

1- Définition de l'objectif du groupe de travail

Ce groupe de travail a été créé afin de travailler sur les impacts de la réglementation PRIIPS sur les dossiers de transferts collectifs en épargne salariale.

En effet, l'entrée en vigueur du Règlement délégué (UE) 2017/653 de la Commission du 8 mars 2017 complétant le règlement (UE) n° 1286/2014 du Parlement européen et du Conseil sur les documents d'informations clés relatifs aux produits d'investissement packagés de détail et fondés sur l'assurance (PRIIP) a pour effet de remplacer le Documents d'Informations Clés pour l'Investisseur (DICI) par le Document d'Information Clé (DIC).

Le DIC diffère substantiellement du DICI, en particulier au regard de l'indicateur de risque et de la présentation des frais.

Pour les FCPE, le DIC peut se substituer au DICI. En conséquence, l'édition d'un DIC dispense la société de gestion d'établir un DICI.

Ce groupe de travail permet également de faire un état des lieux des pratiques et prérequis dans les opérations de transferts collectifs.

2- Problématiques identifiées

Il s'agit d'une part de définir les informations à prendre en compte dans le nouveau DIC par rapport à l'ancien DICI et d'autre part de faire un point d'ensemble sur les informations qui doivent figurer dans une décision de transfert collectif.

3 - Résultats des travaux

Prise en compte des DIC Priips

- Les participants conviennent qu'une décision de transfert ne peut pas se fonder sur une comparaison DICI-DIC, en effet :
 - l'indicateur synthétique de risque et de rendement du DICI est différent de l'indicateur de risque dans le DIC (exemple : un fonds de SRRI 5 ne correspondra pas à un SRI de 5, mais en principe à un SRI de 4 ou de 3)

Le tableau synthétique suivant présente les équivalences entre SRRI et SRI :

Volatilité	Note SRRI		Volatilité annualisée	Note SRI PRIIPs
< 0.5%	1		< 0.5%	1
0.5% - 2%	2		0.5% - 5%	2
2% - 5%	3		5% - 12%	3
5% - 10%	4		12% - 20%	4
10% - 15%	5		20% - 30%	5
15% - 25%	6		30% - 80%	6
> 25%	7		> 80%	7

- les frais présentés le DICI sont définis comme les « frais courants » alors que le DIC présente des coûts récurrents.

Les participants conviennent que le SRI et les coûts récurrents pourront remplacer respectivement le SRRI et les frais courants. Les données doivent être comparables, c'est-à-dire pouvoir être comparées en pourcentage ou à défaut en montant). S'agissant des coûts récurrents, une comparaison basée sur un pourcentage de l'investissement (c'est-à-dire 10 000 € selon la réglementation PRIIPS) devrait être un standard. Si ce pourcentage est manquant dans un ou dans les 2 fonds, alors la comparaison pourra se faire en montant annuel, en apportant les précisions permettant de comprendre ce chiffre.

En l'état actuel de la réglementation, un SRI identique ou d'un niveau immédiatement inférieur permet de considérer les fonds donneurs et receveurs comme équivalents.

Si les frais récurrents entre le fonds donneur et le fonds receveur sont supérieurs, alors les signataires de la décision devront l'acter dans la décision de transfert.

Dispositions spécifiques à certains types de fonds

a) Les fonds d'actionnariat

Ces fonds sont insusceptibles de faire l'objet d'un transfert collectif total vers un autre fonds appartenant à une autre classification. Dans ce cas, ils restent gérés par leur société de gestion d'origine ou doivent faire l'objet d'une mutation (changement d'acteurs).

Un transfert partiel (en cas notamment de spin-off) est possible selon les modalités définies dans l'annexe XIII de l'instruction AMF 2011-21 :

Transferts collectifs partiels :

Dans le cas d'un fonds individualisé de groupe ou un fonds « multi-entreprises »

Le comité social et économique, ou à défaut, les signataires des accords, ou à défaut, les 2/3 des salariés d'une même entreprise, peuvent décider le transfert collectif des avoirs des salariés et anciens salariés d'une même entreprise du présent fonds vers un autre support d'investissement.

L'apport à un nouveau FCPE se fait alors dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 23 dernier alinéa du présent règlement.

La pratique de place conduit à réserver cette possibilité de transfert partiel seulement pour les salariés qui ne sont plus rattachés à l'entreprise émettrice des titres (c'est-à-dire les anciens salariés) vers un fonds avec un profil de risque faible, c'est-à-dire un fonds monétaire. Cette possibilité étant par ailleurs soumise aux dispositions du règlement du plan d'épargne entreprise et des dispositions de l'article R.3332-3 du code du travail.

b) Les fonds présentant un mécanisme de protection partiel ou total du capital

Sauf mutation préalable, ces fonds ne peuvent être transférés que vers un fonds présentant :

- une protection en capital équivalente
- ou
- un fonds monétaire présentant un SRI de 1

Dispositions spécifiques à la gestion pilotée

Si les données transmises le permettent, le transfert suit une correspondance entre les profils de gestion du plan source et les profils de gestion du plan de destination (de grille prudente à grille prudente, de grille équilibrée à grille équilibrée et de grille dynamique à grille dynamique).

A défaut de données suffisantes, ou d'absence de correspondance entre les profils de gestion du plan source et du plan de destination, la grille équilibrée est retenue pour recevoir les sommes transférées.

Les participants proposent de retenir le paragraphe type suivant à faire figurer dans la décision de transfert collectif :

« Les avoirs en « Gestion Pilotée » (c'est-à-dire l'allocation permettant de réduire progressivement les risques financiers correspondant au profil équilibré horizon retraite, et le cas échéant au profil de prudent horizon retraite et au profil de dynamique horizon retraite) seront transférés vers le/les nouveau (s) profil (s) de Gestion Pilotée du PER(E)CO receveur conformément à la date de retraite indiquée dans les informations reçues de la part du gestionnaire actuel. En l'absence de profil(s) identique(s), les encours seront affectés au sein de la grille définie par défaut dans le plan receveur »

(c'est-à-dire le profil équilibré horizon retraite). Les titulaires pourront, après le transfert procéder à un arbitrage sans frais vers le cas échéant, un autre profil de Gestion Pilotée ou vers les FCPE ou SICAV de leur choix au sein de la Gestion Libre. Au jour du transfert des sommes, si un titulaire est déjà investi en gestion pilotée sur le PER(E)CO receveur, les encours issus du transfert seront affectés conformément à la gestion retenue par ce titulaire sur le dispositif cible (profil de gestion et date de retraite). »

Le contenu de la décision de transfert collectif

Informations obligatoires :

- **Dénomination des FCPE et le cas échéant de la catégorie de parts des fonds émetteurs et receveurs**
- **Date des DIC des fonds émetteurs et receveurs**
- **SRI des fonds émetteurs et receveurs**
- **Coûts récurrents en pourcentage (ou en montant) des fonds émetteurs et receveurs**
- **Dénomination des sociétés de gestion des fonds émetteurs et receveurs**
- **Dénomination des dépositaires des fonds émetteurs et receveurs**
- **Dénomination du teneur de comptes du (des) plan (s) émetteurs et receveur**

Informations facultatives :

- **Code ISIN ou numéro AMF (facultatif)**
- **Classification ou classe d'actifs (facultatif) :**
- **Classification AMF si elle existe (ex. fonds monétaire / fonds investis en titres de l'entreprise)**
- **Monétaire / obligation / action / mixte / autres.**
- **Coordonnées du teneur de comptes du (des) plan (s) receveur**

Exemple de décision de transfert collectif :

[Identification de l'entreprise]

[Information du formalisme appliqué à la décision]

Article 1 – Objet

La présente décision a pour objet de transférer collectivement les avoirs des bénéficiaires et/ou titulaires de plans d'épargne salariale et/ou de plans d'épargne retraite d'entreprise collectifs selon les modalités définies ci-après.

Cette décision de transfert s'inscrit, selon les cas, dans le cadre d'une décision collective de réallocation des avoirs ou d'un transfert collectif d'un plan d'épargne salariale ou d'un plan d'épargne retraite à un autre.

Les dispositions légales et réglementaires applicables sont celles figurant au chapitre V du titre III du livre III de la troisième partie du code du travail (transfert) ou celles de la sous-section 1 de la section première du chapitre 2 du titre III du livre III de la troisième partie du code du travail (réallocation) ou celles de la section 4 du chapitre IV du titre II du livre II du code monétaire et financier (PER d'entreprise).

Article 2 – Modalités

Le teneur de compte / gestionnaire actuel est : [Dénomination et coordonnées]

Le nouveau teneur de compte / gestionnaire est : [Dénomination et coordonnées]

Le transfert des avoirs des fonds d'origine vers les fonds de destination suivra les modalités suivantes :

Correspondance entre fonds d'origine et nouveaux fonds de destination

	Fonds d'origine	Fonds de destination
Dénomination du fonds (et de la catégorie de parts le cas échéant)		
Société de gestion		
Dépositaire		
Date du DIC		
Niveau de risque (SRI)	/7	/7
Frais récurrents	%	%

[Ajouter autant de cases que nécessaire]

Gestion Pilotée dans le PER d'entreprise collectif (facultatif)

Liste des profils d'investissement disponibles		
Composition de l'allocation	FCPE A, FCPE B.....	FCPE 1, FCPE 2.....

Les avoirs en « Gestion Pilotée » (c'est-à-dire l'allocation permettant de réduire progressivement les risques financiers correspondant au profil équilibré horizon retraite, et le cas échéant au profil de prudent horizon retraite et au profil de dynamique horizon retraite) seront transférés vers le/les nouveau (s) profil (s) de Gestion Pilotée du PER(E)CO receveur conformément à la date de retraite indiquée dans les informations reçues de la part du gestionnaire actuel. En l'absence de profil(s) identique(s), les encours seront affectés au sein de la grille définie par défaut dans le plan receveur (c'est-à-dire le profil équilibré horizon retraite). Les titulaires pourront, après le transfert procéder à un arbitrage sans frais vers le cas échéant, un autre profil de Gestion Pilotée ou vers les FCPE ou SICAV de leur choix au sein de la Gestion Libre. Au jour du transfert des sommes, si les avoirs d'un titulaire sont déjà investis en gestion pilotée sur le PER(E)CO receveur, les encours issus du transfert seront affectés conformément à la gestion retenue par ce titulaire sur le dispositif cible (profil de gestion et date de retraite).

Une fois le transfert réalisé les bénéficiaires et/ou titulaires pourront arbitrer leur épargne vers les autres supports des Plans d'Epargne Salariale de l'entreprise ou du Plan d'Epargne Retraite collectif de l'entreprise.

Les signataires demandant le transfert attestent avoir pris connaissance de la correspondance entre les fonds d'origine et les fonds de destination, des DIC et règlements des fonds receveurs et des modalités réglementaires encadrant les transferts collectifs et acceptent les éventuelles différences d'orientation de gestion et /ou de frais.

Article 3 – Dispositions finales

Les signataires demandent le transfert collectif de la totalité de l'épargne des salariés présents, des retraités et des anciens salariés de l'entreprise.

Fait à, le

Pour l'entreprise :

Pour les salariés [ou : Les salariés de l'entreprise se prononçant à la majorité des 2/3 conformément à la liste d'émargement ci-jointe]

Annexe - Rappel des principaux textes applicables :

Les textes applicables aux transferts collectifs se retrouvent dans le code du travail et le code monétaire et financier.

Le guide de l'épargne salariale comporte également des informations.

A noter que ces textes n'ont pas à ce jour fait l'objet d'une adaptation à la réglementation PRIIPS.

Code du travail :

Article L3335-1

Modifié par LOI n°2019-486 du 22 mai 2019 - art. 155 (V)

En cas de modification survenue dans la situation juridique d'une entreprise ayant mis en place un plan d'épargne d'entreprise, notamment par fusion, cession, absorption ou scission, et lorsqu'elle rend impossible la poursuite de l'ancien plan d'épargne, les sommes qui y étaient affectées peuvent être transférées dans le plan d'épargne de la nouvelle entreprise, après information des représentants du personnel dans des conditions prévues par décret.

Dans ce cas, le délai d'indisponibilité écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le nouveau plan.

Article R3332-3

Modifié par Décret n°2013-687 du 25 juillet 2013 - art. 30

Le règlement du plan précise les modifications du choix de placement initial pouvant intervenir à l'occasion du départ du salarié de l'entreprise.

Sans préjudice des dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 214-164 et du septième alinéa de l'article L. 214-165 du code monétaire et financier, les signataires de l'accord peuvent modifier l'affectation de l'épargne des salariés investie dans des organismes de placement collectif en valeurs mobilières ou des placements collectifs relevant des paragraphes 1,2 et 6 de la sous-section 2, du paragraphe 2 ou du sous-paragraphe 1 du paragraphe de la sous-section 3, ou de la sous-section 4 de la section 2 du chapitre IV du titre 1er du livre II du code monétaire et financier lorsque les caractéristiques des nouveaux organismes ou des placements collectifs sont identiques à celles des organismes ou des placements collectifs antérieurement prévus.

Lorsque la modification de l'affectation des sommes intervient durant la période d'indisponibilité, la durée totale de celle-ci n'est pas remise en cause.

Code monétaire et financier :

Article L224-40

Création Ordonnance n°2019-766 du 24 juillet 2019 - art. 2

(...)

IV.-L'entreprise ayant mis en place un plan d'épargne pour la retraite collectif peut décider, dans les conditions mentionnées à l'article L. 3334-2 du code du travail, de transférer collectivement les droits en cours d'acquisition dans un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif mentionné à l'article L. 224-13. Le cas échéant, ce transfert doit intervenir dans un délai de 6 mois. Les salariés sont informés des conséquences de ce transfert, des caractéristiques du nouveau plan et des différences entre le nouveau plan et le plan transféré.

(...)

Guide de l'épargne salariale :

- Modification des choix de placement à l'initiative des signataires du plan (page 164)

Afin d'éviter que coexistent au sein d'un même plan de multiples facultés de placement similaires liées au changement de gestionnaires, qui nuisent à la lisibilité des choix de placement, les signataires de l'accord (lorsque le plan a fait l'objet d'un accord), ou l'employeur (lorsque le PEE a été mis en place unilatéralement), peuvent modifier l'affectation de l'épargne des salariés investie dans des Sicav ou des FCPE lorsque les caractéristiques des nouveaux organismes sont identiques à celles des organismes antérieurement prévus.

Les caractéristiques que sont l'orientation de gestion (nature des actifs, horizon de placement, gestion du risque) doivent être équivalents et les frais maximum perçus doivent être identiques ou inférieurs. Par souci de simplification, le niveau de profil de risque et de rendement figurant dans le DICI peut également servir de référence permettant de déterminer l'équivalence de l'orientation de gestion.

Toutefois, lorsque la modification est décidée par les signataires de l'accord (organisations syndicales, CE ou référendum avec accord des 2/3 du Personnel), il peut être convenu que le niveau de risque de la SICAV ou du fonds d'épargne salariale réceptacle tel que prévu dans le « document d'information clé pour l'investisseur » (DICI) puisse être différent dès lors qu'il se situe au niveau inférieur le plus proche. De même, il peut être admis des frais supérieurs, si les signataires de l'accord actent dans leur décision cet état de fait et le justifient expressément. Sous ces réserves, les notices des organismes, le règlement des fonds ou les statuts des Sicav peuvent différer dans une certaine mesure.

Lorsque ces caractéristiques ne sont pas identiques, la réorientation éventuelle de l'épargne des adhérents ne peut être effectuée qu'avec leur accord.

Le règlement du plan peut prévoir que les Sicav ou FCPE offerts antérieurement ne peuvent plus recevoir de nouveaux versements.

- Transfert collectif, à l'initiative de l'employeur (page 289)

En cas de modification survenue dans la situation juridique d'une entreprise ayant mis en place un plan d'épargne mentionné à l'article L. 3332-1 CT, notamment par fusion, cession, absorption ou scission, rendant impossible la poursuite de l'ancien plan d'épargne, les sommes qui y étaient affectées peuvent être transférées dans le plan d'épargne de la nouvelle entreprise, après information des représentants du personnel dans des conditions prévues par décret. Dans ce cas, le délai d'indisponibilité écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le nouveau plan.