

ACCORD D'INTERESSEMENT DE L'UES CAPGEMINI

Entre les soussignés :

Les sociétés de l'Unité Economique et Sociale Capgemini, dont la liste figure en annexe 1, ci-après dénommée « l'UES Capgemini » ou « l'UES », représentées par Monsieur Bruno DUMAS, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité,

d'une part,

et

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

- La Fédération Communication, Conseil, Culture-CFDT
- Le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC)
- Le syndicat SICSTI (CFTC)
- La CGT Capgemini
- FEC-FO

d'autre part,

Ci-après collectivement dénommées « les Parties »,

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Le présent accord est conclu conformément aux articles L. 3311-1 et suivants et R 3311-1 et suivants du Code du travail.

Cet accord a pour objet la détermination des modalités d'intéressement retenues, notamment les critères et modes de calcul servant de base à l'intéressement, ainsi que les modalités de sa répartition entre les bénéficiaires de l'UES.

Le présent accord est mis en place au sein de l'UES Capgemini avec les organisations syndicales représentatives signataires et la Direction dans le but de faire profiter l'ensemble de ses salariés d'un partage de la valeur collectivement créée.

Plus spécialement, l'objectif du présent accord vise à associer l'ensemble des salariés des sociétés de l'UES Capgemini conjointement à l'amélioration des performances de l'UES et à celles de chacune des grandes familles de métier qui la composent.

Le **déclenchement de l'intéressement** est conditionné à l'atteinte d'une rentabilité opérationnelle minimum, mesurée au niveau de l'UES Capgemini et croissante sur les trois exercices d'application du présent accord.

Une fois ce seuil atteint, **l'intéressement est constitué de six fractions correspondant aux six grandes familles de métier présentes au sein de l'UES**, afin de valoriser l'amélioration des performances propres à chaque ligne de métier. Pour chacune de ces fractions, le montant de l'intéressement est calculé à partir d'une **enveloppe de base définie en fonction de l'évolution de la rentabilité opérationnelle du métier considéré** (évolution du taux de GOP métier). Cette enveloppe est ensuite **pondérée par la réalisation de deux indicateurs** traduisant respectivement la responsabilité sociétale d'entreprise - réduction de l'émission de gaz à effet de serre par personne, mesurée au niveau UES - et la mobilisation des salariés autour d'une thématique de formation obligatoire en ligne, mesurée au niveau de chaque famille métier. Le coefficient multiplicateur dépendra de la surperformance des résultats obtenus par les salariés sur ces indicateurs. Ces 2 critères permettent une modulation de l'enveloppe de base de moins 10% à plus 20%.

Ces indicateurs pourront être modifiés à l'occasion d'une révision du présent accord pour tenir compte des éventuels événements significatifs susceptibles d'impacter leur réalisation. La Direction initiera alors la négociation d'un éventuel avenant au présent accord au cours du premier semestre 2020 et 2021, dont l'objectif sera de s'assurer, tout en conservant le caractère aléatoire de l'intéressement, de la fixation d'objectifs ambitieux, atteignables et réalisables.

Les enveloppes d'intéressement ainsi constituées pour chaque famille de métier seront ensuite **réparties au prorata du salaire brut perçu** par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice concerné.

L'intéressement ne se substitue à aucun des éléments de la rémunération en vigueur dans l'UES ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles. Par éléments de la rémunération, il faut entendre tout ce qui constitue l'assiette des cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, c'est à dire toutes rémunérations versées à l'occasion ou en contrepartie d'un travail, qu'il s'agisse de primes régulières ou occasionnelles.

Les sommes à répartir entre les bénéficiaires, en application du présent accord, ne constituent pas un élément de salaire pour l'application de la législation relative au salaire minimum de croissance.

A l'occasion de la négociation du présent accord et conformément aux articles L. 3332-6 et L. 3334-3 du Code du travail, les Parties ont confirmé l'existence d'un plan d'épargne groupe (PEG), ainsi que d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) sur le périmètre de l'UES.

ARTICLE 1 **CHAMP D'APPLICATION, EVOLUTION DU PERIMETRE DE L'ACCORD ET BENEFICIAIRES**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés (CDI, CDD dont alternants et apprentis) des sociétés de l'UES Capgemini, sous réserve de compter **3 mois d'ancienneté dans l'UES**.

Pour la détermination de l'ancienneté sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

La résiliation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement.

En cas d'embauche d'un salarié à l'issue d'un stage entreprise, la durée de ce dernier est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté (art. L. 1221-24 du Code du travail) sous réserve du respect de l'une des deux conditions suivantes :

- la durée du stage entreprise est supérieure à deux mois consécutifs si le stage ne s'est pas déroulé au cours d'une même année scolaire ou universitaire ;
- la durée du stage entreprise est supérieure à deux mois consécutifs ou non, si le stage s'est déroulé au cours d'une même année scolaire ou universitaire.

Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants (art. L.612-8 et suivants du Code de l'éducation) et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de seize ans.

Dès lors que l'ancienneté exigée par l'accord est atteinte, le salarié a vocation à bénéficier de l'intéressement sur la totalité de son appartenance juridique à l'UES au cours de l'exercice de référence, sans que puisse être déduite la période d'acquisition de l'ancienneté.

Seuls les mandataires sociaux bénéficiant par ailleurs d'un contrat de travail, reconnu comme tel au sens de la loi et de la jurisprudence, bénéficieront de l'intéressement. Dans ce cas, l'intéressement du bénéficiaire sera calculé sur la base des rémunérations afférentes au seul contrat de travail.

Le présent accord s'appliquera également à l'ensemble des salariés de toute nouvelle société qui intégrerait le périmètre de l'UES Capgemini postérieurement à la conclusion du présent accord, sous réserve de la conclusion d'un avenant signé par les représentants employeur et salariés de la société voulant intégrer le champ du présent accord.

De la même manière, si au cours d'un exercice, une des entreprises sortait du périmètre de l'UES Capgemini, cette dernière cesserait de pouvoir être partie au présent accord. Dans ce cas et pour la bonne forme, un avenant constatant la dénonciation de l'adhésion de la société à l'accord d'UES sera signé par les parties initiales.

Si l'intégration d'une nouvelle société, ou la sortie d'une société se fait au cours de la première moitié de l'exercice (30 juin), lesdites intégration ou sortie prendront effet sur l'exercice en cours. Au-delà de cette date, l'intégration ou la sortie ne seront effectives que sur l'exercice suivant.

Remarque :

Pour respecter le caractère aléatoire de l'intéressement, seules les entrées ou sorties au cours de la première moitié de la période de calcul sont prises en compte.

Ainsi, si une entreprise entre le 1^{er} septembre de l'année N, les salariés de ladite entreprise en pourront être bénéficiaires qu'en N+1.

Si une société sort au 1^{er} septembre N, ses salariés seront bénéficiaires au titre de l'année N au prorata de leur présence dans l'UES.

ARTICLE 2 CALCUL DE L'INTERESSEMENT

Plafonnement légal :

L'article L. 3314-8 du Code du travail prévoit que le montant global des primes distribuées au titre de l'intéressement (prime d'intéressement et, le cas échéant, prime d'intéressement de projet et supplément d'intéressement) est plafonné à 20% du total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel entrant dans le champ d'application de l'accord. Il s'agit donc des salaires bruts versés, au cours de l'exercice au titre duquel est calculé l'intéressement, à l'ensemble du personnel inscrit à l'effectif et non des salaires perçus par les seuls bénéficiaires de l'intéressement.

Plafonnement spécifique :

Le montant de l'Intéressement, « I UES » ne peut avoir pour conséquence de conduire la somme de la Participation de l'UES, « RSP UES », et de l'Intéressement « I UES », à un montant supérieur à 3,3% du total des salaires bruts versés à l'ensemble des bénéficiaires au cours de l'exercice au titre duquel il est calculé.

Ainsi :

- Si RSP UES est supérieure ou égale à 3,3% du total défini ci-dessus alors l'intéressement serait nul.
- Si RSP UES est inférieure à 3,3% du total défini ci-dessus, alors I UES est plafonnée à (3,3% - RSP UES) et ce dans la limite du Plafonnement légal.

Définition :

RSP UES désigne la participation financière éventuellement générée au titre de l'exercice concerné sur le périmètre de l'accord UES.

Remarque :

Dans un souci de simplification, le calcul de la Participation, générée au cours de l'exercice considéré, se fera avant prise en compte de l'intéressement et des charges sociales afférentes, pour le calcul du présent plafonnement.

Seuil de déclenchement :

L'intéressement « I UES » est subordonné au fait que le taux de GOP UES, après déduction de l'intéressement et des charges sociales afférentes, de l'exercice soit égal ou supérieur :

- 11,5% pour l'exercice 2019,
- 12,5% pour l'exercice 2020,
- 13,5% pour l'exercice 2021.

Définitions :

Le **taux de GOP UES de l'exercice** correspond au ratio :
$$\frac{\text{GOP UES de l'exercice}}{\text{Managed Revenue UES de l'exercice}}$$

La **GOP** désigne le « Group Operating Profit », qui constitue la mesure interne de la marge opérationnelle des business units du Groupe Capgemini.

Handwritten initials and numbers in blue ink: "B", "4", "L", "MB", "T", "D".

La GOP prise en compte est la « GOP before Restructuring Costs » (« GOP b.r. »), soit la marge opérationnelle avant les coûts de restructuration. La marge opérationnelle brute est la différence entre le chiffre d'affaires et les coûts directs (imputables sur projets facturables) et coûts indirects (projets non facturables et les coûts des fonctions supports).

La GOP UES est la marge opérationnelle brute des différentes entités opérationnelles composant l'UES Capgemini.

La GOP UES s'entend après déduction de l'intéressement et des charges sociales afférentes, et après déduction de la Participation UES éventuellement générée au titre de l'exercice concerné (Participation des salariés aux résultats de l'entreprise - Ordonnance 86-1134 du 21/10/1986). Dans un souci de simplification, le calcul de la Participation, générée au cours de l'exercice considéré, se fera, pour le présent calcul, après prise en compte de l'intéressement.

Le Managed Revenue UES est défini comme la somme du « managed revenue » des entités faisant partie du périmètre de l'UES Capgemini. Ainsi, si une société sortait du périmètre de l'UES Capgemini, celle-ci ne pourrait plus se voir appliquer le présent accord et de facto le « managed revenue » de cette société serait exclu du calcul du « managed revenue » UES. Une société sortie de l'UES avant la première moitié de l'exercice ne sera pas prise en compte dans le managed revenue UES. Une société sortie après la fin de la première moitié de l'exercice sera prise en compte dans le managed revenue sur les x mois de l'exercice où elle était membre de l'UES.

Remarques :

- Un exemple de calcul des éléments du taux de GOP issus du « Operational P&L » est fourni en annexe 2.
- La projection « managed revenue » sur les années 2020 et 2021 est basée sur une estimation de la croissance attendue pour la France en revenu externe sur la période. Le « managed revenue » pour l'année 2019 est celui inscrit au budget.

Mode de calcul :

L'intéressement I de l'UES d'un exercice (« I UES ») est calculé comme indiqué ci-après. Il correspond à la somme des intéressements calculés pour chacune des six unités de travail 1 à 6 :

$$I \text{ UES} = I1 + I2 + I3 + I4 + I5 + I6$$

I1, I2, I3, I4, I5 et I6 désignent les 6 fractions d'intéressement correspondant à chacune des unités de travail (« UT ») constituées (UT1, UT2, UT3, UT4, UT5 et UT6).

Il y a lieu de considérer les unités de travail suivantes, constituées indépendamment de toute référence catégorielle type cadres et non cadres ou autres catégories conventionnelles, et constituées de salariés rattachés à une même famille métier, placés sous la responsabilité d'un même encadrement et/ou ayant des contenus de travail proches ou identiques et/ou travaillant habituellement ensemble et/ou ayant des conditions de travail analogues.

Chacune des unités de travail correspond au périmètre des **6 Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement (« CSEE »)** constitués au sein de l'UES Capgemini, tels que définis dans l'accord collectif sur l'organisation sociale du 5 mars 2019, soit :

- L'unité de travail UT1 « INVENT »
- L'unité de travail UT 2 « INGENIERIE »

- L'unité de travail UT3 « INFRA »
- L'unité de travail UT4 « APPLI »
- L'unité de travail UT5 « EDITIONS DE SOLUTIONS »
- L'unité de travail UT6 « CORPORATE »

Les entités juridiques et opérationnelles rattachées à chacune des familles métier sont précisées en annexe 3.

Détermination des fractions d'intéressement I1, I2, I3, I4, I5 et I6 de chaque unité de travail UTi :

Chaque fraction d'intéressement Ii (pour i= 1 à 6) est déterminée comme suit :

$$I_i = E_b \text{ UT}_i \times P \text{ UT}_i$$

- **E_b UT_i** désigne l'« enveloppe de base de l'unité de travail UT_i », définie en fonction du taux de GOP de l'UT_i, pour les unités de travail UT₁ à UT₅ et en fonction de la moyenne des enveloppes des autres unités de travail, pour l'unité de travail UT₆.
- **P UT_i** désigne le «coefficient de performance pour l'unité de travail UT_i », défini en fonction des indicateurs RSE mesuré au niveau de l'UES et taux de participation aux modules de formation en ligne obligatoires, mesuré au niveau de l'UT_i.

Détermination de E_b UT_i pour i = 1 à 5 :

E_b UT_i est définie en fonction de l'évolution du taux de GOP de chaque métier i :

(Taux de GOP du métier UT_i de l'exercice en cours - Taux de GOP du métier UT_i de l'exercice précédent) x 100

Définitions :

- **SUT_i** désigne les salaires bruts totaux des bénéficiaires de l'unité de travail Métier UT_i de l'exercice concerné.
- **ST** désigne les salaires bruts totaux de l'ensemble des bénéficiaires de l'UES de l'exercice concerné.
- **x points** désigne le nombre de points de croissance moyens du Taux de GOP métier de l'UT_i, c'est-à-dire la moyenne pour chaque exercice N entre :

$$\frac{(\text{Taux de GOP de l'exercice N-1} - \text{Taux de GOP de l'exercice N-2}) \times 100}{\text{Et}} \\ (\text{Taux de GOP budgété de l'exercice concerné N et taux de GOP de l'exercice N-1}) \times 100$$
- Les exigences de taux de GOP pour les exercices 2020 et 2021 seront revues au titre des exercices 2020 et 2021 dans le cadre d'avenants au présent accord.
- Les salaires bruts pris en compte sont déterminés par référence à l'assiette des cotisations de sécurité sociale.
- Le Taux de GOP UES est défini comme précédemment pour le seuil de déclenchement.
- Le Taux de GOP Métier de l'UT_i est défini comme le Taux de GOP UES, sur la base du périmètre de chaque unité de travail Métier UT_i définie.

Remarque :

Pour l'exercice concerné 2019, N correspond à l'exercice 2019, N-1 à l'exercice 2018, N-2 à l'exercice 2017.

Pour l'exercice 2019 :

Evolution du Taux GOP Métier UTi	Enveloppe Eb UTi en €, si le Taux GOP UES de l'exercice est :	
	Supérieur ou égal à 11,5%	Supérieur ou égal à 12%
Inférieur à x points	0	0
Supérieur ou égal à x points	3 500 000 € x (SUTi / ST)	7 000 000 € x (SUTi / ST)

Remarque :

L'enveloppe cible pour un taux de GOP UES supérieur ou égal à 12% est de 7 000 000€ sur le périmètre de l'UES. A titre exceptionnel, pour l'exercice 2019, cette enveloppe UES est portée à 7 000 000 € + 3 000 000€, soit 10 000 000€.

Pour l'exercice 2020 :

Evolution du Taux GOP Métier UTi	Enveloppe Eb UTi en €, si le Taux GOP UES de l'exercice est :	
	Supérieur ou égal à 12,5%	Supérieur ou égal à 13%
Inférieur à x points	0	0
Supérieur ou égal à x points	4 250 000 € x (SUTi / ST)	8 500 000 € x (SUTi / ST)

Pour l'exercice 2021 :

Evolution du Taux GOP Métier UTi	Enveloppe Eb UTi en €, si le Taux GOP UES de l'exercice est :	
	Supérieur ou égal à 13,5%	Supérieur ou égal à 14%
Inférieur à x points	0	0
Supérieur ou égal à x points	5 000 000 € x (SUTi / ST)	10 000 000 € x (SUTi / ST)

Pour les unités de travail UT1 à UT5 :

x points correspond à la moyenne en points de la croissance des taux de GOP des deux dernières années, soit, pour l'exercice 2019 :

- Taux de Croissance Budget 2019 versus Réalisé 2018 ;
- Taux de Croissance Réalisé 2018 versus Réalisé 2017.

La même règle sera appliquée pour les exercices 2020 et 2021 en glissant d'une année à chaque fois. La Direction informera en 2020 et 2021 le CSE Central du nombre de points correspondant pour UT1 à UT5.

Métier UTi	x points pour l'exercice 2019
Invent (UT1)	0,65
Ingénierie (UT2)	1,45
Infra (UT3)	0,75
Appli (UT4)	1,42
Edition de Solutions (UT5)	0,10

Exemple (fictif) de détermination de l'enveloppe de base par métier UTi :

Métier i	Salaires Métier i Salaires UES	Tx progression GOP Métier i en points	Enveloppe de base métier i Pour un taux de GOP UES ≥12%
Métier 1	25%	0,7 (> 0,65)	10M€ x 25% = 2,5 M€
Métier 2	10%	1,1 (< 1,45)	0
Métier 3	5%	0,8 (> 0,75)	10M€ x 5% = 0,5 M€
Métier 4	20%	1,43 (> 1,42)	10 M€ x 20% = 2 M€
Métier 5	30%	0,11 (> 0,10)	10M€ x 30% = 3 M€
Métier 6	10%	Moyenne	9M€ x 10% = 0,9 M€
Intéressement total distribué			9 900 000 €

Détermination de Eb UT6 :

$$Eb\ UT6 = \frac{EbUT1 + EbUT2 + EbUT3 + EbUT4 + EbUT5}{(SUT1/ST) + (SUT2/ST) + (SUT3/ST) + (SUT4/ST) + (SUT5/ST)} \times (SUT6/ST)$$

Détermination de PUTi :

PUTi correspond à la moyenne de 2 coefficients de performance pondérateurs pour l'unité de travail UTi, pour i = 1 à 6, liés à la réalisation :

- d'un indicateur de Responsabilité Sociétale et Environnementale, mesuré au niveau de l'UES,
- d'un indicateur de participation aux formations en ligne obligatoires, mesuré au niveau de l'unité de travail UTi.

Pour chaque unité de travail UTi (pour i = 1 à 6), PUTi est déterminé comme suit :

$$PUTi = \frac{ai + bi}{2}$$

- a est mesuré par le ratio suivant, R1, mesurant la réduction des émissions de gaz à effet de serre par salarié mesurant l'empreinte carbone moyenne au niveau de l'UES :

$$R1 = \frac{\text{Emission de gaz à effet de serre de l'UES de l'exercice}}{\text{Effectif de l'UES de l'exercice}}$$

R1 de l'UES Exercice 2019	R1 de l'UES Exercice 2020	R1 de l'UES Exercice 2021	aUTi
Supérieure à 1,4 T CO2	Supérieure à 1,38 T CO2	Supérieure à 1,36 T CO2	0,9
Inférieure ou égale à 1,4 T CO2	Inférieure ou égale à 1,38 T CO2	Inférieure ou égale à 1,36 T CO2	1
Inférieure ou égale à 1,38 T CO2	Inférieure ou égale à 1,36 T CO2	Inférieure ou égale à 1,34 T CO2	1,2

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Définitions :

L'émission de gaz à effet de serre de l'UTi de l'exercice correspond aux émissions dans le cadre des déplacements professionnels des salariés.

L'effectif de l'UES de l'exercice correspond à l'effectif en équivalent temps plein de l'UES de l'exercice.

Les données prises en compte sont celles validées annuellement par KPMG.

- **b** est mesuré par le ratio suivant, R2, mesurant le **taux de salariés ayant réalisé dans son intégralité un module de formation en ligne obligatoire**, accessible via MyLearning, au niveau de l'unité de travail UTi :

Nombre de salariés de l'UTi ayant réalisé le module de formation en ligne au cours de l'exercice
Effectif de l'UTi de l'exercice

En 2019, les salariés devront suivre le nouveau module de formation en ligne sur la « Cybersécurité » qui sera déployé et accessible à compter du 1^{er} septembre. La fixation du taux de salariés ayant réalisé ce module de formation tient compte de sa date de mise en ligne.

R2 de l'UTi Exercice 2019 Taux de salariés ayant réalisé le module sur la « Cybersécurité »	bUTi
Inférieur ou égal à 29%	0,9
Supérieur à 29%	1
Supérieur à 30%	1,2

En 2020, les salariés devront suivre le nouveau module de formation en ligne sur le « Code of Business Ethics ».

R2 de l'UTi Exercice 2020 Taux de salariés ayant réalisé le module sur le « Code of Business Ethics »	bUTi
Inférieur ou égal à 89%	0,9
Supérieur à 89%	1
Supérieur à 90%	1,2

En 2021, le nouveau module de formation en ligne sur l' « Anticorruption ».

R2 de l'UTi Exercice 2021 Taux de salariés ayant réalisé le module sur l' « Anticorruption »	bUTi
Inférieur ou égal à 89%	0,9
Supérieur à 89%	1
Supérieur à 90%	1,2

Définitions :

Le nombre de salariés de l'UTi ayant réalisé dans son intégralité le module de formation en ligne au cours de l'exercice est mesuré grâce à un code d'imputation dédié module e-learning « Cybersécurité » / module-learning « Code of Business Ethics » / module-learning « Anticorruption ».

L'effectif de l'UTi de l'exercice est défini comme précédemment.

Les données prises en compte sont celles issues des « reportings » officiels de Group Learning.

Remarque générale sur le mode de calcul :

Le mode de calcul ainsi précisé s'applique à périmètre constant, c'est à dire avec des paramètres comparables et plus généralement en l'absence de tout événement pouvant avoir un effet significatif sur les paramètres retenus. En cas de modification majeure de ces paramètres, un avenant pourra être conclu entre les Parties selon les modalités prévues à l'article 8.

ARTICLE 3 **MODE DE REPARTITION**

L'intéressement I, tel que défini à l'article 2, sera réparti **pour chacune de ses fractions I1, I2, I3, I4, I5 et I6 aux unités de travail.**

Au sein de chaque unité de travail, la fraction d'intéressement II (i= 1 à 6) sera répartie directement entre tous les bénéficiaires proportionnellement au salaire brut perçu par chacun au cours de l'exercice concerné.

Concernant les salariés en congé de maternité ou d'adoption, ou absents consécutivement à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, ainsi que pour toutes les périodes assimilées légalement à du travail effectif, le salaire à prendre en compte est celui correspondant à la rémunération que les salariés auraient reçue s'ils avaient normalement travaillé.

Remarques :

Aucune somme versée au titre de l'intéressement ne peut excéder les plafonds prévus aux articles L. 3314-6 et L. 3314-8 du Code du travail. En conséquence, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire pour un même exercice (quelle que soit la date de versement effectif) ne peut excéder une somme égale aux ¾ du plafond annuel de la sécurité sociale. En cas d'exercice non calendaire, le plafond de la sécurité sociale pris en compte est la somme des plafonds mensuels de la sécurité sociale de l'exercice concerné.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'UES, le plafond et éventuellement les salaires planchers et/ou plafonds spécifiés ci-dessus pour la limite des salaires pris en compte pour la répartition sont calculés au prorata de sa durée de présence aux effectifs.

Dans le cadre du financement de la sécurité sociale, les primes d'intéressement sont soumises au forfait social redevable par l'entreprise conformément à l'article L.137-16 du Code de la Sécurité Sociale. Conformément à l'Article L. 137-15 du Code précité, et par dérogation, ne sont pas assujetties les entreprises qui emploient moins de deux cent cinquante salariés.

Chaque société de l'UES constate son intéressement, le comptabilise et est tenue du paiement de celui-ci.

ARTICLE 4 **VERSEMENT DE LA PRIME**

Les sommes dues au titre de l'intéressement doivent être versées en respectant le délai légal en vigueur conformément à l'article L. 3314-9 du Code du travail. Au-delà, les sommes sont majorées d'un intérêt de retard égal au taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié par le ministre chargé de l'économie multiplié par 1,33 fois.

Au jour de la signature du présent accord, le délai légal est le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice pour un mode de calcul annuel.

Chaque versement fera l'objet d'une fiche distincte de la feuille de paie (bordereau individuel). Cette fiche mentionnera :

- Le montant global de l'Intéressement versé,
- Le montant moyen ainsi que le montant des droits attribués au salarié rattaché à l'unité de travail,
- Le précompte effectué au titre de la Contribution Sociale Généralisée et du Remboursement de la Dette Sociale,
- Lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai,
- Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne de groupe ou, le cas échéant, au plan d'épargne d'entreprise, des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2.

Cette fiche comportera en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord.

La remise du bordereau individuel d'intéressement au bénéficiaire peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données et sous réserve de l'accord du bénéficiaire concerné.

A l'occasion de chaque calcul effectué au titre de l'intéressement, et éventuellement à l'occasion de chaque versement, chaque bénéficiaire peut demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes qui lui reviennent.

Dans le cas où les entreprises de l'UES ont ouvert un (ou plusieurs) Plan(s) d'épargne salariale, une note d'information (bordereau individuel) sera remise à chaque bénéficiaire. Elle portera mention des sommes qui lui sont attribuées, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement et du délai dans lequel il peut formuler sa demande (15 jours à compter de la date d'information du montant).

Ainsi, le bénéficiaire sera informé au plus tard le 15 mai de l'exercice suivant l'exercice concerné.

Conformément à l'article L. 3315-2 du Code du travail, si le bénéficiaire ne répond pas dans le délai de 15 jours précité ou en l'absence de choix d'affectation, sa prime d'intéressement est affectée en totalité plan d'épargne groupe de l'UES Capgemini (« PEG »), selon le règlement de ce dernier ou le plan d'épargne d'entreprise si la société n'adhère pas au PEG.

A défaut de précision, la prime d'intéressement du salarié est investie en totalité dans un fonds commun de placement d'entreprise « Solidaire ». Cette précision nécessitera la modification par voie d'avenant de l'accord sur le PEG pour être effective.

1) Cas du versement direct au salarié :

Si le salarié le demande, sa prime d'Intéressement, calculée comme indiqué ci-dessus, lui sera versée le 31 mai de l'exercice suivant l'exercice concerné.

2) Cas d'affectation à un plan d'épargne salariale (PES) :

Selon l'article L. 3315-2 du Code du travail, dans le cas où les entreprises de l'UES ont ouvert un ou plusieurs plans d'épargne salariale (PEE, PEG, PERCO, PERCOI), le bénéficiaire peut affecter sa prime d'intéressement en totalité ou partiellement dans le plan ou les plans d'épargne salariale existants dans un délai maximum de 15 jours à compter de la date à laquelle elle a été attribuée (article R. 3332-12 du Code du travail).

Si le bénéficiaire fait le choix de l'affectation de son intéressement à un plan d'épargne salariale, sa prime sera investie au choix de l'épargnant conformément au règlement de ce(s) plan(s). Ainsi, les sommes épargnées seront exonérées d'impôt sur le revenu.

ARTICLE 5 SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

L'application de l'accord sera suivie par Comité Social et Economique Central (« CSEC ») de l'UES Caggemini.

Le CSEC UES se réunira chaque fois qu'il y aura lieu de calculer les produits de l'intéressement ou leur répartition, en vue de recevoir les informations correspondantes et de vérifier les modalités d'application de l'accord. En cas de modification majeure des paramètres retenus dans la formule de calcul de l'intéressement contenue dans le présent accord, le CSEC sera informé de l'avenant qui aura pu être conclu entre les Parties.

Il lui sera possible de prendre connaissance à cette occasion, des éléments ayant servi de base au calcul de l'intéressement que la direction mettra à sa disposition.

A l'issue du suivi réalisé par le CSEC et dans l'hypothèse de l'atteinte du seuil de déclenchement UES, chaque CSEE sera informé sur la détermination de la fraction d'intéressement le concernant.

ARTICLE 6 INFORMATION DU PERSONNEL

Une note d'information reprenant le texte même de l'accord, sera communiquée par courriel à tous les salariés de l'UES, y compris à tout nouvel embauché.

Le personnel sera également être informé du texte du présent accord d'Intéressement par affichage sur les panneaux prévus à cet effet.

Lorsqu'un salarié quitte l'UES, l'employeur l'informe qu'il y aura lieu pour lui d'aviser son entreprise de ses changements d'adresse. Si le salarié ne peut être atteint, alors :

- En l'absence de plan d'épargne salariale, les sommes dues au titre de l'intéressement sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement. Passé ce délai, conformément à l'article D. 3313-11 du Code du travail, ces sommes seront versées à la Caisse des Dépôts et Consignations où l'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du Code monétaire et financier.
- Dans le cas où un plan d'épargne salariale est ouvert, les sommes et droits auxquels le salarié peut prétendre sont affectés au plan d'épargne entreprise/plan d'épargne groupe, conformément aux modalités s'appliquant lorsque le bénéficiaire ne répond pas dans le délai de 15 jours précité ou en l'absence de choix d'affectation. La conservation des fonds communs de placement est assurée par l'organisme qui en a la charge pendant une durée de 10 ans avant

d'être versés à la Caisse des Dépôts et Consignations, auprès de laquelle l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription prévue.

Conformément à l'article L. 3341-6 du Code du travail, tout salarié recevra - lors de la conclusion de son contrat de travail - un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale mis en place dans l'UES. Le livret d'épargne salariale est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques et sociales établie en application de l'article L. 2323-7-2 du Code du travail.

Conformément à l'article L. 3341-7 du Code précité, tout bénéficiaire quittant l'UES recevra un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'UES et précisant les modalités de prise en charge des frais de tenue de compte-conservation. L'état récapitulatif est inséré dans un livret d'épargne salariale.

ARTICLE 7 **REGLEMENT DES LITIGES**

Tout différend pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent accord se réglera si possible à l'amiable, après entente des parties. A défaut, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

ARTICLE 8 **ENTREE EN VIGUEUR – DUREE - RENOUELEMENT DE L'ACCORD**

Le présent accord est indissociable de l'accord de participation de l'UES CAPGEMINI proposé simultanément aux signataires.

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 sous réserve de la conclusion simultanée de l'accord de participation au sein de l'UES Capgemini visée à l'alinéa qui précède.

Il est conclu pour une durée de trois exercices comptables à compter de celui ouvert au 1^{er} janvier 2019 et clos le 31 décembre 2019.

Six mois avant l'expiration du présent accord, les Parties se réuniront afin de juger de l'opportunité du renouvellement du système sous la même forme ou sous une forme différente ou de son abandon.

En cas de reconduction de l'accord, celui-ci devra être négocié, conclu et déposé dans les mêmes conditions et délais que l'accord initial.

ARTICLE 9 **REVISION DE L'ACCORD - DENONCIATION**

La Direction s'engage à convier les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES Capgemini après la clôture de l'exercice et l'arrêté des comptes N-1 afin de déterminer, si des événements récents sont susceptibles d'avoir un effet significatif sur les paramètres de calcul de l'intéressement ou si ses modalités de mise en œuvre ne sont plus conformes aux principes ayant servi à son élaboration.

Le présent accord pourra alors être révisé par voie d'avenant conclu par l'ensemble des signataires de l'accord initial (Direction et organisations syndicales) avant la fin de la première moitié de la période de calcul concernée, et déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) dépositaire de l'accord initial.

Dans le cas où une modification de la situation juridique des entreprises de l'UES, par fusion, cession ou scission rendrait impossible l'application du présent accord, celui-ci cesserait de produire ses effets.

Dans ce cas, le nouvel employeur engage dans un délai de six mois une négociation, selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5, en vue de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord.

Dans tous les autres cas, le présent accord ne pourra être dénoncé que par l'ensemble des parties (Direction et organisations syndicales). La dénonciation ne pourra s'appliquer à la période de calcul que si elle survient avant la fin de la première moitié de cette période de calcul. Dans tous les cas, la dénonciation devra être notifiée à la DIRECCTE dans les meilleurs délais.

ARTICLE 10 FORMALITES

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé :

- au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre ;
- auprès de l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective qui a pour mission de réaliser un bilan annuel des accords d'entreprise ou d'établissement relevant du champ d'application de la CCN des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils et sociétés de conseil du 15 décembre 1987.

Le personnel de l'UES Capgemini sera informé du présent accord par voie d'affichage sur le web social et par une communication diffusée par courriel.

Fait à Issy les Moulineaux, le 28 juin 2019
En 8 exemplaires originaux

Pour les sociétés de l'UES Capgemini
Monsieur Bruno DUMAS



Pour la Fédération Communication, Conseil, Culture-CFDT

Francis DAVID


Pour le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC)

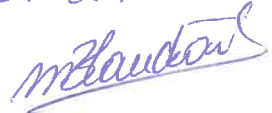
Pour le syndicat SICSTI (CFTC)


C. DUVAUX

Pour la CGT Capgemini

 Marc THIBOUT

Pour FEC-FO

BLANCHART Noël


ANNEXE 1

LISTE DES SOCIETES FAISANT PARTIE DU PERIMETRE DE L'UES CAPGEMINI

AU JOUR DE LA SIGNATURE DU PRESENT ACCORD

Les sociétés suivantes, occupant des salariés, font partie du périmètre de l'UES Capgemini au jour de la signature du présent accord :

- Capgemini Consulting
- Capgemini France
- Capgemini Gouvieux
- Capgemini Service
- Capgemini Technology Services
- Capgemini DEMS (précédemment dénommée « Sogeti High Tech »)
- Idean Capgemini Creative Studios (précédemment dénommée "Backelite")
- Itelios
- Odigo
- Open Cascade (« OCC »)
- Prosodie

ANNEXE 2

Exemple de calcul des éléments du taux de GOP issus du « Operational P&L »

L'Unité A a réalisé un « managed revenue » de 1.000 K€ et une marge opérationnelle avant coûts de restructuration (GOP b.r.) de 350 K€.

Le taux de GOP b.r. exprimé en « managed revenue » sera $350 / 1.000 = 35\%$

ANNEXE 3

ENTITES JURIDIQUES ET OPERATIONNELLES

RATTACHEES A CHACUNE DES FAMILLES METIER DE L'UES CAPGEMINI

Unités de travail/Familles métier	Entités juridiques	Entités opérationnelles (Périmètres CSEE)	Effectifs (28/02/19)
Corporate	Capgemini Service Capgemini Gouvieux	Corporate Les Fontaines Gouvieux	162
Invent	Capgemini Consulting Idean Capgemini Creative Studio*	Invent Market Units	1383
Ingénierie	Capgemini DEMS** Open Cascade	Ingénierie Market Units	2724
Infra	Capgemini Technology Services Prosodie	Infra Market Units	4967
Appli	Capgemini Technology Services Prosodie Itelios	Application practices Fonctions support I&D FS ATS Market Units	14343
Edition de solutions	Odigo	Edition de Solutions Market Units	415

*Précédemment dénommée «Backelite»

**Précédemment dénommée « Sogeti HighTech »

