *TB*
JFL *LB* *GB*
SL *CD*

Préambule

L'accord collectif du 5 septembre 2011 a institué un régime de retraite collectif obligatoire à cotisations définies (dit « article 83 ») au bénéfice des salariés du groupe Michelin tel que défini ci-dessous.

Cet accord a été modifié par des avenants successifs, dont le dernier en date du 28 janvier 2020.

La loi « PACTE » n° 2019-486 du 22 mai 2019, l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019, puis les textes réglementaires pris pour leur application, ont réformé en profondeur les dispositifs d'épargne retraite.

Cette réforme a créé un nouveau régime collectif de retraite à cotisations définies au sein des entreprises, le plan d'épargne retraite (PER) obligatoire (ci-après dénommé PERO), présentant de nombreux avantages dont :

- la portabilité et la transférabilité des droits sont généralisées de sorte que les bénéficiaires pourront regrouper leur épargne au sein d'un seul PER tout au long de leur carrière ;
- la lisibilité des dispositifs est renforcée grâce à des règles communes à tous les dispositifs d'épargne retraite ;
- les modalités de sortie sont harmonisées entre les différents dispositifs d'épargne retraite.

C'est dans ce contexte que les parties au présent accord se sont réunies afin de procéder à la transformation du dispositif article 83 institué par l'accord du 5 septembre 2011 et modifié par des avenants successifs, en PERO.

Le présent accord formalise les principales caractéristiques du PERO conformément aux articles L. 224-23 du Code monétaire et financier et L. 911-1 du Code de la sécurité sociale.

Le présent accord se substitue intégralement aux dispositions issues de l'accord du 5 septembre 2011 instituant un régime de retraite collectif obligatoire à cotisations définies modifié par des avenants successifs.

Handwritten initials and signatures in blue ink at the bottom right of the page:

- CM
- JF
- TB
- JFL
- LB
- SL
- CD
- 2
- BF

Article 1. Objet

Le présent accord, matérialisant le règlement du plan, a pour objet d'organiser l'adhésion des salariés, visés à l'article 2.1. ci-après, au contrat d'assurance collective souscrit auprès d'un organisme habilité appelé gestionnaire du plan, afin de leur procurer un supplément aux pensions de retraite servies par les régimes obligatoires de sécurité sociale et complémentaires.

Conformément à l'article L. 912-2 du Code de la sécurité sociale, les parties devront, dans un délai qui ne pourra excéder cinq (5) ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur. Ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la modification, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat de garanties collectives accompagné, le cas échéant, de la modification du présent accord.

Article 2. Champ d'application

Le présent accord est applicable dans l'entité ci-après désignée « Le Groupe ». Ce groupe est constitué de la Compagnie Générale des Etablissements Michelin dénommée « Société dominante » et des filiales de celle-ci, dont la CGEM détient plus de la moitié du capital et dont le siège est situé sur le territoire français, nommément désignées au jour de la signature du présent accord :

- Compagnie Générale des Etablissements Michelin (CGEM),
- Manufacture Française des Pneumatiques Michelin (MFPM),
- Michelin Air Services (MAS),
- SIMOREP et Cie – Société de Caoutchouc Synthétique Michelin (CSM),
- Pneus Laurent (PLA),
- Michelin Travel Partner (MTP),
- Compagnie Financière Michelin (CFM).

Toute nouvelle société intégrant le Groupe après la signature du présent accord, en ce qu'elle satisfait ou vient à satisfaire aux critères d'appartenance ci-dessus définis sera, après avoir reçu l'acceptation de la Société dominante, adhérente de plein droit au présent accord, sous réserve de la signature d'un avenant constatant la volonté d'adhésion de cette nouvelle société qui devra être signé par les représentants employeurs et salariés de cette dernière.

Article 3. Adhésion des salariés

Article 3.1. Salariés bénéficiaires

Le plan bénéficie à l'ensemble des salariés des sociétés constituant le Groupe au sens de l'article 2 du présent accord.

L'accès au plan est cependant conditionné à la justification d'une ancienneté de six (6) mois.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page:

- Handwritten initials: M, JF, TB, JFL, LB, CD, SL, 3, BF

Article 3.2. Caractère obligatoire

L'adhésion au plan est obligatoire pour tous les salariés ci-dessus définis et les salariés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

En tout état de cause, la liquidation du plan à l'échéance prévue, c'est-à-dire soit à la liquidation de leur pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse, soit à l'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du Code de la sécurité sociale (soit à ce jour 62 ans), relève le salarié de son obligation d'adhésion.

Article 3.3. Salariés dont le contrat de travail est suspendu

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :

- 1° d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par la société (notamment arrêt maladie, maternité,...)

Dans une telle hypothèse, les versements obligatoires de l'employeur sont maintenus pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée selon les modalités suivantes :

- l'assiette de la cotisation sera composée de la « mensualité » (salaire théorique de base, c'est-à-dire la dernière mensualité reconstituée le cas échéant), de la « prime d'ancienneté » et des primes que le salarié aurait perçues s'il avait été présent dans l'entreprise ;
- l'employeur prendra à sa charge l'intégralité de la cotisation mentionnée à l'article 5 du présent accord.

- 2° d'un revenu de remplacement (notamment salariés en activité partielle, en activité partielle de longue durée, en congé de reclassement, en congé de mobilité).

Dans une telle hypothèse, les versements obligatoires de l'employeur sont maintenus pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée selon les modalités suivantes :

- l'assiette de la cotisation sera composée du revenu de remplacement effectivement perçu par le salarié ;
- la répartition de la cotisation employeur / salarié sera identique à celle mentionnée à l'article 5 du présent accord.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient d'aucun maintien de salaire ni perception d'indemnités journalières complémentaires ne bénéficieront pas du maintien des versements obligatoires.

JFL TB 4 GF
JFL LB SL CD

Article 4. Alimentation

Le présent PERO est alimenté par :

1°/ Les versements volontaires des salariés provenant de leur épargne personnelle

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 L. 224-20 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. Cette option est irrévocable pour ce versement ;

2°/ Le versement des droits inscrits au compte épargne temps de la société sous réserve que les accords collectifs des différentes sociétés composant le Groupe au sens du présent accord le prévoient ; et en l'absence de compte épargne temps dans une des sociétés partie au présent accord des sommes correspondants à des jours de repos non pris dans la limite de 10 jours par an, étant précisé que le congé annuel ne peut être affecté que pour sa 5^{ème} semaine ;

3°/ Les contributions obligatoires de l'employeur et des salariés dans les conditions fixées à l'article 5 ci-après ;

4°/ Tout transfert des sommes en provenance d'un autre PER ou d'un dispositif mentionné à l'article L. 224-40 du Code monétaire et financier, à savoir les droits individuels en cours de constitution sur :

- > un contrat mentionné à l'article L. 144-1 du Code des assurances ayant pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels (contrats « Madelin ») ;
- > un plan d'épargne retraite populaire mentionné à l'article L. 144-2 du Code des assurances ;
- > un contrat relevant du régime de retraite complémentaire institué par la Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique mentionné à l'article L. 132-23 du Code des assurances ;
- > une convention d'assurance de groupe dénommée « complémentaire retraite des hospitaliers » mentionnée à l'article L. 132-23 du Code des assurances ;
- > les contrats souscrits dans le cadre des régimes gérés par l'Union mutualiste retraite ;
- > un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) mentionné à l'article L. 3334-1 du Code du travail ;
- > un contrat souscrit dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire mentionné au 2° de l'article 83 du Code général des impôts (régime de retraite supplémentaire à cotisations définies), lorsque le salarié n'est plus tenu d'y adhérer.

Handwritten initials and numbers at the bottom right of the page:

SG, JF, JFL, 5, GG, TB, LB, 52, CD

Article 5. Contributions obligatoires

Les contributions obligatoires s'élèvent à 1,2 % du salaire annuel brut.

Cette cotisation est répartie comme suit :

- part patronale 1 % dans la limite d'un montant de cotisation patronale de 5% de 5 plafonds annuels de la sécurité sociale
- part salariale 0,2 %. Il est précisé qu'aucun précompte de la part salariale sera opéré sur la fraction de rémunération ne supportant pas de part patronale.

Le « salaire » est ici défini comme la rémunération annuelle brute versée au salarié par l'entreprise telle qu'elle est prise en compte pour le calcul des cotisations et contributions de sécurité sociale sous réserve des dispositions de l'article 3.3.

Les cotisations sont recouvrées mensuellement.

Article 6. Affectation des versements

Les versements des titulaires sont affectés selon les options prévues par le contrat d'assurance conclu avec le gestionnaire du plan.

Sauf décision contraire et expresse du titulaire, les versements sont affectés selon une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers avec l'âge de l'assuré dite « gestion pilotée », correspondant à un profil d'investissement « équilibré horizon retraite ».

La convention conclue avec le gestionnaire du plan propose également au titulaire d'autres allocations d'actifs correspondant à des profils d'investissement différents, et notamment une allocation permettant l'acquisition de parts de fonds investis, dans les limites prévues à l'article L. 214-164 du Code monétaire et financier, dans les entreprises solidaires d'utilité sociale au sens de l'article L. 3332-17-1 du Code du travail.

Article 7 – Prestations

Le présent plan, ainsi que le contrat d'assurance précité, sont mis en œuvre conformément aux prescriptions des articles L. 242-1, D. 242-1 et R. 242-1-1 et suivants du Code de la sécurité sociale, L. 224-1 et suivants du Code monétaire et financier, ainsi que des articles 83, 2° et 163 *quatervicies* du Code général des impôts, et des textes pris en application de ces dispositions.

Article 7.1. Responsabilité du gestionnaire

Les prestations versées aux salariés sont celles résultant du contrat d'assurance souscrit en application de la présente décision. Elles sont notamment fonction du montant des versements effectués et des choix du salarié en matière d'allocation de l'épargne et des profils d'investissement proposés.

Elles relèvent de la seule responsabilité du gestionnaire du plan 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 versements obligatoires ci-dessus définis à l'article 5.

JH SM JFL 6 GG
JT TB LB SL CD

Les prestations seront versées par le gestionnaire, dans les conditions et selon les modalités prévues au contrat d'assurance.

Article 7.2. Disponibilité des avoirs

➤ A l'échéance

Les prestations sont versées au plus tôt à compter de la liquidation de leur pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du Code de la sécurité sociale (soit à ce jour 62 ans).

➤ Cas de déblocage anticipé

Toutefois, conformément à l'article L. 224-4 du Code monétaire et financier, le titulaire du plan peut demander le rachat ou la liquidation anticipée de tout ou partie de ses droits du fait de la survenance de l'un des événements suivants :

- le décès du conjoint du titulaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- l'invalidité du titulaire, 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 ;
- la situation de surendettement du titulaire au sens de l'article L. 711-1 du Code de la consommation ;
- l'expiration des droits à l'assurance chômage du titulaire ou le fait pour le titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse, de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;
- la cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du Code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du titulaire ;
- l'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ; les sommes correspondant à des versements obligatoires ne pouvant être liquidées ou rachetées pour ce motif.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

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

Le décès du titulaire entraîne la clôture du plan.

Handwritten initials and signatures at the bottom right of the page:

- JF
- SM
- JFL
- TB
- LB
- SL
- GF
- CD

➤ **Sort des droits lorsque le titulaire n'est plus tenu d'adhérer au plan**

Les droits des titulaires résultant des cotisations versées leur sont définitivement acquis, même s'ils ne terminent pas leur carrière au sein de l'entreprise.

Ainsi, lorsque le titulaire n'est plus tenu d'adhérer au présent Plan, et en particulier en cas de départ de l'entreprise avant la retraite, les droits en cours de constitution sont conservés intégralement au nom du titulaire jusqu'à la liquidation de la retraite ou jusqu'à la date à laquelle le titulaire atteint l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du Code de la sécurité sociale.

Le titulaire pourra également demander le transfert de ses droits vers un autre plan d'épargne retraite au sens des articles L. 224-1 et suivants du Code monétaire et financier.

Article 7.3. Modalités de délivrance

Les salariés expriment leur choix quant aux modalités de délivrance de l'épargne constituée dans le cadre du présent plan auprès du gestionnaire. Ainsi :

- ils pourront notamment choisir entre le versement d'un capital versé en une fois ou de manière fractionnée ou d'une rente viagère ;
- sauf, pour l'épargne issue des versements obligatoires du plan, laquelle est obligatoirement liquidée sous forme de rente viagère, sous réserve que cette dernière atteigne un certain montant minimal fixé par arrêté (soit à ce jour 100 euros par mois). Dans cette dernière hypothèse, la prestation pourra être versée sous forme de capital unique.

Article 8. Réversion

En cas de liquidation des droits en rente viagère, celle-ci s'entend d'une rente non réversible.

Toutefois, le salarié aura la faculté d'opter pour le versement d'une rente viagère réversible, en cas de décès après la liquidation de sa retraite, au profit d'un(de) bénéficiaire(s) de la réversion. Le taux de réversion sera défini selon les modalités du contrat d'assurance et le coût de la réversion viendra en diminution de la prestation prévue, en fonction des modalités techniques prévues par la réglementation en vigueur à la date de la liquidation.

Les bénéficiaires de la réversion sont au moment du décès du retraité, en application de l'article L912 -4 du Code de la Sécurité sociale, le conjoint et, le cas échéant, les ex-conjoints survivants non remariés, quelle que soit la cause de la séparation de corps ou du divorce. Toutefois en l'absence de conjoint au moment du décès, le partenaire lié par un Pacte civil de solidarité avec le retraité décédé deviendra bénéficiaire de la réversion dans les mêmes conditions qu'un conjoint marié.

En cas d'attribution d'une pension de réversion au conjoint survivant, conformément à l'article L. 912-4 du Code de la sécurité, le ou les ex-conjoints séparés de corps ou divorcés non remariés auront droit, quelle que soit la cause de la séparation de corps ou du divorce, à une fraction de la pension de réversion, les droits de chacun d'entre eux étant répartis au *pro rata* de la durée respective de chaque mariage, par rapport à la durée totale des mariages.

En cas de remariage postérieur à la liquidation, le montant de la rente de base sera recalculé en fonction de l'âge du nouveau conjoint, de telle sorte que, en tout état de cause, les engagements de l'entreprise ou du gestionnaire ne se trouvent pas aggravés du fait du remariage.

JH
JA
TB
JFL
SM
UB
SL
8
GF
CD

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

Article 9. Information

Article 9.1. Information individuelle

En sa qualité de souscripteur, la société remettra à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant les principales dispositions du contrat d'assurance et mentionnant, notamment, la faculté de transfert des droits du salarié vers un autre PER, ainsi que les modalités d'exercice de ce droit.

Les salariés de la société seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

À compter de la cinquième année précédant l'âge légal de départ à la retraite (c'est-à-dire, à ce jour, à compter de 57 ans), le salarié peut interroger par tout moyen le gestionnaire du plan afin de :

- s'informer sur ses droits et sur les modalités de restitution de l'épargne appropriées à sa situation ;
- confirmer, le cas échéant, le rythme de la « gestion pilotée » selon laquelle ses versements ont pu être affectés.

Six mois avant le début de cette période, le gestionnaire du plan informe le titulaire de la possibilité susmentionnée.

Article 9.2. Information collective

Les parties signataires constituent une commission de suivi du PERO à compter de la date d'application de l'accord, composée des représentants de la Direction et de 4 représentants de chaque organisation syndicale signataire. Elle se réunira selon une fréquence annuelle.

Cette commission sera chargée du suivi et du contrôle du bon fonctionnement du contrat souscrit.

Article 10. Dispositions diverses

Toutes mentions au « régime de retraite à cotisations définies Art.83 » formalisé par accord du 5 septembre 2011, faites dans les différents accords ou décisions unilatérales des sociétés du Groupe, et notamment dans les accords de participation du Groupe du 20 mai 2021, portant sur le compte épargne temps du 16 novembre 2011 et d'intéressement du 10 juin 2020 sont remplacées par celles de PERO.

Handwritten initials and signatures in blue ink at the bottom right of the page, including "H", "JT", "TB", "JFL", "UB", "GG", "CD", and "SL".

Article 11. Durée, révision et dénonciation

Le présent accord relatif au PERO prendra effet le 1^{er} janvier 2022 pour une durée indéterminée.

Il se substitue intégralement aux dispositions issues de l'accord d'entreprise du 5 septembre 2011 instituant un régime de retraite collectif obligatoire à cotisations définies et ses avenants successifs.

En règle générale, le présent accord se substitue à toutes les dispositions issues de décisions unilatérales, d'usages ou de toute autre pratique portant sur le même objet, à savoir un régime de retraite obligatoire bénéficiaire à l'ensemble des salariés, que celui prévu par le présent accord.

Il pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7-1 à L. 2261-13 du Code du travail.

La résiliation par l'organisme assureur du contrat d'assurance entraîne de plein droit la caducité du présent accord par disparition de son objet.

Article 12. Dépôt et publicité

Un exemplaire du présent accord sera déposé :

- auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) *via* la plateforme www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr ;
- au greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Enfin, en application des articles R. 2262-1, R. 2262-2 et R. 2262-3 du Code du travail, il sera transmis aux représentants du personnel, et mention de cet accord sera faite par tout moyen aux salariés.

JF TB 10 GF
JFL UB CD
SL

À Clermont-Ferrand le 28 Septembre 2021, en 5 exemplaires originaux.

La MFPM

Mme Sophie Balmay



Mme Céline Dubreuil



Pour accord les Organisations Syndicales représentatives de Groupe,

CFDT :

Mr Laurent Badon



Mme Sandrine Le-Guilloux



CFE-CGC :

Mr José Tarantini



Mr Jean-François Landemaine



SUD :

Mr Jérôme Lorton



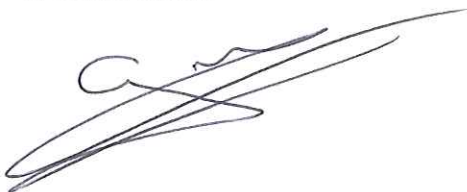
Mr Thierry Bohat



Et avec l'accord des Organisations Syndicales Représentatives signataires du présent Accord pour signature de ce dernier :

CGT-FO :

Mr Gérald Girault



ANNEXE 1 : GESTION FINANCIERE

L'offre de gestion financière est constituée d'une offre de gestion pilotée et d'une offre de gestion libre.

1. Les fonds de la gestion pilotée

La gestion pilotée est constituée des fonds suivants :

- AXA WF Global Strategic Bonds (I)
- AXA WF Framlington Optimal Income (part I)
- AXA Aedificandi (part I)
- AXA Pension Future I EUR
- AXA WF Framlington Europe Ex-UK Microcap F
- Fonds Euros

2. Les fonds de la gestion libre

La gestion pilotée est constituée des fonds suivants :

- AXA WF Framlington Optimal Income EUR (Part I)
- AXA Aedificandi I
- AXA WF Framlington Europe Ex-UK Microcap F
- Gestion diversifiée long terme : Fonds correspondant à l'allocation 23 ans et plus de la gestion pilotée
- Fonds euros
- NATIXIS Impact ISR Rendement Solidaire

Handwritten notes in blue ink at the bottom right of the page:

JF TB 12 GB
JK JFL UB CJ SC