

# **DECISION UNILATERALE FORMALISANT UN PLAN D'EPARGNE RETRAITE OBLIGATOIRE (PEROB)**

Régie Stade Atlantique Bordeaux Métropole

Le 27 novembre 2025

Accusé de réception en préfecture  
033-243300316-20260130-Imc1115192-DE-1-1  
Date de télétransmission : 06/02/2026  
Date de réception préfecture : 06/02/2026  
Publié le : 06/02/2026

## Décision unilatérale formalisant un plan d'épargne retraite obligatoire (PEROB)

Chère Madame, Cher Monsieur,

Par une délibération présentée en Conseil métropolitain du 06 juin 2025, Bordeaux Métropole a décidé de reprendre, à compter du 1<sup>er</sup> août 2025, la gestion directe du Stade Atlantique Bordeaux Métropole, confiée jusqu'à présent à la Société Bordeaux Atlantique (SBA).

A cette fin, et en application de l'article L. 1412-1 du Code général des collectivités territoriales, le Conseil métropolitain a créé une régie dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière dénommée « Régie Stade Atlantique Bordeaux Métropole ».

Le transfert de cette activité s'est accompagné du transfert à la Régie des contrats de travail des salariés de SBA affectés à cette activité, conformément aux dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du travail.

Dans ce contexte et dans un objectif de sécurisation juridique, il a été décidé de formaliser le plan d'épargne retraite obligatoire, applicable aux salariés transférés au sein de la Régie, ainsi qu'aux salariés qui seraient embauchés par la Régie postérieurement à cette décision unilatérale.

Cette décision unilatérale se substitue ainsi à toutes les dispositions résultant de décisions unilatérales, d'usages ou de toutes autres pratiques en vigueur au sein de SBA ayant le même objet.

Ainsi, il a été décidé ce qui suit :

### ARTICLE 1

#### OBJET

La présente décision a pour objet d'organiser l'adhésion des salariés au contrat d'assurance collective souscrit par la Régie Stade Atlantique Bordeaux Métropole.

Conformément à l'article L. 912-2 du Code de la sécurité sociale, l'employeur devra, dans un délai qui ne pourra excéder cinq ans à compter de la date d'effet de la présente décision, puis, au maximum tous les cinq ans, 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, et la modification corrélative de la présente décision.

### ARTICLE 2

#### SALARIES BENEFICIAIRES

##### ARTICLE 2.1.

##### GENERALITES

Le présent régime concerne les salariés cadres au sens des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

##### ARTICLE 2.2.

##### SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

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, d'un maintien, total ou partiel, de salaire (quelle qu'en soit la dénomination), d'indemnités journalières complémentaires financées au

moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, ou de rentes d'invalidité financées au moins en partie par l'employeur.

Dans ces hypothèses, l'employeur verse une contribution calculée selon les règles prévues pour les salariés dont le contrat de travail n'est pas suspendu, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée sans tenir compte du traitement social applicable à cette indemnisation. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Pour ce faire, le salarié est tenu d'adresser, dans les 5 jours suivants la suspension de son contrat, ses numéros IBAN et BIC à l'employeur ainsi qu'une autorisation de prélèvement de sa cotisation.

## ARTICLE 3

### CARACTERE OBLIGATOIRE DE L'ADHESION

L'adhésion au régime est obligatoire à compter du 1<sup>er</sup> août 2025 pour tous les salariés bénéficiaires mentionnés à l'article 2 de la présente décision. Les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

## ARTICLE 4

### PRESTATIONS

Le PEROB a pour objectif de procurer aux bénéficiaires un complément de retraite.

Ce plan a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital payable au titulaire au moment de sa retraite.

Les salariés entrant dans le champ d'application du plan d'épargne obligatoire sont affiliés au contrat d'assurance de groupe souscrit dans le cadre du PEROB.

Les droits des salariés concernés résultant des versements effectués leur seront définitivement acquis, même s'ils ne terminent pas leur carrière au sein de l'entreprise.

#### Transfert des droits individuels

Les droits en cours de constitution dans le PEROB, lorsque le salarié n'est plus tenu d'y adhérer, sont transférables dans un autre plan d'épargne retraite, dans les conditions prévues par le contrat d'assurance et précisées dans la notice d'information.

Avant transfert des droits vers un plan d'épargne retraite individuel, APICIL EPARGNE RETRAITE informera le titulaire des caractéristiques du plan et des différences entre le nouveau plan d'épargne retraite et l'ancien contrat.

#### Transfert collectif des droits

L'entreprise a pris l'initiative de transférer collectivement les droits en cours d'acquisition auprès du contrat REVERSO souscrit auprès du Crédit Mutuel au sein du nouveau plan mis en place par le présent accord collectif.

Un courrier d'information sera transmis aux salariés afin de les informer des conséquences de ce transfert, des caractéristiques du nouveau plan et des différences entre celui-ci et le plan transféré.

#### ▪ Gestion du PEROB

La gestion du PEROB est confiée à l'organisme assureur APICIL EPARGNE RETRAITE.

Conformément à l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, le choix de l'organisme assureur et des intermédiaires sera réexaminé, au moins une fois tous les 5 ans.

## ARTICLE 5

### COTISATIONS

#### ARTICLE 5.1.

##### TAUX, REPARTITION, ASSIETTE DES COTISATIONS

Le versement obligatoire au PEROB représente 1%TA 2%TB 4%TCdu salaire annuel brut.

- Le financement employeur représente 0,5%TA 1%TB 2%TC du salaire annuel brut.
- Le financement salarié représente 0,5%TA 1%TB 2%TCdu salaire annuel brut.

Le plan peut également recevoir les sommes issues des versements prévus ci-dessus par transfert en provenance d'un autre plan d'épargne retraite ou d'un ancien contrat de retraite supplémentaire (art83, PERE...).

Le régime fiscal et social attaché à chaque type de versement est décrit dans la notice d'information ci-jointe.

#### ARTICLE 5.2.

■

##### Investissement

Les versements sont affectés selon une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers pour les titulaires, dans des conditions fixées réglementairement et qui sont reprises dans le contrat d'assurance souscrit dans le cadre du PEROB.

La gestion par défaut de choix est la Gestion Horizon Retraite Equilibrée.

Toutefois le titulaire du plan peut décider expressément de renoncer à cette affectation.

Les actifs auxquels les versements peuvent être affectés sont précisés dans la notice d'information.

## ARTICLE 6

### ■ Liquidation des droits

Les droits peuvent être liquidés au plus tôt à la date de liquidation de la pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L161-17-2 du Code de la sécurité sociale.

Lors de la liquidation de la retraite, l'épargne constituée à raison des cotisations obligatoires de l'entreprise et des salariés est obligatoirement liquidée sous forme de rente viagère. Toutefois le gestionnaire peut, dans le cas où les quittances d'arrérage ne dépassent pas un montant fixé à ce jour à 110 € par mois, verser la prestation sous forme de capital unique.

Les droits correspondant aux autres versements sont délivrés au choix du titulaire sous forme d'un capital et/ou de rente viagère, sauf lorsque le titulaire a opté expressément et irrévocablement pour la liquidation de tout ou partie de ses droits en rente viagère à compter de l'ouverture du plan.

Les modalités de liquidation sont détaillées dans la notice d'information.

### ■ Disponibilité anticipée de l'épargne

Les droits constitués peuvent être à la demande du titulaire, ou de ses ayants-droits, liquidés ou rachetés avant l'échéance dans les cas prévus par la loi et précisés dans la notice d'information.

### ■ Calcul de la rente

Le montant de la rente est déterminé par APICIL EPARGNE RETRAITE, en application du contrat souscrit, en fonction, notamment, des montants investis, de l'âge de l'assuré et des éventuels bénéficiaires d'une pension de réversion, et des paramètres techniques selon la réglementation en vigueur au moment de l'entrée en jouissance.

## ARTICLE 7

---

### INFORMATION INDIVIDUELLE

En sa qualité de souscripteur, l'employeur remet à chaque salarié concerné 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 sera de même à chaque modification ultérieure de ce contrat.

## ARTICLE 8

---

### DUREE – REVISION – DENONCIATION

L'engagement de l'employeur a pris effet le 1<sup>er</sup> août 2025.

Il pourra à tout moment être modifié ou dénoncé, conformément à la procédure jurisprudentielle prévue pour la modification et la dénonciation des usages et engagements unilatéraux de l'employeur en vigueur à cette date.

La présente décision unilatérale se substitue ainsi à toutes les dispositions résultant de décisions unilatérales, d'usages ou de toutes autres pratiques en vigueur au sein de SBA ayant le même objet.

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

L'employeur  
Madame la Présidente de Bordeaux Métropole