

**AVENANT A L'ACCORD PORTANT SUR LE
PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE
DU PERSONNEL DE LA SOCIÉTÉ DINEL SASU**
dans le cadre du
TITRE III du LIVRE III de la PARTIE 3 du Code du travail
(Articles L.3331-1 et suivants)

1.	Préambule.....	1
2.	Article 4.6 original.....	2
3.	Article 4.6 modifié.....	3
4.	Versement de l'abondement.....	3
5.	Litiges.....	3
6.	Clause de sauvegarde.....	3
7.	Prise d'effet - durée - dénonciation - modification du plan	4
8.	Clause de suivi et de rendez-vous.....	4
9.	Publicité et dépôt du plan	4

1. Préambule

Entre les soussignés :

La Société DINEL SASU dont le siège est situé 8 avenue de l'Europe, 76220 GOURNAY-EN-BRAY, immatriculée au RCS de Dieppe sous le n° 390 359 545, représentée par Francois NORMANT, Directeur des Ressources Humaines, dénommée après « la Société »
d'une part, et

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

Syndicat : CGT représenté par Lino DE MARTIN en sa qualité de Délégué Syndical
d'autre part,

ont décidé de mettre en place le présent avenant à l'accord portant sur L'ACCORD PORTANT SUR LE PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE DU PERSONNEL DE LA SOCIÉTÉ DINEL SASU dans le cadre du TITRE III du LIVRE III de la PARTIE 3 du Code du travail (Articles L.3331-1 et suivants).

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, complète l'accord précité du fait de besoin de clarifier les mesures concernant le déblocage de l'abondement dans le cas du versement de l'intéressement, de la participation versée par l'entreprise et dont bénéficie le salarié, ainsi que les versements volontaires réalisés par le salarié.

Ce présent avenant modifie l'« Article 4.6 – L'aide de l'entreprise » de l'accord initial.

2. Article 4.6 original

Article 4.6 - L'aide de l'entreprise

L'entreprise prend obligatoirement à sa charge les prestations de tenue de compte conservation telles que définies en annexe n°1 et au titre desquelles figurent notamment les frais de tenue de comptes individuels des bénéficiaires (minimum réglementaire). Toute autre prestation telle que définie par le présent Plan et ne correspondant pas à ce minimum réglementaire sera prise en charge par le bénéficiaire, sauf disposition contraire de l'entreprise.

L'entreprise s'engage par ailleurs à effectuer des versements complémentaires à ceux des bénéficiaires. Ces versements complémentaires appelés « abondement » ne peuvent être supérieurs au plafond légal en vigueur soit 8% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) par an et par bénéficiaire, ni excéder le triple des versements du bénéficiaire.

Pour chaque versement volontaire, l'entreprise abondera de la manière suivante :

- 100 % jusqu'à 700 € des versements du bénéficiaire*
- 50 % des versements du bénéficiaire au-delà des 700 premiers euros, dans la limite du plafond annuel de 1404 € d'abondement*

Il est en outre rappelé que :

- La modulation éventuelle de l'abondement ne saurait résulter que de l'application de règles à caractère général. En outre, ces règles ne peuvent en aucun cas avoir pour effet de rendre le rapport entre le versement de l'entreprise et celui du bénéficiaire croissant avec la rémunération de ce dernier.

- La règle d'abondement définie est valable pour l'année civile en cours et sera renouvelée annuellement par tacite reconduction. Elle peut néanmoins être modifiée par voie d'avenant et même être supprimée (à l'exception de l'aide minimum obligatoire de l'entreprise). Cette modification ou suppression ne peut en aucun cas porter sur l'année civile en cours (à l'exception de la modification ou suppression portant sur la règle d'abondement relative aux primes d'intéressement et aux quotes-parts de participation, dès lors qu'il n'y a pas encore eu de versement de primes ou de quotes-parts au cours de l'année civile) ou être rétroactive. Elle ne peut avoir pour effet d'exclure tout ou partie des bénéficiaires du bénéfice de l'abondement pour l'année civile en cours. Les bénéficiaires devront être clairement informés des modalités d'abondement retenues.

- L'abondement de l'entreprise ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du Plan ou qui deviennent obligatoires en vertu des règles légales ou conventionnelles.

- L'affectation au Plan de l'abondement intervient concomitamment aux versements du bénéficiaire ou, au plus tard, à la fin de chaque exercice et, en tout état de cause, avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

- L'aide apportée par l'entreprise aux bénéficiaires sous forme de prise en charge des frais de prestation de tenue de compte conservation ne s'impute pas sur l'abondement versé par l'entreprise.

3. Article 4.6 modifié

Article 4.6 - L'aide de l'entreprise

L'entreprise prend obligatoirement à sa charge les prestations de tenue de compte conservation telles que définies en annexe n°1 et au titre desquelles figurent notamment les frais de tenue de comptes individuels des bénéficiaires (minimum réglementaire). Toute autre prestation telle que définie par le présent Plan et ne correspondant pas à ce minimum réglementaire sera prise en charge par le bénéficiaire, sauf disposition contraire de l'entreprise.

L'entreprise s'engage par ailleurs à effectuer des versements complémentaires à ceux des bénéficiaires. Ces versements complémentaires appelés « abondement » ne peuvent être supérieurs au plafond légal en vigueur soit 8% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) par an et par bénéficiaire, ni excéder le triple des versements du bénéficiaire.

Les parties conviennent que l'entreprise complètera les versements du salarié visés aux articles 4.1 à 4.3 par un abondement calculé, par année civile comme suit :

- 100 % jusqu'à 700 € des versements du bénéficiaire*
- 50 % des versements du bénéficiaire au-delà des 700 premiers euros, dans la limite du plafond annuel de 1404 € d'abondement*

Il est en outre rappelé que :

- La modulation éventuelle de l'abondement ne saurait résulter que de l'application de règles à caractère général. En outre, ces règles ne peuvent en aucun cas avoir pour effet de rendre le rapport entre le versement de l'entreprise et celui du bénéficiaire croissant avec la rémunération de ce dernier.

- La règle d'abondement définie est valable pour l'année civile en cours et sera renouvelée annuellement par tacite reconduction. Elle peut néanmoins être modifiée par voie d'avenant et même être supprimée (à l'exception de l'aide minimum obligatoire de l'entreprise). Cette modification ou suppression ne peut en aucun cas porter sur l'année civile en cours (à l'exception de la modification ou suppression portant sur la règle d'abondement relative aux primes d'intéressement et aux quotes-parts de participation, dès lors qu'il n'y a pas encore eu de versement de primes ou de quotes-parts au cours de l'année civile) ou être rétroactive. Elle ne peut avoir pour effet d'exclure tout ou partie des bénéficiaires du bénéfice de l'abondement pour l'année civile en cours. Les bénéficiaires devront être clairement informés des modalités d'abondement retenues.

- L'abondement de l'entreprise ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du Plan ou qui deviennent obligatoires en vertu des règles légales ou conventionnelles.

- L'affectation au Plan de l'abondement intervient concomitamment aux versements du bénéficiaire ou, au plus tard, à la fin de chaque exercice et, en tout état de cause, avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

- L'aide apportée par l'entreprise aux bénéficiaires sous forme de prise en charge des frais de prestation de tenue de compte conservation ne s'impute pas sur l'abondement versé par l'entreprise.

4. Versement de l'abondement

Les parties conviennent que les versements réalisés sur le PEE sont réalisés à "titre individuel" du fait que l'action de placement est réalisée par le salarié et seulement lui.

En conséquence de cette reconnaissance, le versement des montants affectés à la participation calculée sur l'exercice, et/ou de l'intéressement calculé sur l'exercice, et/ou les versements volontaires effectués par le salarié déclenchent le versement de l'abondement dû par l'entreprise selon les conditions fixées par le nouvel Article 3.6 modifié défini à l'article 3 du présent avenant.

5. Litiges

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation en vigueur, l'entreprise s'efforcera de résoudre, dans son cadre interne, les litiges afférents à l'application du présent avenant. À défaut, il conviendra de faire appel à la compétence des tribunaux judiciaires.

6. Clause de sauvegarde

Les termes du présent avenant ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent avenant sans que les parties aient à le modifier dans les conditions qui seront prévues par la loi. S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et rédiger éventuellement un avenant.

A défaut d'avenant, seules les dispositions de l'avenant s'appliqueront.

7. Prise d'effet - durée - dénonciation - modification du plan

Le présent avenant s'appliquera à compter de la date de sa signature pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties, sous réserve d'un préavis de trois mois. La dénonciation ne prendra effet que pour l'exercice suivant. La dénonciation sera également de fait si l'accord initial est dénoncé selon les règles prévues dans l'accord initial.

La partie qui dénonce l'avenant doit aussitôt notifier sa décision, par lettre recommandée avec avis de réception, aux autres parties ainsi qu'à l'autorité administrative compétente et au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes. La dénonciation devra être portée à la connaissance de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

8. Clause de suivi et de rendez-vous

En application de l'article L.2222-5-1 du Code du travail, l'entreprise et les organisations syndicales signataires se réuniront pour faire le point sur l'application du présent avenant dans les mêmes conditions de temps et de lieu que l'accord initial.

9. Publicité et dépôt du plan

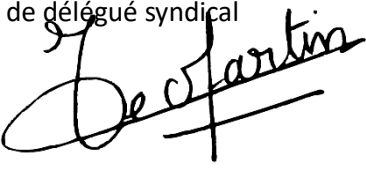
Le présent avenant sera notifié, sans délai, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

L'avenant sera déposé, par l'entreprise, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr avant le premier versement.

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Dieppe.

Aucun versement au PEE ne sera effectué avant l'accomplissement de l'ensemble de ces formalités.

Fait en 3 exemplaires originaux à Gournay en Bray, le 18 septembre 2025.

La Société François Normant, En qualité de directeur des ressources humaines 	Les organisations syndicales représentatives suivantes : Syndicat : CGT Lino de Martin, En qualité de délégué syndical 
---	--