

AVENANT n°1 ACCORD DU 2 OCTOBRE 2006 SUR LE REGIME DE PREVOYANCE AU SEIN DE L'UES CAPGEMINI

Préambule

Le présent avenant à l'accord conclu le 2 octobre 2006 instituant un régime de prévoyance sur l'UES a pour objet la mise en conformité avec le décret 2012-25 du 9 janvier 2012 sur la définition des catégories objectives.

Il prend en compte également la Loi 2013-504 du 14 juin 2013, modifiant dans les dispositions sur la portabilité des droits et instituant la mobilité volontaire sécurisée.

Article 1 : portabilité des droits

Les salariés garantis collectivement, dans le cadre du régime de remboursement de prévoyance de l'UES Capgemini, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;
2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise et applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit à la date de la cessation du contrat de travail ;
4. L'ancien salarié justifie auprès du gestionnaire du régime, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au point 1 précédent ;
5. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe le gestionnaire du régime de la cessation du contrat de travail.

Cette portabilité ainsi définie entre en application au 1^{er} juin 2015.

Article 2 : Maintien des droits dans certaines situations

Les salariés ont le maintien des garanties dans les mêmes conditions que les actifs dans les situations suivantes :

1. Congé parental d'éducation ou congé de solidarité familiale : l'employeur et le salarié cotisent au régime sur la base du montant moyen des rémunérations perçues au cours des 12 derniers mois. Le salarié est informé de cette couverture et donne son accord. A défaut

d'accord la couverture est suspendue pendant la durée du congé parental d'éducation ou de solidarité familiale.

2. Mobilité volontaire sécurisée : le salarié qui a souhaité sécuriser son départ par une garantie de retrouver son emploi dans un délai maximum de 12 mois peut bénéficier du régime dans les mêmes conditions que les salariés de l'UES Capgemini. L'employeur et le salarié cotisent au régime, dans les mêmes conditions que les salariés de l'UES Capgemini, sur la base du salaire moyen calculé sur les 12 derniers mois. Le salarié est informé de cette couverture avant la signature de l'avenant portant sur la mise en œuvre de la mobilité volontaire sécurisée et donne son accord. A défaut d'accord la couverture est suspendue pendant la durée de la suspension du contrat.
3. Congé pour création d'entreprise ou congé formation : le salarié peut bénéficier du régime dans les mêmes conditions que les salariés de l'UES Capgemini. L'employeur et le salarié cotisent au régime, dans les mêmes conditions que les salariés de l'UES Capgemini, sur la base du salaire moyen calculé sur les 12 derniers mois. Le salarié est informé de cette couverture avant la suspension du contrat de travail. A défaut d'accord la couverture est suspendue pendant la durée de la suspension du contrat.
4. Salariés en arrêt de travail avec complément de salaire ou indemnisation : le salarié bénéficie de la couverture. Les cotisations sont calculées sur la base des indemnités versées et de l'éventuel complément de salaire.

Article 3 : définition des catégories objectives

L'accord du 2 octobre 2006 instituant le régime de prévoyance au sein de l'UES Capgemini prévoit une distinction pour le calcul des cotisations entre cadre et non cadre.

Le terme de cadre est remplacé par « ingénieurs et cadres » catégorie définie par la classification de la CCN étendue des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (IDCC 1486).

Le terme de non cadre est remplacé par « employés, techniciens et agents de maîtrise » catégories définies par la classification de la CCN étendue des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (IDCC 1486).

Article 4 : Entrée en vigueur, dépôt et publicité

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2014 pour les articles 2 et 3. Il prendra effet le 1^{er} juin 2015 pour l'article 1.

Un exemplaire signé du présent accord sera remis à chaque signataire.

Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires signés, le premier en version papier, le second en version électronique auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine.

Un exemplaire du présent avenant sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.



Le personnel de l'Unité Economique et Sociale sera informé du présent avenant par voie d'affichage sur le web social et par tout moyen de communication habituellement en vigueur au sein de chaque établissement.

Par souci de transparence, toutes les organisations syndicales existantes au sein de l'UES seront tenues informées du présent avenant.

Fait à La Défense, le 15 novembre 2013,
En 9 exemplaires

Pour l'UES Capgemini
Monsieur Jacques ADOUE



Pour le syndicat SICSTI (CFTC)

Nom Louis DUVAUX



Pour le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC)

Nom Alain CARDEAU



Pour la CGT du groupe Capgemini

Nom

Pour FO

Nom OERTEL Amick



Pour la Fédération Communication, Conseil-
Culture-CFDT

Nom BOLORE Frédéric

