

Accord collectif relatif aux contributions d'EDF SA au PEG et au PERCO pour la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018

Préambule

L'accord relatif à la contribution d'EDF SA au Plan d'Epargne Collectif (PERCO) de groupe pour la période 2015 – 2017 ainsi que l'avenant n°16 au règlement du Plan d'Epargne du Groupe (PEG) EDF arrivent tous deux à échéance le 31 décembre 2017.

Le présent accord vient, dans un souci de simplification, définir les niveaux d'abondement applicables tant aux placements et versements volontaires sur le PEG que sur le PERCO.

Le présent accord vient compléter les règlements des plans s'agissant des conditions de l'aide financière apportée par EDF SA aux salariés qui choisissent d'épargner dans ces dispositifs durant l'année 2018.

Chapitre 1: objet et champ d'application

Article 1^{er} – Objet

Le présent accord a pour objet de définir les niveaux d'abondement aux placements et versements volontaires sur le PEG (Plan d'Epargne Groupe) et sur le PERCO (Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif).

Article 2 – Champ d'application

Le présent accord s'applique dans l'ensemble des établissements d'EDF SA situés sur le territoire métropolitain ainsi qu'aux établissements situés dans les départements et régions d'outres mer, et aux sites de l'entreprise situés à Saint Barthélémy, Saint Martin et Saint Pierre et Miquelon.

Chapitre 2 : bénéficiaires

Peuvent bénéficier de l'aide de l'entreprise définie ci-dessous, tous les salariés d'EDF SA adhérant au PEG ou au PERCO qui justifient, à la date d'adhésion, d'une ancienneté minimale de trois mois acquise au sein d'EDF SA ou, le cas échéant, d'une entreprise du Groupe au sens de l'article 8 de l'accord PEG du 30 juin 2011 ou de l'article 1^{er} de l'accord de Groupe portant règlement du plan d'épargne pour la retraite collectif du groupe EDF du 17 juillet 2009.

Ne sont pas éligibles à l'abondement, les personnes en congé non rémunéré par l'entreprise d'une durée égale ou supérieure à 12 mois consécutifs et les personnes détachées, à la date de l'investissement, dans une autre entreprise ouvrant droit à l'abondement. En revanche, les bénéficiaires d'un congé accordé au titre de l'article 22 du statut National du personnel des Industries Electriques et Gazières demeurent éligibles à l'abondement.

Il est rappelé que les anciens salariés d'EDF SA qui continueraient à effectuer des versements après leur départ de l'entreprise ne peuvent bénéficier de l'aide de l'entreprise prévue par le présent accord. Ces versements effectués sur le Plan après le départ de l'entreprise n'ouvrent donc pas droit à abondement par EDF SA et les frais de tenue de compte ne sont plus pris en charge par EDF SA.

En revanche, lorsqu'un salarié quitte EDF SA pour une autre entreprise du Groupe EDF adhérente au Plan, il bénéficie au titre de l'année au cours de laquelle intervient son départ, des possibilités d'abondement mentionnées ci-dessous sur l'intéressement versé dans le Plan au titre de sa dernière période d'activité.

Chapitre 3 : contributions de l'entreprise

Article 1 – Règles d'abondement applicables au PEG

Pour l'année 2018, et sous réserve du respect des plafonds légaux, la contribution d'EDF SA au Plan, appelée abondement, consiste à majorer les versements effectués par les seuls bénéficiaires salariés comme suit :

- dans le cas d'un versement au titre de l'intéressement : majoration de 50% du montant placé,
- dans le cas de versements volontaires y compris les transferts de droits en provenance du Compte Epargne Temps : majoration de 100% du montant placé jusqu'à 100€ (soit 100€ d'abondements bruts), majoration de 75% du montant placé entre 101€ et 300€ (soit 150€ d'abondements bruts), majoration de 25% du montant placé entre 301€ et 700€ (soit 100€ d'abondements bruts), l'abondement à ce titre est limité à 350€ bruts par an et par bénéficiaire salarié.

Pour les années suivantes, ces taux d'abondement pourront être revus à la hausse comme à la baisse en fonction de l'évolution du résultat net courant.

Exemple : pour l'année 2019, ces taux d'abondement pourront être revus à la hausse comme à la baisse en fonction de l'évolution du résultat net courant de l'année 2017 (qui sera connu début 2018) par rapport à celui de 2016.

Pour tout versement réparti entre tout ou partie des formules de placement prévues à l'article 13.3 du règlement du PEG (fonds diversifiés ou en actions de l'entreprise), l'abondement éventuel versé par l'entreprise est lui-même réparti entre ces fonds au prorata des versements.

Le montant total de l'abondement susceptible d'être attribué à un même salarié bénéficiaire, tous plans confondus, est limité par l'article R 3332-8 du code de travail à 8% du montant annuel du plafond prévu à l'article L 241-3 du code de la Sécurité Sociale lorsque les placements sont investis exclusivement dans les fonds diversifiés. Cette règle est également applicable aux salariés appartenant aux services communs d'EDF SA et de ENGIE SA. (1)

A partir du moment où le salarié investit n € dans le FCPE Actions EDF, le plafond légal précédent est majoré de n €, cette majoration étant limitée à 80% du montant précédent conformément à l'article L 3332-11 du code de travail. (2)

L'abondement ne peut, en outre, dépasser le triple de la contribution du bénéficiaire, c'est-à-dire de ses versements volontaires.

Lorsqu'un salarié quitte EDF SA pour une autre entreprise du Groupe EDF adhérente au Plan, il bénéficie au titre de l'année au cours de laquelle intervient son départ, des possibilités d'abondement mentionnées ci-dessus sur l'intéressement versé dans le Plan au titre de sa dernière période d'activité.

Article 2 – Règles d'abondement applicables au PERCO

Outre la prise en charge des frais de tenue de compte prévue par l'accord de Groupe portant règlement du plan d'épargne pour la retraite collectif du groupe EDF, la contribution d'EDF SA au Plan est constituée, pour l'année 2018, de versements complémentaires à ceux de ses salariés, prenant la forme d'un abondement des sommes placées sur le PERCO avant le 31 décembre 2018, dans les conditions suivantes :

- dans le cas d'un versement au titre de l'intéressement : majoration de 50% du montant placé,
- dans le cas de versements volontaires y compris les transferts de droits en provenance du Compte Epargne Temps : majoration de 100% du montant placé jusqu'à 100€ (soit 100€ d'abondements bruts), majoration de 75% du montant placé entre 101€ et 300€ (soit 150€ d'abondements bruts), majoration de 25% du montant placé entre 301€ et 700€ (soit 100€ d'abondements bruts), l'abondement à ce titre est limité à 350€ bruts par an et par bénéficiaire salarié.

¹ 3 138 € en 2017. Le montant de ce plafond légal en vigueur au 1^{er} janvier 2017 est susceptible d'adaptations légales qui seront automatiquement et immédiatement applicables au présent plan.

² Au 1^{er} janvier 2017, la valeur de cette majoration est de 2 510,4 €, soit un abondement maximum de 5 648,4 €. Le montant de ces plafonds légaux en vigueur au 1^{er} janvier 2017 est susceptible d'adaptations légales qui seront immédiatement et automatiquement applicables au présent plan.

Pour les années suivantes, ces taux d'abondement pourront être revus à la hausse comme à la baisse en fonction de l'évolution du résultat net courant.

Exemple : pour l'année 2019, ces taux d'abondement pourront être revus à la hausse comme à la baisse en fonction de l'évolution du résultat net courant de l'année 2017 (qui sera connu début 2018) par rapport à celui de 2016.

Le droit à abondement s'apprécie à la date de versement ou de transfert des sommes sur le Plan, quelle que soit l'origine de celles-ci.

L'abondement de l'entreprise ne pourra en aucun cas dépasser les plafonds légaux, soit, à la date de signature du présent accord, le triple des versements du salarié et 16 % du montant du plafond annuel de la sécurité sociale par adhérent et par an ⁽³⁾.

Il est rappelé que l'enveloppe d'abondement du PERCO est distincte de celle du Plan d'Epargne Groupe.

Pour tout versement réparti entre tout ou partie des formules de placement prévues à l'article 12.2 du règlement du Perco, l'abondement éventuel versé par l'entreprise est lui-même réparti entre ces fonds au prorata des versements.

Chapitre 4 : dispositions applicables aux salariés des services communs d'EDF SA et ENGIE SA

Le salarié qui entend effectuer un versement volontaire et qui à la date de ce versement est affecté à un service commun à EDF SA et ENGIE SA peut effectuer ce versement individuel dans le cadre du PEG ou du PERCO EDF. Il peut également, le cas échéant, effectuer des versements sur le ou les plans d'épargne de ENGIE SA dans les conditions prévues par les règlements de ces plans.

L'intéressement versé par EDF SA, lorsqu'il est placé sur le PEG ou sur le PERCO, et les abondements correspondant sont obligatoirement investis dans le PEG ou le PERCO EDF.

Seuls les versements individuels affectés sur le PEG ou le PERCO d'EDF pourront faire l'objet d'un abondement d'EDF SA. En outre, le plafond des versements individuels abondés par EDF SA sera déterminé au prorata de la clé de répartition (% électricité) de l'unité à laquelle le bénéficiaire est rattaché au 1^{er} janvier de l'année considérée.

A partir des présentes règles, l'abondement total perçu pour un versement individuel, tous plans et fonds confondus, est calculé conformément aux règles du chapitre 3 du présent accord, en

³ 6 276 € en 2017. Le montant de ce plafond légal en vigueur au 1^{er} janvier 2017 est susceptible d'adaptations légales qui seront automatiquement et immédiatement applicables au présent plan.

prenant en compte l'abondement total déjà perçu pour l'ensemble des versements individuels auxquels le salarié a procédé antérieurement au titre d'une même année civile.

Chapitre 5 : régime social et fiscal de l'aide de l'entreprise

L'abondement brut mentionné au chapitre 3 du présent accord ne constitue pas un élément de salaire soumis à cotisations de sécurité sociale dans les conditions fixées par l'article L. 3332-27 du code du travail. Il est en revanche soumis à la CSG et à la CRDS au titre des revenus d'activité, qui seront précomptées par l'entreprise lors du versement de l'aide de l'entreprise au PEG ou au PERCO du Groupe EDF au profit des bénéficiaires, sans attendre la liquidation des sommes ou des avoirs.

L'abondement n'est pas soumis à l'impôt sur le revenu.

Chapitre 6 : dispositions finales

Article 1 – Notification, dépôt et publicité

A l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Les formalités de dépôt et de publicité du présent accord seront effectuées par la Direction d'EDF SA dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 2 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

L'accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

Il est conclu pour une durée déterminée d'un an dont le terme est fixé au 31 décembre 2018. Il cessera immédiatement de produire tout effet à compter de cette date.

Dans l'hypothèse où les accords PEG et PERCO précités cesseraient de produire leurs effets avant le 31 décembre 2018, le présent accord cesserait également de produire tout effet à la même date.

Article 3 – Révision

Le présent accord pourra être révisé à la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs Organisation(s) Syndicale(s) représentative(s) conformément aux dispositions des articles L. 2261 -7 et suivants du Code du travail.

Fait à Paris le ... juin 2017

Pour EDF SA :

Le Directeur de la Direction Stratégie Sociale

Thomas AUDIGE

Pour les représentants des organisations syndicales:

CFDT

CFE-CGC

CGT

CGT-FO