

**Accord d'harmonisation des conditions d'emploi
des salariés d'Euriware
au sein de l'UES Capgemini**

Table des matières

Table des matières	2
Préambule	3
Article 1 : Objet de l'accord	4
Article 2 : Dispositif durée du travail et congés	4
Article 3 : Prime vacances et part(s) pour enfant(s) à charge	9
Article 4 : Epargne salariale	10
Article 5 : Remboursement des frais professionnels	11
Article 6 : Compensation financière	12
Article 7 : Commission de suivi	13
Article 8 : Entrée en vigueur - Durée de l'accord - Indivisibilité	13
Article 9 : Révision – Dénonciation de l'accord	13
Article 10 : Dépôt et publicité de l'accord	14
Annexe 1 : Exemples chiffrés illustrant l'article 6	15
Annexe 2 : Liste des accords et notes de services d'Euriware mis en cause	21
Annexe 3 : Modèles d'avenants	22



Préambule

Le 07 mai 2014, la société Euriware, filiale d'Areva, a fait l'objet d'une cession de 100 % de ses titres au Groupe Capgemini.

L'intégration d'Euriware dans le périmètre de l'Unité Economique et Sociale de Capgemini (UES) en date du 1^{er} janvier 2015 aboutit potentiellement à la coexistence de règles sociales différentes et non homogènes.

C'est pourquoi dans le cadre de cette intégration la direction et les organisations syndicales représentatives ont la volonté d'harmoniser le statut collectif des salariés d'Euriware pour le rendre conforme à celui de l'UES et ont décidé d'engager des négociations.

Cette étape est un préalable indispensable à la réussite de l'intégration d'Euriware au sein du groupe Capgemini pour aboutir à une communauté de travail harmonieuse, tant sur le plan du fonctionnement opérationnel que sur celui de la performance économique.

Dans ces conditions, les parties ont affirmé leur souhait de ne pas attendre l'opération juridique de transfert, envisagée le 1^{er} juillet 2015, pour aborder le devenir des dispositions conventionnelles et de donner ainsi, par anticipation, au personnel concerné, le maximum de visibilité sur les dispositions d'accompagnement social venant à l'appui de ces changements.

Les parties se sont ainsi rencontrées à plusieurs reprises les 6 novembre, 1^{er} et 17 décembre 2014, 14 janvier et 10 février 2015.

Après discussion entre les parties signataires, il a été convenu ce qui suit :



Article 1 : Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet d'harmoniser les statuts sociaux des salariés d'Euriware au jour de l'opération juridique de transfert envisagée le 1er juillet 2015.

Cet accord vaudra ainsi accord de substitution au sens de l'article L. 2261-14 du code du travail pour les accords mis en cause du fait du transfert juridique, de même que pour l'ensemble des usages et engagements unilatéraux en vigueur au sein de la société EURIWARE.

Au jour de l'opération juridique de transfert, le nouveau statut conventionnel applicable aux salariés d'Euriware sera constitué par :

- d'une part, la Convention Collective Nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils (Syntec) qui est identique au sein d'Euriware et du groupe Capgemini et qui reste donc inchangée du fait de l'opération juridique de transfert ;
- d'autre part, l'ensemble des accords et des notes de service de l'UES Capgemini, accompagné des dispositions d'harmonisation décrites dans le présent accord.

Article 2 : Dispositif durée du travail et congés

1. Modalités des temps de travail

Le temps de travail chez Euriware est régi par les dispositions de *l'accord collectif de réduction du temps de travail* du 2 février 2000.

Afin d'harmoniser les dispositions de cet accord avec les principes en vigueur au sein de l'UES Capgemini issus de *l'accord 35 heures* du 3 février 2000, les dispositions suivantes sont adoptées :

a. Salariés en modalité standard (M1)

Les salariés d'Euriware et de Capgemini ont une durée annuelle de travail de 1607 heures.

Les salariés d'Euriware qui relèvent de la « modalité standard » ont une durée quotidienne de travail de 7 heures et 35 minutes, soit 37 heures et 54 minutes par semaine.

Ils bénéficient de 16 jours de RTT par année civile (10 jours de compte temps disponible et 6 jours de repos).

Ces salariés relèveront de la modalité dite « solution de référence » de *l'accord 35 heures de l'UES Capgemini*.

L'horaire hebdomadaire de référence sera désormais de 36 heures et 40 minutes, soit 7 heures et 20 minutes par jour.

Les salariés bénéficieront, à ce titre, de 9 jours de RTT par année civile, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels applicables au sein de l'UES Capgemini. Tel qu'indiqué dans *la note sur le temps de travail*, ces 9 jours se répartissent de la façon suivante :

1 jour fixe pour le vendredi de l'ascension, 4 jours laissés à l'initiative du salarié, 1 jour pour la journée de solidarité et 3 jours laissés à l'initiative de l'employeur.



Les salariés d'Euriware verront ainsi leur durée journalière de travail réduite de 7 heures et 35 minutes à 7 heures et 20 minutes (soit une réduction du temps de travail équivalente à environ 7 jours par an).

Toutefois, pour tenir compte du nombre de jours RTT dont bénéficient les salariés d'Euriware, les parties conviennent des dispositions suivantes :

- Une compensation financière d'un montant équivalent à 4 jours ;
- L'attribution par anticipation de 4 jours d'ancienneté pour les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté ;
- L'attribution par anticipation de 3 jours d'ancienneté supplémentaires pour les salariés ayant de 2 à 5 ans d'ancienneté ;
- L'attribution par anticipation de 2 jours d'ancienneté supplémentaires pour les salariés ayant de 5 à 8 ans d'ancienneté.

Compte tenu du décompte des jours RTT par année civile, les parties conviennent de maintenir le dispositif d'Euriware jusqu'au 31 décembre 2015 et d'appliquer les modalités décrites ci-dessus à compter du 1^{er} janvier 2016.

L'attribution des jours d'ancienneté par anticipation perdue jusqu'à l'obtention du nombre équivalent de jours en application de *l'accord 35 heures de Capgemini*.

Les mesures décrites ci-dessus ne s'appliquent pas aux travailleurs postés dont les modalités sont décrites ci-après au paragraphe 1.d. du présent article.

b. Salariés en modalité réalisation de mission (M2)

Les salariés d'Euriware qui relèvent de la modalité « réalisation de mission » ont une durée annuelle de travail de 212 jours.

Compte tenu de la nature des tâches à accomplir (responsabilités particulières d'expertise technique ou de gestion qui ne peuvent s'arrêter à heure fixe, utilisations d'outils de haute technologie mis en commun, coordinations de travaux effectués par des collaborateurs travaillant aux mêmes tâches,...) le personnel concerné, tout en disposant d'une autonomie moindre par rapport aux collaborateurs en réalisation de mission avec autonomie complète, ne peut suivre strictement un horaire prédéfini.

Ainsi les appointements de ces salariés englobent les variations horaires éventuellement accomplies dans une limite de 8 % pour un horaire hebdomadaire de 36 heures (arrondi à 39 heures).

Ils bénéficient de 16 jours de RTT par année civile (10 jours de compte temps disponible et 6 jours de repos).

Cette modalité n'est pas appliquée chez Capgemini. Toutefois, les parties conviennent de la maintenir selon les dispositions suivantes :

- Les appointements de ces salariés continueront à englober les variations horaires éventuellement accomplies dans une limite de 8 % pour un horaire hebdomadaire de 36 heures (arrondi à 39 heures) ;
- Une durée annuelle du travail de 216 jours ;

- Une compensation financière d'un montant équivalent à 2 jours ;
- Les salariés bénéficieront de 11 jours de RTT compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels applicables au sein de l'UES Capgemini ;

Ce nombre de jours de RTT sera amené à varier en fonction du calendrier dans le respect du plafond maximum de 216 jours de travail auxquels s'ajoutent les congés d'ancienneté selon les dispositions en vigueur au sein de l'UES Capgemini (à titre indicatif le nombre de Jours de RTT pourra ainsi varier en fonction des années entre 11 et 14 jours).

- L'attribution par anticipation de 4 jours d'ancienneté pour les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté ;
- L'attribution par anticipation de 2 jours d'ancienneté supplémentaires pour les salariés ayant de 2 à 5 ans d'ancienneté ;
- L'attribution par anticipation d'1 jour d'ancienneté supplémentaire pour les salariés ayant de 5 à 8 ans d'ancienneté.

Compte tenu du décompte des jours RTT par année civile, les parties conviennent de maintenir le dispositif Euriware jusqu'au 31 décembre 2015 et d'appliquer les modalités décrites ci-dessus à compter du 1^{er} janvier 2016.

L'attribution des jours d'ancienneté par anticipation perdue jusqu'à l'obtention du nombre équivalent de jours en application de *l'accord 35 heures de Capgemini*.

c. Salariés en modalité réalisation de mission avec autonomie complète (M3 - Forfait jours)

Les dispositifs de la société Euriware et de l'UES Capgemini sont identiques dans la mesure où ils prévoient une comptabilisation du temps de travail en jours, avec un maximum de 218 jours travaillés par an.

Les salariés d'Euriware qui relèvent de la modalité «réalisation de mission avec autonomie complète » bénéficient de 10 jours de repos.

Les parties conviennent que les salariés d'Euriware qui relèvent de la modalité « réalisation de mission avec autonomie complète » seront désormais exclusivement soumis aux dispositions de *l'accord 35 heures de l'UES Capgemini*.

Au sein de l'UES Capgemini le nombre de jours de repos varie en fonction du calendrier dans le respect du plafond maximum de 218 jours de travail compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels applicables au sein de l'UES Capgemini (à titre indicatif le nombre de jours de repos varie en fonction des années entre 9 et 12 jours).

Compte tenu du décompte des jours de repos par année civile, les parties conviennent de maintenir les 10 jours de repos d'Euriware jusqu'au 31 décembre 2015 et d'appliquer les modalités décrites ci-dessus à compter du 1^{er} janvier 2016.




d. Travail de nuit – Travail posté

- **Travail de nuit occasionnel**

Au jour de l'opération juridique de transfert, les salariés d'Euriware se verront appliquer exclusivement les dispositions de *l'accord sur le travail de nuit et sur l'organisation du travail posté* de l'UES Capgemini du 26 mars 2010.

- **Travail de nuit habituel – travail posté**

Au sein d'Euriware, le travailleur de nuit est défini comme étant un salarié accomplissant sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 212h de travail de nuit dans le cadre d'un travail posté soit en 5x8 ou 3x8.

Il bénéficie à ce titre des dispositions suivantes :

- Majoration de 13 % (3/8) ou 18 % (5/8) du salaire de base ;
- Durée moyenne de travail sur l'année : 35 heures hebdomadaires ;
- Indemnité repas et IK ;
- 4 jours de repos compensateur de cycle toutes les 5 semaines pour les salariés en 5/8.

Pour tenir compte de l'organisation spécifique du travail posté d'Euriware, les parties conviennent de maintenir les dispositions ci-dessus, actuellement en vigueur.

Les parties conviennent d'adapter le nombre de jours de repos en le portant de 14 à 9, par assimilation au dispositif prévu pour les salariés en modalité standard, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels applicables au sein de l'UES Capgemini.

Compte tenu de cette adaptation, les parties prévoient pour les travailleurs postés, une compensation financière d'un montant équivalent à 2 jours.

Ce dispositif ne se cumule pas avec les mesures accordées aux salariés en modalité standard au paragraphe 1.a du présent article.

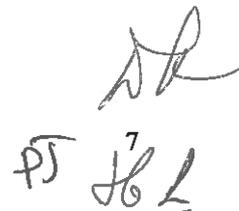
2. Congés divers

a. Les 2 jours de fractionnement

Les deux jours de fractionnement accordés systématiquement et sans condition à l'ensemble des salariés d'Euriware disparaîtront par application de *l'accord 35 heures de l'UES Capgemini* selon lequel « *les jours supplémentaires accordés par le présent accord par rapport à la durée légale de congés payés comprennent de manière forfaitaire les journées qui pourraient être allouées au titre du fractionnement des congés payés sauf dans le cas où ce fractionnement est dû à l'initiative de l'employeur* ».

Les parties conviennent de maintenir le dispositif Euriware jusqu'au 31 décembre 2015 et d'appliquer les modalités décrites ci-dessus à compter du 1^{er} janvier 2016.

b. Congés d'ancienneté



PS 7
16/2

Les parties conviennent que les congés d'ancienneté prévus par l'accord 35 heures de l'UES Capgemini se substitueront aux congés d'ancienneté d'Euriware, à compter du 1^{er} janvier 2016.

Les règles d'acquisition, plus favorables au sein de l'UES Capgemini, sont les suivantes :

- 2 jours pour 2 ans d'ancienneté
- 4 jours pour 5 ans d'ancienneté
- 6 jours pour 8 ans d'ancienneté
- 8 jours pour 12 ans d'ancienneté

Les jours d'ancienneté Euriware acquis au titre de l'année 2015 et non pris au 31 décembre 2015, seront intégrés dans le compteur de congés payés.

Les jours d'ancienneté définis au titre de cet accord seront attribués aux salariés au 1^{er} janvier 2016, sans considération de la date d'entrée dans la société. La prochaine acquisition de jours d'ancienneté se fera à la date d'anniversaire de l'année N+1 selon les règles Capgemini.

c. Congés pour événement familial / personnel

Compte tenu des similitudes, les parties conviennent que les absences pour événement familial / personnel prévus par l'accord 35 heures de l'UES Capgemini se substitueront aux congés pour événement familial / personnel applicables chez Euriware, à compter de l'opération juridique de transfert.

d. Congés spéciaux

A compter de l'opération juridique de transfert, les salariés d'Euriware se verront appliquer les règles en vigueur au sein de l'UES Capgemini.

Toutefois, les parties conviennent de maintenir et d'aménager les dispositions suivantes :

- Maintien exceptionnel du congé « enfant handicapé » qui prévoit l'attribution de 3 jours de congés supplémentaires ;
- Le congé de 10 jours pour les « salariés prenant leur retraite dans l'année en cours » ne trouvera plus à s'appliquer au jour de l'opération juridique de transfert.

Toutefois, cette règle sera exceptionnellement conservée pour les salariés prenant leur retraite d'ici le 31 décembre 2019.

- Le congé de 8 jours pour « les salariés âgés de 59 à 64 ans » ne trouvera plus à s'appliquer au jour de l'opération juridique de transfert.

Toutefois, cette règle sera exceptionnellement conservée pour les salariés âgés de 59 à 64 ans au 31 décembre 2015. Cette population constituera un groupe fermé.

- Le « congé RQTH Euriware de 2 jours » ne trouvera plus à s'appliquer au jour de l'opération juridique de transfert, au profit des dispositions de l'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap de l'UES Capgemini qui prévoit :
 - Une autorisation d'absence indemnisée pouvant aller jusqu'à 2 jours pour réaliser les démarches d'obtention ou de renouvellement de la RQTH ;

- Une autorisation d'absence indemnisée pouvant aller jusqu'à 4 jours par an pour réaliser des examens réguliers en lien avec le handicap.
- Conformément à *l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la parentalité de l'UES Capgemini*, les salariés pourront bénéficier de 3 jours rémunérés en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 18 ans.

3. Les astreintes

Au jour de l'opération juridique de transfert, les salariés d'Euriware se verront appliquer exclusivement les dispositions de *l'accord sur les astreintes de l'UES Capgemini* et ses avenants.

4. Heures supplémentaires

Au jour de l'opération juridique de transfert, les salariés d'Euriware se verront appliquer exclusivement les règles en vigueur au sein de l'UES.

Les heures supplémentaires ne sont pas un mode de gestion normale de l'activité et sont effectuées à la demande de la hiérarchie. Elles sont en priorité récupérées.

Compte tenu de *l'accord 35 heures de l'UES Capgemini* qui prévoit une annualisation du temps de travail, les heures supplémentaires se déclenchent au-delà de 1607 heures et sont appréciées en fin d'année N pour être rémunérées, le cas échéant, au cours du premier trimestre de l'année N+1.

5. Tranche Exceptionnelle d'Activité (TEA)

Au jour de l'opération juridique de transfert, les salariés d'Euriware se verront appliquer exclusivement les dispositions relatives à *l'accord sur les Tranches Exceptionnelles d'Activité de l'UES Capgemini* du 3 juillet 2001.

Article 3 : Prime vacances et part(s) pour enfant(s) à charge

La prime de vacances versée chez Euriware, au mois de juin, tient compte du nombre d'enfants à charge, ce qui n'est pas le cas au sein de l'UES Capgemini.

A partir du 1^{er} janvier 2016, le dispositif Euriware ne trouvera plus à s'appliquer, et ce sont les dispositions suivantes qui s'appliqueront :

- L'ensemble des salariés bénéficiera d'une prime correspondant à 1% de leur Salaire Annuel Théorique (SAT) ;
- Pour les salariés percevant une rémunération avec une part variable, la prime sera versée chaque année au mois de juin ;
- Pour les autres salariés, cette prime fera partie des compensations financières décrites à l'article 6.



Toutefois, afin de tenir compte de la part pour enfant à charge dont bénéficient les salariés d'Euriware, les parties conviennent du dispositif suivant :

- Maintien de la part pour enfant à charge sur la base de celle versée en 2014 soit 147 euros ;
- Maintien de la part pour enfant à charge jusqu'aux 21 ans révolus de l'enfant ;
- Cette part pour enfant à charge sera versée sous forme de prime sur la paie du mois de juin et ne concernera que les salariés ayant des enfants à charge et âgés de moins de 21 ans au 30 juin 2015.

Article 4 : Epargne salariale

1. Intéressement

Il n'existe pas d'accord d'intéressement au sein de l'UES Capgemini.

Le dispositif applicable au sein d'Euriware est arrivé à son terme le 31 décembre 2014 (cf. *accord intéressement du 29 juin 2012*).

En 2015, les salariés d'Euriware percevront une prime d'intéressement liée aux résultats de l'année 2014 conformément à l'avenant n°2 à l'*accord d'intéressement Euriware 2012 – 2013 – 2014*. Les sommes ainsi versées pourront être placées dans le Plan d'Epargne Groupe Capgemini, auquel Euriware a adhéré.

Afin toutefois de tenir compte de la prime d'intéressement dont ont pu bénéficier les salariés d'Euriware, les parties prévoient à partir de 2016 d'intégrer dans le Salaire Annuel Théorique (SAT) l'équivalent de 100% (montant brut) de la réserve d'intéressement 2014 versée en 2015 et répartie sur le seul critère du temps de présence :

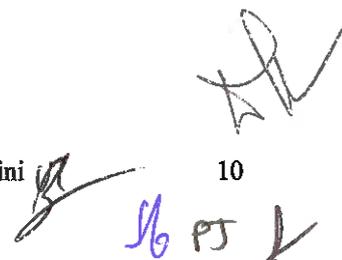
- Pour les salariés percevant une rémunération avec une part variable, la somme sera répartie à parts égales sur le fixe et le variable.
- Pour les autres salariés, cette intégration fera partie des compensations financières décrites à l'article 6 du présent accord.
- Toutes les absences que la loi et la convention collective assimilent à de la présence et du travail effectif seront neutralisées.

2. Participation

Au jour de l'opération juridique de transfert ou à la date de rétroactivité fiscale, les salariés transférés se verront appliquer l'accord de participation, calculé au sein de leur nouvelle entité d'appartenance.

L'opération juridique de transfert ne constitue pas une cause de déblocage anticipé des droits acquis au sein d'Euriware.

3. Compte Epargne Temps (CET)



Il n'existe pas de Compte Epargne Temps au sein de l'UES Capgemini.

Au jour de l'opération juridique de transfert, le CET d'Euriware est mis en cause et il ne pourra plus être alimenté.

En revanche les jours acquis seront conservés par les salariés concernés dans un compte spécifique.

Les parties conviennent des modalités suivantes quant à l'utilisation des jours conservés, au jour du transfert juridique :

- Paiement de l'intégralité des jours acquis, dans les 6 mois suivant l'opération juridique de transfert sur la base du salaire perçu au moment de la liquidation ;

Ou

- L'utilisation des jours avec un maximum de 10 jours par an sauf l'année du départ en retraite où le solde total pourra être liquidé en une seule fois.

Ce plafond de 10 jours pourra exceptionnellement être dépassé en accord avec le manager.

Et/ou

- Placement de 5 jours par an sur le PERCO Capgemini avec la possibilité d'un abondement tel que défini dans l'accord Plan d'Epargne pour la Retraite Collective Groupe de l'UES Capgemini du 06 décembre 2011.

Article 5 : Remboursement des frais professionnels

Au jour de l'opération juridique de transfert, les salariés d'Euriware bénéficieront de la politique de remboursement des frais relatifs aux déplacements professionnels de l'UES Capgemini, conformément à la note de service en vigueur.

1. Indemnisation des déplacements sur site client dans l'agglomération du lieu d'affectation

Les salariés amenés à travailler sur les sites client bénéficieront du remboursement des Indemnités Kilométriques selon les principes et barèmes applicables chez Capgemini.

Ainsi « lorsque le déplacement en transport en commun s'avère inadapté et que l'utilisation du véhicule personnel s'impose, le remboursement des Indemnités Kilométriques est établi sur la base du trajet domicile-site client plafonné au trajet bureau de rattachement-site client ».

Exceptionnellement, les salariés travaillant sur le site Euriware de Digulleville, et bénéficiant d'Indemnités Kilométriques au jour de l'opération juridique de transfert, constitueront un groupe fermé. A ce titre les salariés concernés continueront à bénéficier de la somme perçue au jour de leur transfert.



2. Prime Transport

Le dispositif Euriware « Prime transport » tel que prévu à la *Note de Correspondance Interne (NCI) du 17 juin 2003* ne trouvera plus à s'appliquer au jour de l'opération juridique de transfert.

Toutefois, les parties conviennent au jour du transfert, de réintégrer dans le SAT, le montant de la prime perçue par les salariés bénéficiaires de ce dispositif.

Article 6 : Compensation financière

1. Salariés percevant une rémunération fixe : compensation financière équivalente a minima à un demi-mois de salaire

Au regard des dispositions décrites dans le présent accord, les salariés en modalité standard (M1) et en modalité réalisation de mission (M2), à l'exclusion de ceux percevant une rémunération variable, verront les dispositions suivantes intégrées dans leur SAT (partie fixe + prime vacances) :

- 1% du SAT initial au titre de l'article 31 de la CCN ;
- 4 jours pour les M1 (hors travailleurs postés) ;
- 2 jours pour les M2 ;
- 2 jours pour les travailleurs postés ;
- 100% de la prime d'intéressement brute selon les modalités de calcul décrites à l'article 4.

L'ensemble de ces mesures financières, calculé sur la base du SAT au 30 juin 2015, permettra au salarié de bénéficier d'une augmentation de salaire au 1^{er} janvier 2016.

Ce nouveau SAT sera versé en douze mensualités, auxquelles s'ajoutera un demi mois de salaire versé en juin et libellé « prime vacances ».

Pour les salariés dont l'ensemble de ces mesures est inférieur à un demi mois de salaire à la date du 30 juin 2015, l'entreprise complètera à hauteur de 4,17%.

Des exemples détaillant les modalités de calcul de ces mesures sont annexés au présent accord.

Il convient de souligner que cette compensation financière équivalente à un demi mois de salaire n'intègre pas la part pour enfant à charge maintenue jusqu'aux 21 ans révolus de l'enfant conformément à l'article 3 du présent accord et qui viendra donc en complément.

2. Salariés percevant une rémunération avec une part variable

Au regard des dispositions décrites dans le présent accord, les salariés en modalité réalisation de mission percevant une rémunération variable (M2) et les salariés en modalité réalisation de mission avec autonomie complète (M3) verront les dispositions suivantes intégrées dans leur SAT (partie fixe + partie variable) :

- 1% du SAT initial au titre de l'article 31 de la CCN ;
- 2 jours pour les M2 ;
- 100% de la prime d'intéressement brute selon les modalités de calcul décrites à l'article 4.

La prime d'intéressement sera versée pour 50 % sur la partie fixe et pour les 50 % restants sur la partie variable. Elle entrainera un changement de quotité dans la répartition fixe - variable. Les autres compensations seront intégrées dans le SAT au prorata de la répartition fixe - variable.

L'ensemble de ces mesures financières, calculé sur la base du SAT au 30 juin 2015, permettra au salarié de bénéficier d'une augmentation de salaire au 1^{er} janvier 2016.

La partie variable intégrera la prime de vacances liée à l'article 31 de la Convention Collective Syntec et sera au minimum égale au montant de celle-ci. Cette prime de vacances représentera 1% du salaire annuel théorique (SAT). Elle sera versée dans son intégralité au mois de juin et figurera distinctement sur le bulletin de paie. Le solde de la partie variable tiendra compte de la prime de vacances déjà versée.

Des exemples détaillant les modalités de calcul de ces mesures sont annexés au présent accord.

Il convient de souligner que cette compensation financière n'intègre pas la part pour enfant à charge maintenue jusqu'aux 21 ans révolus de l'enfant conformément à l'article 3 du présent accord et qui viendra donc en complément.

Article 7 : Commission de suivi

Les parties signataires conviennent de mettre en place une commission de suivi de l'application du présent accord. Cette commission sera composée de 2 membres par organisation syndicale signataire.

A compter de la date de signature du présent accord, cette commission se réunira au moins une fois par trimestre au cours de l'année 2015-2016 et selon nécessité ultérieurement.

Article 8 : Entrée en vigueur - Durée de l'accord - Indivisibilité

Le présent accord prendra effet au jour de l'opération juridique de transfert, envisagée le 1er juillet 2015.

Son application au bénéfice d'un salarié pris individuellement peut toutefois requérir, selon les situations, la conclusion d'avenants individuels aux contrats de travail. Dans ce cas, il est expressément convenu entre les parties qu'un salarié ne pourra revendiquer le bénéfice d'une disposition quelconque du présent Accord tant qu'il n'aura pas accepté et signé un avenant à son contrat de travail (avenant de conformité) dont le seul objet sera de permettre l'application de l'intégralité des dispositions du présent accord. Il s'agit là d'une clause essentielle sans laquelle les parties n'auraient pas contracté.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et est indivisible car il est le fruit de concessions réciproques. La suspension ou l'annulation d'une clause quelconque du présent accord, quel qu'en soit le motif, entraîne la suspension ou l'annulation de l'accord dans son intégralité.

Article 9 : Révision – Dénonciation de l'accord

Cet accord pourra être révisé selon les modalités et effets prévus par les dispositions des articles L.2261-7 et suivants du Code du Travail.

Les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer, conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 10 : Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord 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 accord 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 accord par voie d'affichage sur le web social.

Fait à Suresnes, le 13 mars 2015
En 10 exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

Pour les sociétés de l'UES Capgemini
Nom : Jacques ADOUE



**Pour la Fédération Communication
Conseil, Culture – CFDT**

Nom : Hervé GUEGUEN


Pour la CFE - CGC

Nom : Marie - Christine BRUYAS



Pour la CFTC

Nom : Dana SHIKHTANIAN



Pour la CGT de Capgemini

Nom :

Pour la CGT-FO

Nom : FELD Pierre Jean



Annexe 1 : Exemples chiffrés illustrant l'article 6

Modalités d'application de l'article 6 (1/5) M1 à temps plein ayant des absences sur l'année 2014

Exemple de calcul pour Mr Orange, deux enfants, M1 à temps complet et présent 47 jours / 365 sur l'année 2014

Mr Orange a un SAT au 30 juin 2015 de 29 357,76€

A/ Mode de calcul

Conformément au dispositif de l'accord d'harmonisation, il devra bénéficier de :

- 4 jours payés* ;
- 1% du SAT au titre de la prime vacances** ;
- 100% de la prime d'intéressement 2014***.

⇒ Ces trois mesures ne permettent pas d'atteindre un demi mois de salaire (4,17% du SAT). L'entreprise complètera donc à hauteur de 4,17%.

B/ Modalités de versement de cette rémunération

- L'ensemble fera évoluer son SAT de 29 357,76€ à 30 581,98€ au 1^{er} janvier 2016 (compte non tenu des augmentations individuelles intervenues entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2015).
- Au mois de juin, une prime d'un demi mois de salaire sera payée chaque année, d'un montant de 1223,24€ en 2016.

M1 présent 47 jours	
SAT 30/06/2015	29357,76
4J	451,65
Prime vacances (1% SAT)	293,58
100% intéressement	233,88
Complément "demi mois"	244,13
TOTAL	30581,00
SAT au 01/01/2016 (sur 12,5 mois)	30581,00
Dont Prime vacances	1223,24
Soit Salaire mensuel	2446,48

Le salarié bénéficiera d'une augmentation de 4,17% après compensation, soit un demi mois de salaire.

* Le jour payé est calculé comme suit :

$SA/12/151,67*7$ soit 112,91 € pour un jour pour ce salarié

** A ce montant vient s'ajouter la part pour enfant(s) à charge (cf. article 3 de l'accord), soit 294€ par an (147€*2)

*** Réserve d'intéressement 2014 répartie sur le seul critère du temps de présence (cf. article 4 de l'accord)

3

AP

fb

PT

Modalités d'application de l'article 6 (2/5) M1 à temps complet

Exemple de calcul pour Mr Bleu, deux enfants, M1 à temps complet et à 100% du temps de présence sur l'année 2014

Mr Bleu a un SAT au 30 juin 2015 de 27 872,76€

A/ Mode de calcul

Conformément au dispositif de l'accord d'harmonisation, il devra bénéficier de :

- 4 jours payés* ;
- 1% du SAT au titre de la prime vacances** ;
- 100 % de la prime d'intéressement 2014***.

L'ensemble de ces trois mesures fera évoluer son SAT de 27 872,76€ à 30 396,76€ au 1^{er} janvier 2016 (compte non tenu des augmentations individuelles intervenues entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2015).

B/ Modalités de versement de cette rémunération

- A compter du 1^{er} janvier 2016, son salaire mensuel fixe passera de 2322,73 € sur 12 mois à 2431,73 € payés sur 12,5 mois ;
- Une prime de vacances payée en juin de chaque année, d'un montant de 1215,86€ en 2016.

M1 temps complet	
SAT 30/06/2015	27872,76
4J	428,80
Prime vacances (1% SAT)	278,73
100% intéressement	1816,28
TOTAL	30396,76
SAT au 01/01/2016 (Sur 12,5 mois)	30396,76
Dont Prime vacances	1215,86
Soit Salaire mensuel	2431,73

Le salarié bénéficiera d'une augmentation de 9,05%, supérieure à un demi mois de salaire.

* Le jour payé est calculé comme suit :

$SA/12/151,67*7$ soit 107,20 € pour un jour pour ce salarié

** A ce montant vient s'ajouter la part pour enfant(s) à charge (cf. article 3 de l'accord), soit 294€ par an (147€*2)

*** Réserve d'intéressement 2014 répartie sur le seul critère du temps de présence (cf. article 4 de l'accord)



Modalités d'application de l'article 6 (3/5) M2 au fixe à temps complet

Exemple de calcul pour Mr Dupont, trois enfants, M2 au fixe à temps complet et à 100% du temps de présence sur l'année 2014

Mr Dupont a un SAT au 30 juin 2015 de 46 603,32€

A/ Mode de calcul

Conformément au dispositif de l'accord d'harmonisation, il devra bénéficier de :

- 2 jours payés* ;
- 1% du SAT au titre de la prime vacances** ;
- 100 % de la prime d'intéressement 2014***.

L'ensemble de ces trois mesures fera évoluer son SAT de 46 603,32 € à 49 244,11€ au 1^{er} janvier 2016 (compte non tenu des augmentations individuelles intervenues entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2015).

B/ Modalités de versement de cette rémunération

- A compter du 1^{er} janvier 2016, son salaire mensuel fixe passera de 3883,61 € sur 12 mois à 3939,53€ payés sur 12,5 mois.
- Une prime de vacances payée en juin de chaque année, d'un montant de 1969,76€ en 2016.

M2 fixe	
SAT 30/06/2015	46603,32
2J	358,48
Prime vacances (1% SAT)	466,03
100% intéressement	1816,28
TOTAL	49244,11
SAT au 01/01/2016 sur 12,5 mois	49244,11
Dont Prime vacances	1969,76
Soit Salaire mensuel	3939,53

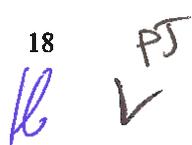
Le salarié bénéficiera d'une augmentation de 5,67%, supérieure à un demi mois de salaire.

* Le jour payé est calculé comme suit :

$SA/12/151,67*7$ soit 179,24 € pour un jour pour ce salarié

** A ce montant vient s'ajouter la part pour enfant(s) à charge (cf. article 3 de l'accord), soit 441€ par an (147€*3)

*** Réserve d'intéressement 2014 répartie sur le seul critère du temps de présence (cf. article 4 de l'accord)



Modalités d'application de l'article 6 (4/5) M2 au variable à temps complet

Exemple de calcul pour Mme Durand, un enfant, M2 au variable à temps complet et à 100% du temps de présence sur l'année 2014

Mme Durand a un SAT au 30 juin 2015 de 52 332,24€ (fixe de 47 332,2€ annuel soit 3 944,35 € mensuels, et variable de 5000,04€) - Répartition fixe/variable en 90/10-

A/ Mode de calcul

Conformément au dispositif de l'accord d'harmonisation, elle devra bénéficier de :

- 2 jours payés* ;
- 1% du SAT au titre de la prime vacances** ;
- 100 % de la prime d'intéressement 2014***.

L'ensemble de ces trois mesures fera évoluer son SAT de 52 332,24€ à 55 035,93€ au 1^{er} janvier 2016 (compte non tenu des augmentations individuelles intervenues entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2015).

B/ Modalités de versement de cette rémunération

- A compter du 1^{er} janvier 2016, un salaire mensuel fixe égal à 4067,15€ payé sur 12 mois ;
- Une part variable théorique de 6230,10€, intégrant une prime vacances payée en juin de chaque année, d'un montant de 550,35€ en 2016

M2 variable	
SAT 30/06/2015	52332,24
2J	364,09
Prime vacances (1% SAT)	523,32
TOTAL SAT intermédiaire réparti à due proportion FV	53219,65
Intéressement réparti à 50/50 FV	1816,28
SAT au 01/01/2015	55035,93
Dont fixe	48805,83
Soit salaire mensuel	4067,15
Dont variable	6230,10
Dont Prime vacances (1% du SAT)	550,35

Le salarié bénéficiera d'une augmentation de 5,17%

* Le jour payé est calculé comme suit :

$SA/12/151,67*7$ soit 182,05 € pour un jour pour ce salarié

** A ce montant vient s'ajouter la part pour enfant(s) à charge (cf. article 3 de l'accord), soit 147€ par an

*** Réserve d'intéressement 2014 répartie sur le seul critère du temps de présence (cf. article 4 de l'accord) et distribuée à parts égales sur le fixe et le variable




Modalités d'application de l'article 6 (5/5) M3 à temps complet

Exemple de calcul pour Mme Rose, un enfant, M3 au variable à temps complet et à 100% du temps de présence sur l'année 2014

Mme Rose a un SAT au 30 juin 2015 de 76 765,32€ (fixe de 51 765,36€ annuel soit 4 313,78 € mensuels, et variable de 24 999,96€)

A/ Mode de calcul

Conformément au dispositif de l'accord d'harmonisation, elle devra bénéficier de :

- 1% du SAT au titre de la prime vacances* ;
- 100 % de la prime d'intéressement 2014**.

L'ensemble de ces deux mesures fera évoluer son SAT de 76 765,32€ à 79 349,25€ au 1^{er} janvier 2016 (compte non tenu des augmentations individuelles intervenues entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2015).

B/ Modalités de versement de cette rémunération

- A compter du 1^{er} janvier 2016, un salaire mensuel fixe égal à 4432,60€ payé sur 12 mois ;
- Une part variable théorique de 26 158,10€, intégrant une prime vacances payée en juin de chaque année, d'un montant de 793,49€ en 2016

M3 temps complet	
SAT 30/06/2015	76765,32
Prime vacances (1% SAT)	767,65
TOTAL SAT intermédiaire réparti à due proportion F/V	77532,97
Intéressement réparti à 50/50 F/V	1816,28
SAT au 01/01/2016	79349,25
Dont fixe	53191,15
Soit salaire mensuel	4432,60
Dont variable	26158,10
Dont Prime vacances (1% du SAT)	793,48

Le salarié bénéficiera d'une augmentation de 3,37%

* A ce montant vient s'ajouter la part pour enfant(s) à charge (cf. article 3 de l'accord), soit 147€ par an

** Réserve d'intéressement 2014 répartie sur le seul critère du temps de présence (cf. article 4 de l'accord) et distribuée à parts égales sur le fixe et le variable



20
He 2 PJ

Annexe 2 : Liste des accords et notes de services d'Euriware mis en cause

- Livret d'accueil Euriware SA
- Règlement intérieur Euriware SA - Règles applicables aux utilisateurs du Système d'Information
- Accord sur les statuts du personnel Euriware SA du 14 septembre 2000 – Annexe aux accords de mobilité du 14 septembre 2000
- Avenant aux accords du statut du personnel Euriware SA du 14 septembre 2000
- Note d'application de l'Accord sur les Statuts du Personnel du 08 juin 2001
- Accord sur la réduction du temps de travail du 02 février 2000
- Accord sur les astreintes du 16 juillet 2010
- Formulaire déclaration des heures d'intervention en astreinte
- Formulaire Heures d'intervention planifiées
- Accord portant sur le travail de nuit du 20 novembre 2009

- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société Euriware SA du 26 mars 2013

- Accord relatif au dispositif « Temps partiel congés scolaires » du 26 mars 2013
- Accord relatif à la fermeture de fin d'année de l'entreprise Euriware du 17 octobre 2012
- Accord sur le Compte Epargne Temps d'Euriware SA du 20 octobre 2000

- Accord pour les formations en co-investissements
- Accord d'intéressement du 29 juin 2012 et ses avenants
- Accord de participation du 28 juin 2001 et ses avenants
- Accord relatif à l'expression des salariés dans l'entreprise du 20 septembre 2012
- Accord collectif d'entreprise relatif à la prévoyance complémentaire
- Accord sur la composition du CCE Euriware du 5 septembre 2007
- Accord relatif à la durée des mandats des délégués du personnel et des représentants du personnel aux comités d'établissement de la société Euriware du 09 juillet 2010
- Accord relatif au vote électronique pour les élections des délégués du personnel et des représentants du personnel aux comités d'établissement de la société Euriware du 09 juillet 2010
- Note régissant la préparation et le déroulement des élections professionnelles 2013
- NCI – Barèmes
- NCI – Gestion des Congés Payés et des Jours RTT
- NCI - Repos quotidien et hebdomadaire
- Mode opératoire suivi temps travail collaborateurs – Outil du suivi du temps de travail



Annexe 3 : Modèles d'avenants

Trame Avenant M1

M...
Adresse à compléter

Par lettre recommandée avec accusé de réception

A ..., le ...

Madame/Monsieur,

Comme vous le savez, la société Euriware, qui a été rachetée par le groupe Capgemini en mai 2014 va être intégrée juridiquement, au sein du groupe Capgemini en principe à compter du 1^{er} juillet 2015.

Cette intégration juridique emporte transfert de votre contrat de travail au sein de la société ... par l'effet de l'article L.1224-1 du Code du travail et en conséquence vous conservez votre ancienneté.

A compter de la date de votre transfert, vous serez régi par les accords collectifs en vigueur au sein de l'UES Capgemini ainsi que par les dispositions résultant de l'accord d'harmonisation du 2015
Vous pouvez consulter ces documents en ligne à l'adresse [inclure le lien](#)

Dans le cadre de l'harmonisation des statuts, les partenaires sociaux ont prévu la compensation de la perte de certains avantages résultant des statuts actuels d'Euriware. Cette compensation prendra la forme soit d'avantages supplémentaires (par exemple l'octroi de jours d'ancienneté), soit d'une compensation financière.

Comme le prévoit l'article 8 de l'accord d'harmonisation, le bénéfice de ces avantages implique une modification de votre contrat de travail.

En conséquence, vous trouverez ci-joint un avenant à votre contrat de travail.

Vous disposez d'un délai d'un mois à compter de la réception du présent courrier pour vous prononcer sur cette proposition de modification du contrat de travail. A défaut de réponse dans le délai précité, nous serons amenés à considérer, en application de l'article L.1222-6 du Code du travail, que vous acceptez cette proposition.

Nous vous prions d'agréer, Madame/Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Pour la Société

...

PJ : avenant au contrat de travail



AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

ENTRE LES SOUSSIGNES :

- la Société ..., SAS, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de ... sous le numéro ... et dont le siège social est situé à ..., représentée par M ... en sa qualité de ..., dûment habilitée à cet effet,

ci-après dénommés « **la Société** »,
D'une part,

Et :

- M ...
Demeurant ...

D'autre part,

PREAMBULE

En vue de l'intégration d'Euriware au sein du groupe Capgemini, un accord collectif a été conclu le ... 2015 pour harmoniser le statut social des salariés d'Euriware avec le statut social des salariés de l'UES Capgemini.

A compter du 1^{er} juillet 2015, l'ensemble des salariés d'Euriware verront leurs contrats de travail transférés dans une société du groupe Capgemini par l'effet de l'article L.1224-1 du Code du travail.

En conséquence, et à compter de cette même date, les salariés transférés seront régis par les accords collectifs en vigueur au sein de l'UES Capgemini ainsi que par les dispositions résultant de l'accord d'harmonisation du ...2015

Cet accord d'harmonisation, qui ne s'intègre pas à votre contrat de travail, porte notamment sur :

- La durée du travail
- Les congés
- La prime de vacances et la ou les part(s) pour enfants à charge
- L'épargne salariale
- Le remboursement des frais professionnels

S'agissant plus particulièrement de la durée du travail, il résulte de cet accord d'harmonisation qu'à compter du 1^{er} janvier 2016, les salariés en modalité 1 (modalité standard) travailleront désormais 36h40 par semaine et bénéficieront de 9 JRTT par année civile (soit 1607 heures par an).

Dans le cadre de cette harmonisation des statuts, les partenaires sociaux ont prévu la compensation des contraintes supplémentaires ou de la perte de certains avantages résultant des statuts actuels d'Euriware (tels que par exemple la perte de JRTT). Cette compensation prendra la forme soit du bénéfice d'avantages supplémentaires (par exemple l'octroi de jours d'ancienneté), soit d'une compensation financière équivalente à un demi mois de salaire.

L'accord d'harmonisation conditionne le bénéfice de ces différents avantages à la signature, si nécessaire, d'un avenant au contrat de travail.

Tel est l'objet du présent avenant pour les salariés relevant de la modalité1 « modalité standard ».

Article 1^{er} - Qualification/classification

A compter du 1^{er} juillet 2015, M... occupera le rôle de ...

Sa classification sera : Position : ... Coefficient :

Article 2 - Rémunération

En contrepartie de son travail, M... percevra à compter du 1^{er} janvier 2016 une rémunération globale annuelle se décomposant comme suit : ... *(sera complété en fonction de la situation du salarié avec la rémunération)*

Article 3 - Dispositions finales

3.1) L'ensemble des autres dispositions du contrat de travail et avenants non modifiées par le présent avenant et compatibles avec l'accord d'harmonisation du ... 2015 demeurent pleinement et intégralement applicables.

3.2) Cet avenant prend effet à compter du 1^{er} juillet 2015 pour une durée indéterminée.

A ..., le ...

Pour la Société ...

M ...



24
86
LPS

M...
Adresse à compléter

Par lettre recommandée avec accusé de réception

A ..., le ...

Madame/Monsieur,

Comme vous le savez, la société Euriware, qui a été rachetée par le groupe Capgemini en mai 2014, va être intégrée juridiquement, au sein du groupe Capgemini en principe à compter du 1^{er} juillet 2015.

Cette intégration juridique emporte transfert de votre contrat de travail au sein de la société ... par l'effet de l'article L.1224-1 du Code du travail et en conséquence vous conservez votre ancienneté.

A compter de la date de votre transfert, vous serez régi par les accords collectifs en vigueur au sein de l'UES Capgemini ainsi que par les dispositions résultant de l'accord d'harmonisation du ... 2015
Vous pouvez consulter ces documents en ligne à l'adresse : [inclure le lien](#)

Dans le cadre de l'harmonisation des statuts, les partenaires sociaux ont prévu la compensation de la perte de certains avantages résultant des statuts actuels d'Euriware. Cette compensation prendra la forme soit d'avantages supplémentaires (par exemple l'octroi de jours d'ancienneté), soit d'une compensation financière.

Comme le prévoit l'article 8 de l'accord d'harmonisation, le bénéfice de ces avantages implique une modification de votre contrat de travail.

En conséquence, vous trouverez ci-joint un avenant à votre contrat de travail.

Vous disposez d'un délai d'un mois à compter de la réception du présent courrier pour vous prononcer sur cette proposition de modification du contrat de travail. A défaut de réponse dans le délai précité, nous serons amenés à considérer, en application de l'article L.1222-6 du Code du travail, que vous acceptez cette proposition.

Nous vous prions d'agréer, Madame/Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Pour la Société

...

PJ : avenant au contrat de travail



AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

ENTRE LES SOUSSIGNES :

- la Société ..., société SAS immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de ... sous le numéro ... et dont le siège social est situé à ..., représentée par M ... en sa qualité de ..., dûment habilitée à cet effet,

ci-après dénommés « la Société »,
D'une part,

Et :

- M ...
Demeurant ...

D'autre part,

PREAMBULE

En vue de l'intégration d'Euriware au sein du groupe Capgemini France, un accord collectif a été conclu le ... pour harmoniser le statut social des salariés d'Euriware avec le statut social des salariés de l'UES Capgemini.

A compter du 1^{er} juillet 2015, l'ensemble des salariés d'Euriware verront leurs contrats de travail transférés dans une société du groupe Capgemini par l'effet de l'article L.1224-1 du Code du travail.

En conséquence, et à compter de cette même date, les salariés transférés seront régis par les accords collectifs en vigueur au sein de l'UES Capgemini ainsi que par les dispositions résultant de l'accord d'harmonisation du ...2015

Cet accord d'harmonisation, qui ne s'intègre pas à votre contrat de travail, porte notamment sur :

- La durée du travail
- Les congés
- La prime de vacances et la ou les part(s) pour enfants à charge
- L'épargne salariale
- Le remboursement des frais professionnels

S'agissant plus particulièrement de la durée du travail, il résulte de cet accord d'harmonisation qu'à compter du 1^{er} janvier 2016, les salariés en modalité 2 (réalisation de missions) travailleront 39 heures par semaine et 216 jours par an. Ils bénéficieront d'un nombre de JRTT pouvant varier entre 11 et 14 jours en fonction des années du calendrier considéré.

H6
LPS

Dans le cadre de cette harmonisation des statuts, les partenaires sociaux ont prévu la compensation des contraintes supplémentaires ou de la perte de certains avantages résultant des statuts actuels d'Euriware (tels que par exemple la perte de JRTT). Cette compensation prendra la forme soit du bénéfice d'avantages supplémentaires (par exemple l'octroi de jours d'ancienneté), soit d'une compensation financière.

L'accord d'harmonisation conditionne le bénéfice de ces différents avantages à la signature, si nécessaire, d'un avenant au contrat de travail.

Tel est l'objet du présent avenant pour les salariés relevant de la modalité 2 « réalisation de missions ».

Article 1^{er} - Qualification/classification

A compter du 1^{er} juillet 2015, M... occupera le rôle de ...

Sa classification sera : Position : ... Coefficient :

Article 2 – Durée du travail conformément à l'accord d'harmonisation et Rémunération

Vous relevez de la modalité 2 « réalisation de missions ».

A compter du 1^{er} janvier 2016 vos appointements continueront à englober les variations horaires éventuellement accomplies dans une limite de 8% pour un horaire hebdomadaire de 36 heures arrondi à 39 heures ;

Votre durée annuelle du travail sera de 216 jours ;

Vous bénéficierez d'un nombre de JRTT pouvant varier entre 11 et 14 jours en fonction du calendrier de chaque année

En contrepartie de son travail, M... percevra une rémunération globale annuelle se décomposant comme suit : ... sera complété

Article 3 - Dispositions finales

3.1) L'ensemble des autres dispositions du contrat de travail et avenants non modifiées par le présent avenant et compatibles avec l'accord d'harmonisation du ... demeurent pleinement et intégralement applicables.

3.2) Cet avenant prend effet à compter du 1^{er} juillet 2015 pour une durée indéterminée.

A ..., le ...

Pour la Société ...



M...

Adresse à compléter

Par lettre recommandée avec accusé de réception

A ..., le ...

Madame/Monsieur,

Comme vous le savez, la société Euriware, qui a été rachetée par le groupe Capgemini en mai 2014, va être intégrée juridiquement, au sein du groupe Capgemini en principe à compter du 1^{er} juillet 2015.

Cette intégration juridique emporte transfert de votre contrat de travail au sein de la société ... par l'effet de l'article L.1224-1 du Code du travail et en conséquence vous conservez votre ancienneté.

A compter de la date de votre transfert, vous serez régi par les accords collectifs en vigueur au sein de l'UES Capgemini ainsi que par les dispositions résultant de l'accord d'harmonisation du ... 2015. Vous pouvez consulter ces documents en ligne à l'adresse [inclure le lien](#)

Dans le cadre de l'harmonisation des statuts, les partenaires sociaux ont prévu la compensation de la perte de certains avantages résultant des statuts actuels d'Euriware. Cette compensation prendra la forme soit d'avantages supplémentaires (par exemple l'octroi de jours d'ancienneté), soit d'une compensation financière.

Comme le prévoit l'article 8 de l'accord d'harmonisation, le bénéfice de ces avantages implique une modification de votre contrat de travail.

En conséquence, vous trouverez ci-joint un avenant à votre contrat de travail.

Vous disposez d'un délai d'un mois à compter de la réception du présent courrier pour vous prononcer sur cette proposition de modification du contrat de travail. A défaut de réponse dans le délai précité, nous serons amenés à considérer, en application de l'article L.1222-6 du Code du travail, que vous acceptez cette proposition.

Nous vous prions d'agréer, Madame/Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Pour la Société

...

PJ : avenant au contrat de travail



AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

ENTRE LES SOUSSIGNES :

- la Société ..., SAS, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de ... sous le numéro ... et dont le siège social est situé à ..., représentée par M ... en sa qualité de ..., dûment habilitée à cet effet,

ci-après dénommés « la Société »,
D'une part,

Et :

- M ...
Demeurant ...

D'autre part,

PREAMBULE

En vue de l'intégration d'Euriware au sein du groupe Capgemini France, un accord collectif a été conclu le ... pour harmoniser le statut social des salariés d'Euriware avec le statut social des salariés de l'UES Capgemini.

A compter du 1^{er} juillet 2015, l'ensemble des salariés d'Euriware verront leurs contrats de travail transférés dans une société du groupe Capgemini par l'effet de l'article L.1224-1 du Code du travail.

En conséquence, et à compter de cette même date, les salariés transférés seront régis par les accords collectifs en vigueur au sein de l'UES Capgemini ainsi que par les dispositions résultant de l'accord d'harmonisation du ...2015

Cet accord d'harmonisation, qui ne s'intègre pas à votre contrat de travail, porte notamment sur :

- La durée du travail
- Les congés
- La prime de vacances et la ou les part(s) pour enfants à charge
- L'épargne salariale
- Le remboursement des frais professionnels

S'agissant plus particulièrement de la durée du travail, il résulte de cet accord d'harmonisation qu'à compter du 1^{er} janvier 2016, les salariés en modalité 3 (réalisation de missions avec autonomie complète) continueront à bénéficier d'un forfait-jours de 218 jours de travail par an et de jours de

repos. Le nombre de leurs jours de repos varie, en fonction du calendrier de chaque année, entre 9 et 12 jours par an.

Dans le cadre de cette harmonisation des statuts, les partenaires sociaux ont prévu la compensation des contraintes supplémentaires ou de la perte de certains avantages résultant des statuts actuels d'Euriware. Cette compensation prendra la forme soit du bénéfice d'avantages supplémentaires (par exemple l'octroi de jours d'ancienneté), soit d'une compensation financière.

L'accord d'harmonisation conditionne le bénéfice de ces différents avantages à la signature, si nécessaire, d'un avenant au contrat de travail.

Tel est l'objet du présent avenant pour les salariés relevant de la modalité 3 « réalisation de missions avec autonomie complète ».

Article 1^{er} - Qualification/classification

A compter du 1^{er} juillet 2015, M... occupera le rôle de ...

Sa classification sera : Position... Coefficient :

Article 2 - Rémunération

En contrepartie de son travail, M... percevra à compter du 1^{er} janvier 2016 une rémunération globale annuelle se décomposant comme suit : ... *sera complété*

Article 3 - Dispositions finales

3.1) L'ensemble des autres dispositions du contrat de travail et avenants non modifiées par le présent avenant et compatibles avec l'accord d'harmonisation du ...2015 demeurent pleinement et intégralement applicables.

3.2) Cet avenant prend effet à compter du 1^{er} juillet 2015 pour une durée indéterminée.

A ..., le ...

Pour la Société

...

M ...

