

**Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Groupe de l'UES Capgemini**  
**dans le cadre du TITRE III du LIVRE III de la PARTIE 3 du Code du travail (Articles**  
**L. 3331-1 et suivants)**

*Entre les soussignés :*

*L'UES CAPGEMINI, composée des entreprises :*

- Capgemini France
- Capgemini Consulting
- Capgemini Technology Services
- Capgemini Outsourcing Services
- Capgemini OS Electric
- Capgemini Services
- Capgemini Université
- Capgemini Gouvieux
- Sogeti France
- Sogeti High Tech
- Sogeti Corporate Services
- Plaisir Informatique
- Artesys

, représentée par Jacques ADOUE agissant en qualité de DRH Capgemini France

*D'une part, et*

*Les organisations syndicales représentatives, représentées respectivement par leurs délégués syndicaux :*

- la Fédération Communication Conseil, Culture – CFDT
- la CFE-CGC
- la CFTC
- la CGT
- la CGT-FO

D'autre part.

### **Préambule**

Le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Groupe de Capgemini est mis en place au bénéfice des salariés de l'UES CAPGEMINI. Cela permet aux salariés de se constituer une épargne avec l'aide de l'entreprise, dans des conditions particulièrement avantageuses. Le dispositif collectif et facultatif permet une gestion en correspondance avec les besoins des salariés, notamment au regard d'un effort d'épargne en vue d'un complément retraite. Le suivi par le Conseil de Surveillance apporte des garanties aux salariés sur la qualité de la gestion, dans un souci de préservation des avoirs détenus par les salariés.

### **Article 1 - Périmètre concerné**

Le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif Groupe Capgemini est mis en place dans le cadre du TITRE III du LIVRE III du Code du travail (Articles L. 3334-1 et suivants). Il est réservé aux salariés des sociétés composant l'UES CAPGEMINI.

Chaque société entrant dans le périmètre de l'UES adhérera par voie d'avenant au présent règlement.

Une Société qui sortirait du périmètre de l'UES au sens de l'alinéa précédent, entraînerait de plein droit son retrait du Plan à la date de sortie du périmètre. Les salariés de cette entreprise ne pourront plus effectuer de

versements à compter de cette date. Ils pourront cependant conserver leurs avoirs détenus jusque là dans les Fonds du Plan, les frais de tenue de compte restant à la charge de la société.

Conformément aux dispositions des articles L. 3334-1 et suivants du Code du travail, le présent accord de Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif de Groupe (ci-après dénommé « PERCO » ou « le Plan ») permet aux salariés des sociétés de l'UES, désignées ensemble ci-après par le terme « entreprise », de se constituer, avec l'aide de l'entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières, et de bénéficier des avantages fiscaux et sociaux dont est assortie cette forme d'épargne collective, en vue de la retraite.

Le présent accord a donc pour objet de fixer les règles et conditions de participation au PERCO des salariés qui conformément aux dispositions légales, disposent d'un plan d'épargne de durée plus courte (Plan d'Épargne d'Entreprise de Groupe, signé en date du 16 juillet 2002).

## **Article 2 - Bénéficiaires du PERCO**

Tous les salariés comptant 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise peuvent participer au Plan. Pour la détermination de cette condition d'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

Dans les sociétés dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus deux cent cinquante salariés, le Chef d'Entreprise, ou s'il s'agit d'une Personne Morale, le Président, les Directeurs Généraux, le Gérant ou membres du Directoire, peuvent également participer au présent Plan.

Les anciens salariés de l'entreprise qui l'ont quittée pour un motif autre que le départ en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer de nouveaux versements volontaires dans le présent Plan. Toutefois, cette possibilité n'est pas ouverte aux salariés qui ont accès à un PERCO / PERCOI (Interentreprises) dans la nouvelle entreprise où ils sont employés. Ces versements ne bénéficient pas de l'abondement éventuellement versé par l'employeur (cf. Article 4 du plan) et les frais afférents à leur gestion sont à la charge exclusive de l'ancien salarié qui effectue ces versements.

Lorsque le versement de la participation au titre de la dernière période d'activité du salarié intervient après son départ de l'entreprise, il pourra affecter cette participation au plan.

Le versement de la participation bénéficiera de l'abondement versé par l'employeur (cf. Article 4 du plan).

## **Article 3 – Adhésion**

Les bénéficiaires du présent dispositif adhèrent au PERCO lors de leur premier versement.

Les bénéficiaires du présent dispositif sont ci-après dénommés également « participants ». L'exactitude des mentions nominatives et l'appartenance du bénéficiaire à l'entreprise seront validées par l'employeur avant le premier versement.

## **Article 4 - Financement du PERCO**

Le financement du plan est assuré au moyen des ressources mentionnées ci-après :

Le total des versements volontaires ne peut excéder sur une année le quart de la rémunération annuelle ou le quart du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

En cas de souscription à plusieurs plans d'épargne salariale, ce plafond de versement annuel s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires à ces divers plans.

Il revient à l'épargnant de veiller à ce que le montant annuel de ses versements n'excède pas ce plafond.

#### **Article 4.1 - Les versements volontaires des bénéficiaires**

Chaque bénéficiaire du plan pourra effectuer des versements volontaires périodiques et/ou ponctuels. Le bénéficiaire qui s'est engagé à faire des versements mensuels par prélèvement automatique sur salaire a la faculté de réviser, sur simple demande, le montant de son versement.

Chaque versement s'élèvera au minimum à 12 euros.

Lors du placement des versements volontaires sur le PERCO, les salariés bénéficieront d'un abondement versé par l'entreprise de 40% sur les 400 premiers € et il sera de 20% au-delà de 400 €.

L'abondement total calculé sur les versements volontaires, effectués sur le PEG et sur le PERCO est plafonné à 200 € par an et par salarié. Ce plafond est donc atteint si le salarié verse par exemple sur le PERCO 600 €.

Aucun abondement ne peut être versé aux participants après leur départ de l'entreprise.

Cet abondement et le plafond pourront être revus annuellement à la hausse, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

#### **Article 4.2 - Le versement de la participation**

Le plan pourra être alimenté par le versement de tout ou partie de la quote-part de participation attribuée, le cas échéant, au bénéficiaire en application de l'accord de participation en vigueur dans l'entreprise.

Lors du placement des sommes issues de la participation sur le PERCO, les salariés bénéficieront d'un abondement s'ils sont présents dans les effectifs au moment du versement. L'abondement versé par l'entreprise sera de 40% sur les 300 premiers € et il sera de 20% au-delà de 300 €.

L'abondement total comprenant les versements, au titre de la participation, effectués sur le PEG et sur le PERCO est plafonné à 500 € par an par salarié. Ce plafond est donc atteint si le salarié place sa participation par exemple sur le PERCO, pour un montant de 2 200 €.

#### **Article 4.3 - Le transfert de sommes issues d'un autre plan d'épargne salariale**

En application de l'article L. 3335-2 du Code du travail, les sommes détenues par un salarié dans un autre plan d'épargne salariale peuvent être transférées, à la demande du salarié, avec ou sans rupture de son contrat de travail, dans le PERCO institué par le présent accord.

Les sommes ainsi transférées ne seront pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versements volontaires mentionné ci-dessus et ne donnent pas lieu au versement complémentaire de l'entreprise.

#### **Article 4.4 - Le transfert de sommes du PEG Capgemini vers le PERCO**

Les sommes détenues par un salarié dans le PEG Capgemini peuvent être transférées, à la demande du salarié, dans le PERCO institué par le présent accord.

Les sommes ainsi transférées ne donnent pas lieu à un abondement de l'entreprise. Elles sont indisponibles dans les conditions décrites dans l'article 7.

#### **Article 4.5 - Le transfert de sommes issues des CCB vers le PERCO**

Les sommes détenues par un salarié dans les comptes courants bloqués peuvent être transférées en totalité ou partiellement au terme de la durée de blocage, à la demande du salarié, dans le PERCO institué par le présent accord.

Les sommes ainsi transférées ne donnent pas lieu à un abondement de l'entreprise. Elles sont indisponibles dans les conditions décrites dans l'article 7. Elles ne sont pas assimilées à des versements volontaires.

Les salariés sont informés par courrier au minimum 3 mois avant le terme du déblocage sur cette faculté de transfert et il en est bien précisé le caractère facultatif.

#### **Article 5 - Affectation de l'épargne**

Les sommes affectées au plan doivent être investies dans un délai de quinze jours à compter soit du versement de celles-ci par les bénéficiaires, soit de la date à laquelle elles leurs sont dues par l'entreprise.

Conformément aux articles L. 3334-11 et L. 3334-13 du Code du travail, les participants bénéficient d'un choix entre au moins trois supports d'investissement présentant des orientations de gestion différentes, dont au moins un fonds solidaire ; il leur est également proposé une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers.

La société de gestion de ces supports est :

**Amundi,**

Société Anonyme au capital de 578 002 350 Euros,

dont le Siège Social est 90 Boulevard Pasteur, 75015 PARIS,

immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le n° 437 574 452, et agréée par la Autorité des Marchés Financiers sous le n° GP 04000036.

Les notices d'information ou Document d'Information Clé pour l'Investisseur sont jointes en annexe

En application de la Directive 2009/65 du 13 juillet 2009, il est procédé progressivement au remplacement des notices d'informations des FCPE par le Document d'Information Clé pour l'Investisseur (DICI). Le DICI, également nommé KIID (Key Investor Information Document) désigne le document destiné à remplacer la notice d'information à compter du 1er juillet 2011 pour les FCPE créés à compter de cette date et au plus tard le 1er juillet 2013 pour les FCPE existant.

Dans le cadre du présent accord, les participants pourront déterminer eux-mêmes leur(s) supports de placement (« Gestion libre ») et/ou confier la gestion de leurs avoirs au teneur de comptes (« Gestion pilotée») selon les modalités décrites ci-après.

Le bénéficiaire exprimera son choix entre les deux types de gestion lors de chaque versement dans le plan. Le panachage entre ces deux offres est possible.

A tout moment, le bénéficiaire pourra modifier son choix de gestion : « gestion libre » ou « gestion pilotée» pour tout ou partie de l'épargne déjà constituée dans le PERCO.

L'entreprise prendra à sa charge deux modifications annuelles du choix de placement, les opérations suivantes étant à la charge des bénéficiaires. Cette modification de choix de placement sera effectuée à la première date de la valeur liquidative qui suit la demande. L'opération ainsi réalisée s'effectuera sans commission d'entrée et sera sans effet sur la durée de blocage.

WJ  
WJ A

A défaut de choix exprimé par le bénéficiaire entre ces deux types de gestion lors du chaque versement, l'intégralité de ses versements sera affectée en «*Gestion pilotée*», selon les modalités énoncées ci-dessous.

#### **Article 5.1 – « Gestion Libre »**

Les bénéficiaires auront le choix d'investir les sommes dans le ou les Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) suivants :

- Capgemini Monétaire ISR
- Capgemini Oblig ISR
- Capgemini Actions Euro ISR
- Amundi Objectif retraite (compartiments 2020, 2025 et 2030)
- Amundi Protect 90
- Amundi Label Equilibre Solidaire
- Amundi Prem opportunité

Ces FCPE répondent aux conditions fixées par l'article L. 214-39 du Code Monétaire et Financier.

Si le bénéficiaire opte pour la « *Gestion Libre* » sans indiquer le ou les supports choisis, l'intégralité de ses versements sera affectée dans le FCPE «**Capgemini Monétaire ISR**».

Les bénéficiaires pourront également modifier l'affectation de tout ou partie de leur épargne entre ces différents supports de placement (« arbitrage »).

Cette modification de choix de placement sera effectuée à la première date de la valeur liquidative qui suit la demande. L'opération ainsi réalisée s'effectuera sans commission d'entrée et sera sans effet sur la durée de blocage

L'entreprise prend à sa charge deux modifications annuelles du choix de placement, les opérations suivantes étant à la charge des bénéficiaires.

Il est ici précisé, concernant les sommes versées au titre de la réserve spéciale de participation qu'à défaut d'option du bénéficiaire dans les délais impartis, les droits calculés selon la formule de droit commun seront affectés à hauteur de 50% au Fonds Commun de Placement d'Entreprise désigné à cet effet dans le Plan d'Epargne Entreprise.

Les 50% restant seront affectés dans le PERCO mis en place par l'Entreprise, dans le fonds le plus sécuritaire, à savoir le Fonds Commun de Placement d'Entreprise « Capgemini Monétaire ISR », en gestion libre.

#### **Article 5.2 – Gestion pilotée :**

«Perco Piloté» est une technique d'allocation automatisée entre trois supports de placement purs - monétaire, obligataire, actions, en fonction du profil d'allocation et de l'horizon de placement retenus par le bénéficiaire.

La répartition se fait sur les trois supports de placement suivants :

- Capgemini Monétaire ISR
- Capgemini Oblig ISR
- Capgemini Actions Euro ISR

Dans cette formule le bénéficiaire choisit un profil d'évolution d'allocation d'actifs et un horizon de placement. Il donne par ce moyen l'ordre au teneur de compte d'effectuer les arbitrages de placement en son nom et pour son compte.

Cette formule d'allocation vise à privilégier les supports plus sécuritaires au fur et à mesure du rapprochement de la date d'échéance.

W H  
4P L

Les profils d'allocation ainsi que les conditions de mise en œuvre de cette allocation pilotée sont indiqués en annexe du présent accord.

La « *Gestion pilotée* » permet d'optimiser la gestion de l'épargne du bénéficiaire en fonction de son âge prévisionnel de départ à la retraite ou de son horizon de placement, tout en sécurisant de manière progressive l'épargne à l'approche de cette échéance.

Dans ce cadre, le bénéficiaire devra déterminer son **âge prévisionnel** de départ à la retraite ou son **horizon de placement** (à défaut, l'âge légal d'ouverture du droit à la retraite sera retenu). Sur le fondement de cette donnée, le teneur de comptes déterminera la date prévisionnelle de départ à la retraite et le support de placement correspondant.

### **Article 5.3 - Charges d'entreprise**

En application des dispositions de l'article 3.4 du présent accord, il est rappelé que l'entreprise prend à sa charge les prestations de tenue de compte conservation au titre desquelles figurent notamment les frais de tenue de comptes individuels des participants. Ces frais seront facturés à l'entreprise selon les conditions tarifaires énoncées aux conditions particulières de la convention d'ouverture de comptes signée par l'entreprise. Toute autre prestation ne correspondant pas à ce minimum réglementaire sera prise en charge par le salarié.

Pour les anciens salariés, il est rappelé que les frais afférents à la gestion sont à la charge exclusive de l'ancien salarié et sont prélevés sur ses avoirs.

### **Article 6 - Capitalisation des revenus**

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans chaque OPCVM et ne donne lieu à aucune répartition entre les actionnaires ou les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs détenus.

Ils sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques. Au moment du rachat des parts ou actions, la plus-value enregistrée sera toutefois soumise aux contributions sociales en vigueur.

### **Article 7 - Indisponibilité des droits**

Les droits de chaque bénéficiaire sont individualisés par inscription à son nom du nombre des parts de FCPE ou d'actions de SICAV correspondant au montant de ses droits.

L'entreprise a décidé de déléguer la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire, retraçant les sommes affectées au plan. Ce registre comporte pour chaque bénéficiaire la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir.

L'établissement chargé de la tenue de ce registre, en sa qualité de Teneur de Comptes Conservateur est CREELIA.

**CREELIA**, une filiale d'Amundi,  
Société en Nom Collectif au capital de 24 000 000 euros ,  
immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le n° 433 221 074  
dont le siège social est 90 boulevard Pasteur 75015 Paris  
et dont l'adresse postale est 26956 VALENCE CEDEX 9.

W HJ  
YR A

Les sommes ou valeurs inscrites aux comptes des bénéficiaires sont détenues jusqu'au départ à la retraite. Toutefois, le rachat des parts ou actions peut être demandé de façon anticipée lors de la survenance de l'un des cas suivants (*article R. 3334-4 du Code du travail*) :

1. L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;
2. Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits et les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code<sup>1</sup>;
3. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel ;
4. La situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
5. L'expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Toute évolution de la législation en matière de libération anticipée des droits s'appliquera automatiquement au présent plan.

## **Article 8 - Délivrance des sommes**

### **Article 8.1 - Modalités de délivrance des sommes**

Lors de son départ à la retraite, la délivrance des sommes s'effectuera au choix du bénéficiaire :

- soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux. Dans ce cas, le bénéficiaire se rapprochera soit de l'assureur proposé par le teneur de compte, soit de l'assureur de son choix. L'assureur désigné est PREDICA, compagnie d'assurance, 50/56 rue de la procession 75 015 Paris.
- soit sous forme de capital ; le versement des sommes s'effectuera au choix du bénéficiaire en une ou plusieurs fois.

Les bénéficiaires pourront également combiner ces deux modes de sortie et demander qu'une partie de leurs avoirs soit versée sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux et l'autre partie sous forme de capital.

<sup>1</sup> En cas de décès du titulaire du compte, il appartient aux ayants droit de demander la liquidation de ses droits auxquels cessent d'être attaché le régime fiscal prévu au 4 du III de l'article 150-0-A du Code général des impôts à l'expiration du délai de déclaration de succession prévu à l'article 641 du même code.

W  
4P

La délivrance des avoirs sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux s'effectuera en fonction des offres disponibles et selon la législation en vigueur au moment de la transformation de l'épargne constituée dans le PERCO.

Il est en outre précisé que les débloqués anticipés s'effectueront en capital et la délivrance des sommes sous forme de rente sera dans ces cas impossible.

### **Article 8.2 - Exercice du choix par le bénéficiaire**

Six mois au moins avant la délivrance des sommes<sup>2</sup>, l'Établissement Teneur de Compte informera le salarié des conditions dans lesquelles il pourra s'il le souhaite, souscrire une rente viagère auprès de **PREDICA**.

Toutefois, la sortie en rente viagère, en totalité ou en partie, doit être choisie dans les 12 mois suivant le départ à la retraite du salarié et ce, sous réserve d'un montant minimum de capital constitutif de la rente<sup>3</sup>.

Les avoirs seront débloqués uniquement lorsque le bénéficiaire en fera la demande, étant entendu que la liquidation du PERCO est de droit à partir de la date à laquelle l'adhérent a fait liquider sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse. Dans ce cadre, il pourra s'adresser à l'Établissement Teneur de Compte qui lui communiquera les documents spécifiques comportant les différentes informations lui permettant d'effectuer son choix entre les modes de sortie.

Le bénéficiaire exprimera son choix entre les modes de sortie lors du déblocage des sommes.

### **Article 9 - Régime fiscal et social**

Toute évolution de la législation fiscale et sociale décrite ci-après s'appliquera automatiquement au présent plan.

#### **Article 9.1 - Régime fiscal et social de l'abondement**

##### **Article 9.1.1 - Régime fiscal**

Les sommes versées au titre de l'abondement :

- peuvent être déduites par l'entreprise de son bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu selon le cas ;
- sont assujettis à la contribution spécifique dite forfait social (6% en 2011) à la charge de l'employeur ;
- ne sont pas assujetties à la taxe sur les salaires (article 231 bis E du Code général des impôts) ;
- sont, pour les bénéficiaires, exonérées de l'impôt sur le revenu (article 163 bis B I du Code général des impôts).

##### **Article 9.1.2 - Régime social**

Les sommes versées par l'employeur au plan n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale. Elles sont exonérées, sous réserve de ne pas dépasser le plafond légal en vigueur, soit 16% du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS), par bénéficiaire et par an, des cotisations sociales.

En revanche, elles sont soumises à la CSG et à la CRDS.

<sup>2</sup> Cette échéance sera déterminée en fonction de l'âge de départ à la retraite communiqué par le salarié dans le cadre de la gestion déléguée, ou en l'absence de cette donnée (quel que soit le type de gestion retenu), par application de l'âge légal d'ouverture du droit à la retraite.

<sup>3</sup> Selon la réglementation en vigueur ou les conditions générales de la compagnie d'assurance.

## **Article 9.2 - Régime fiscal des revenus et cessions de titres**

Les revenus des titres détenus dans le plan, lorsqu'ils sont réemployés dans le plan et frappés de la même indisponibilité que les titres auxquels ils se rattachent, sont exonérés d'impôt sur le revenu. Ils sont définitivement exonérés à l'expiration de la période d'indisponibilité correspondante (article 163 bis B II du Code général des impôts).

Les gains nets réalisés lors de la cession des parts de FCPE sont exonérés d'impôt sur le revenu (3 et 4 du III de l'article 150-0 A du Code général des impôts).

## **Article 9.3 - Régime social des sommes délivrées en capital**

Les avoirs des plans d'épargne dont le bénéficiaire a demandé la délivrance (soit à l'issue des périodes d'indisponibilité, soit en cas de déblocage anticipé) sont soumis aux prélèvements sociaux au taux en vigueur, soit 13,5% à la date de signature du présent règlement sur la plus value éventuellement réalisée.

## **Article 9.4 - Régime fiscal des rentes viagères à titre onéreux**

Lors de la délivrance des avoirs au moment de l'entrée en jouissance de la rente, le montant des revenus et plus-values accumulés sur le PERCO sera soumis aux prélèvements sociaux en vigueur.

S'agissant de l'impôt sur le revenu dû par le crédentier (ou le bénéficiaire du plan), la rente viagère à titre onéreux est considérée comme un revenu, mais seulement pour une fraction de son montant (*article 158 6. du Code général des impôts*). Cette fraction est déterminée forfaitairement d'après l'âge du crédentier au moment de l'entrée en jouissance de la rente.

Au jour de la rédaction du présent accord, elle est fixée à :

- 70% si l'intéressé est âgé de moins de 50 ans ;
- 50% s'il est âgé de 50 à 59 ans inclus ;
- 40% s'il est âgé de 60 à 69 ans inclus ;
- 30% s'il est âgé de plus de 69 ans.

Cette fraction est également soumise aux prélèvements sociaux en vigueur.

## **Article 10 - Information collective des bénéficiaires**

### **Article 10.1 - Conseil de surveillance des FCPE dédiés à Capgemini**

Le Conseil de Surveillance est commun à tous les Fonds Commun de Placement d'Entreprise dédiés à Capgemini pour le PERCO. Il est obligatoirement réuni chaque année pour l'examen du rapport sur les opérations du Fonds et des résultats obtenus pendant l'année écoulée.

Le Conseil de Surveillance doit se prononcer obligatoirement dans les cas suivants :

- changement de société de gestion et/ou de dépositaire ;
- liquidation ;
- fusion, scission ;

Le Conseil de Surveillance est composé de :

- 5 membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés désignés par le comité central d'entreprise
- 3 membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés par organisation syndicale signataire du PERCO désignés par chacune de ces organisations syndicales
- 5 membres représentant l'Entreprise désignés par la direction de l'Entreprise.

Chaque compartiment est représenté au sein du Conseil de surveillance : le Conseil de surveillance comporte au moins un porteur de parts de chaque compartiment. Dans tous les cas, le nombre de représentants de l'Entreprise sera au plus égal au nombre de représentants des porteurs de parts.

Le CCE pourra communiquer auprès des salariés pour faire un appel à candidature. Les désignations des représentants sera renouvelé à chaque renouvellement du CCE.

### **Article 11 - Information individuelle des bénéficiaires**

Indépendamment de la publicité prévue à l'article 14 ci-après, les bénéficiaires du Plan recevront des relevés périodiques regroupant toutes les opérations effectuées :

- nombre de parts de FCPE ou d'actions de SICAV acquises au titre des versements ;
- arbitrage(s) ;
- transfert ;
- remboursement ;
- la date à laquelle lesdits droits seront disponibles ;
- le montant du précompte effectué au titre de la CSG et CRDS ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion des droits.

En outre, une situation du nombre de parts de FCPE est transmise au moins une fois par an aux bénéficiaires avec l'indication de l'état de leur compte.

Tout bénéficiaire quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif des sommes et valeurs mobilières épargnées et transférées au sein de l'entreprise ; cet état récapitulatif est inséré dans le Livret d'Epargne Salariale remis à l'embauche du salarié, ou à défaut, lors de son départ de l'entreprise.

Lorsqu'un bénéficiaire quitte l'entreprise, sans transférer ses droits ou avant que l'entreprise ait été en mesure de liquider, à la date de son départ la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu de lui faire préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyées toutes les informations relatives à son plan.

### **Article 12 - Salariés ayant quitté l'entreprise**

La conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration du délai de prescription trentenaire. A l'expiration de ce délai de prescription, il est procédé à la liquidation des parts ou actions non réclamées, le montant ainsi obtenu est versé au Fond de Solidarité Vieillesse.

Lorsqu'un bénéficiaire quitte définitivement l'entreprise, ses droits peuvent être au gré de l'intéressé soit maintenus dans le portefeuille, soit complétés par de nouveaux versements dans les conditions prévues à l'article 1 du présent règlement, soit transférés vers le PERCO de son nouvel employeur.

Les frais de tenue de compte ainsi que les droits d'entrée cessent d'être à la charge de l'entreprise après le départ des bénéficiaires de l'entreprise. Ces frais incombent dès lors aux bénéficiaires et seront directement prélevés sur leurs avoirs.

Les frais afférents à la gestion de nouveaux versements effectués par les salariés ayant quitté l'entreprise sont à leur charge exclusive.

### **Article 13 - Clause de sauvegarde**

Les termes du présent règlement ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'accord sans que les parties aient à renégocier dans les conditions qui seront prévues par la loi. S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et rédiger, éventuellement un avenant. A défaut, seules les dispositions du règlement s'appliqueront.

### **Article 14 – Prise d'effet - Durée du Plan**

Le présent accord s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour une durée indéterminée.

Il pourra être modifié par voie d'avenant conclu et déposé selon les mêmes modalités que le présent accord, sous réserve d'un préavis de trois mois avant le début de chaque exercice.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties sous réserve d'un préavis de trois mois avant le début de chaque exercice. La dénonciation ne prendra effet que pour l'exercice suivant.

La partie qui dénonce l'accord doit aussitôt notifier sa décision, par lettre recommandée avec accusé de réception, aux autres parties ainsi qu'à l'Unité Territoriale des Hauts de Seine de la DIRECCTE et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes. La dénonciation devra être portée à la connaissance de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

### **Article 15 - Dépôt et Publicité du Plan**

Le présent accord sera notifié, sans délai, par courrier recommandé avec accusé de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Le Plan sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès de l'Unité Territoriale des Hauts de Seine de la DIRECCTE avant le premier versement.

Ce dépôt interviendra, le cas échéant, à l'issue du délai d'opposition. En outre, un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes.

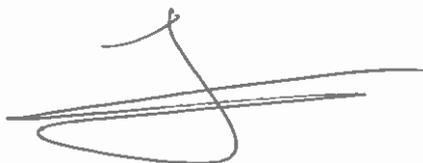
Aucun versement au PERCO ne sera effectué avant l'accomplissement de l'ensemble de ces formalités.

Fait à La Défense, le 6 décembre 2011,

En 9 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 :



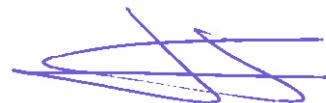
Pour la CFE - CGC

Nom : JUES PEROL



Pour la CFTC

Nom : Hervé JEANNIN

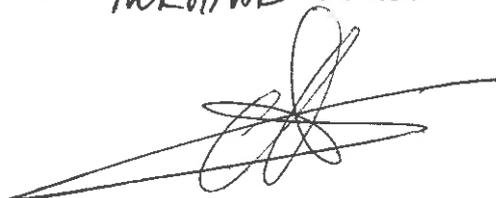


Pour la CGT du Groupe Capgemini

Nom :

Pour la CGT-FO

Nom : MORTAND Vincent



#### ANNEXES<sup>4</sup>

- I - LISTE DES SOCIETES DE L'UES
- II - CRITERES DE CHOIX
- III - LISTE DES PRESTATIONS DE TENUE DE COMPTE-CONSERVATION PRISES EN CHARGE PAR L'ENTREPRISE
- IV - OPTION PERCO PILOTE
- V - NOTICES AMF ou Document d'Information Clé pour l'Investisseur DES FCPE

---

<sup>4</sup>Toutes les pages du règlement ainsi que les annexes doivent être paraphées.

48 UN J

## ANNEXE I

### LISTE DES SOCIETES DE L'UES CAPGEMINI

#### Périmètre de l'Unité Economique et Sociale à la date de signature de l'accord PERCO :

- Capgemini France
- Capgemini Consulting
- Capgemini Technology Services
- Capgemini Outsourcing Services
- Capgemini OS Electric
- Capgemini Services
- Capgemini Université
- Capgemini Gouvieux
- Sogeti France
- Sogeti High Tech
- Sogeti Corporate Services
- Plaisir Informatique
- Artesys

W

HJ  
4P

## ANNEXE II

### CRITERES DE CHOIX

AMUNDI est leader de la gestion d'OPCVM en France et en Europe, et gère également les Fonds Communs de Placement d'Entreprise au titre de son activité Epargne salariale.

Dans le respect des principes de séparation des métiers, la gestion administrative de ces Fonds a été confiée à CREELIA, filiale à 100% de AMUNDI, détenteur d'une certification ISO (norme 2000 ISO 9001), d'un Engagement de services « reçu à J et traité à J » labellisé par l'AFAQ et d'une intégration informatique complète entre gestion financière et tenue des comptes

CREELIA permet aux salarié-e-s de disposer d'une information permanente de qualité sur les évolutions de leurs avoirs : Relevés de compte, Internet, plate-forme téléphonique.

## ANNEXE III

### LISTE DES PRESTATIONS DE TENUE DE COMPTE-CONSERVATION PRISES EN CHARGE PAR L'ENTREPRISE

**Les prestations de tenue de compte-conservation prises en charges par l'Entreprise sont précisées dans la présente annexe.**

- l'ouverture du compte du bénéficiaire,
- l'établissement et l'envoi des relevés consécutifs à des versements,
- deux modifications annuelles de choix de placement,
- l'établissement et l'envoi du relevé annuel de situation, prévu à l'article 4 de la décision n°2002-03 du CMF
- l'ensemble des rachats à l'échéance et des rachats anticipés à condition qu'ils soient effectués par virement sur le compte du salarié,
- l'accès des bénéficiaires aux outils télématiques les informant sur leurs comptes.

**Les frais des opérations liées au fonctionnement de l'accord qui sont applicables aux adhérents leurs sont adressées annuellement par l'entreprise ou le teneur de compte-preneur de registre, conformément aux dispositions prévues par la convention de tenue de compte. Ils sont également accessibles par les moyens télématiques mis éventuellement à la disposition des salariés et/ou de tout autre moyen d'information (tel que l'affichage).**

UN  
HS  
R  
YP

## ANNEXE IV OPTION PERCO PILOTE

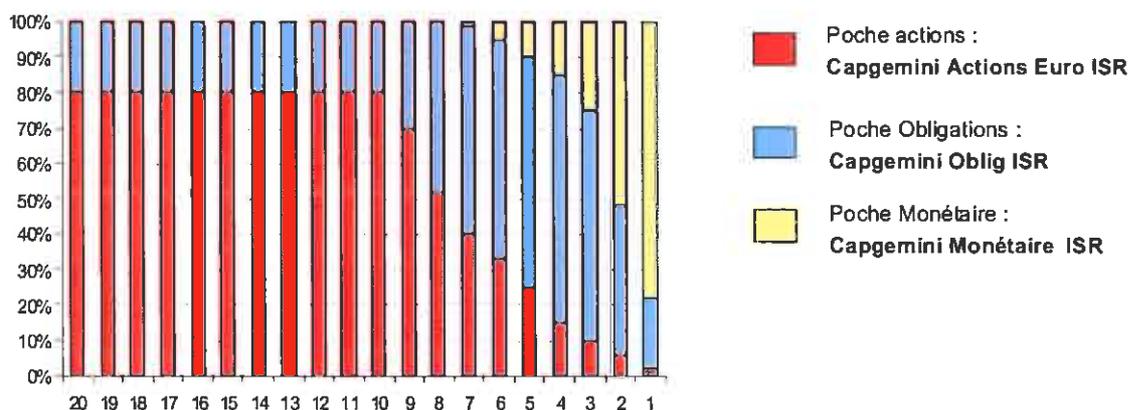
L'option «PERCO PILOTE» – est une technique de d'allocation automatisée visant à sécuriser progressivement l'épargne de chaque bénéficiaire en fonction de l'horizon de placement choisi par lui.

### UNE APPROCHE DE LA RETRAITE PAR HORIZON

Chaque bénéficiaire choisit son horizon de placement en fonction de critères personnels :

- sa date prévisionnelle de départ en retraite
- une date antérieure à son départ en retraite, notamment s'il a pour objectif l'acquisition de sa résidence principale

En choisissant l'option «Gestion Automatique Pilotée », le bénéficiaire opte pour un pilotage totalement individualisé de ses avoirs dans le temps, en fonction de son horizon de placement, avec un arbitrage automatisé entre actions, obligations et produits monétaires : la répartition de ses avoirs entre les supports d'investissement est en effet adaptée chaque année à son horizon de placement. Le bénéficiaire ne peut donc en aucune façon intervenir ni dans le choix des supports de placement, ni dans leur répartition au sein du profil retenu.



Horizon avant retraite	Cappgemini Monétaire ISR	Cappgemini Oblig ISR	Cappgemini Actions Euro ISR
20 ans et plus	0,0%	20,0%	80,0%
19	0,0%	20,0%	80,0%
18	0,0%	20,0%	80,0%
17	0,0%	20,0%	80,0%
16	0,0%	20,0%	80,0%
15	0,0%	20,0%	80,0%
14	0,0%	20,0%	80,0%
13	0,0%	20,0%	80,0%
12	0,0%	20,0%	80,0%
11	0,0%	20,0%	80,0%
10	0,0%	20,0%	80,0%
9	0,0%	30,0%	70,0%
8	0,0%	48,0%	52,0%
7	1,0%	59,0%	40,0%
6	5,0%	62,0%	33,0%
5	10,0%	65,0%	25,0%
4	15,0%	70,0%	15,0%
3	25,0%	65,0%	10,0%
2	52,0%	42,0%	6,0%
1	78,0%	20,0%	2,0%

*Handwritten notes:*  
UN  
A HJ  
4P

## UN PILOTAGE INDIVIDUALISE

Une allocation d'actifs est définie chaque année **en fonction de l'horizon choisi**, la part des actifs les plus sécuritaires augmentant progressivement pour réduire la part des placements « risqués » dans son investissement global.

A titre d'exemple, pour un bénéficiaire ayant choisi un profil « Dynamique » et pour un projet à échéance de 8 ans (lié à l'acquisition de sa résidence principale ou à sa date de départ en retraite), ses investissements seront répartis de la façon suivante : 90% en actions et 10% en obligations. Deux ans avant la date prévue de liquidation de ses avoirs, ils seront répartis comme suit : 20% actions, 40% obligations et 40% monétaire.

**Trimestriellement, un ajustement** des supports de placement permet de corriger les écarts entre la répartition définie pour l'année en cours et la valorisation des différents supports : la répartition des avoirs du bénéficiaire est ainsi régulièrement réajustée pour se caler sur l'allocation-cible de l'année en cours.

Cette répartition se fait sur les **trois supports de placement purs** suivants :

- le FCPE monétaire : « Capgemini Monétaire ISR »
- le FCPE obligataire : « Capgemini Oblig ISR »
- le FCPE actions : « Capgemini Actions Euro ISR »

Ainsi, dès que le bénéficiaire a précisé son horizon d'investissement et son profil d'investisseur, les versements qu'il effectue tout au long de l'année sont investis chaque trimestre dans tout ou partie de ces supports de façon à ce que l'allocation-cible soit atteinte.

- oOo -

Lors de ses versements, si le bénéficiaire souhaite retenir ce mode de gestion, il indique sur son bulletin de versement :

- le mode de gestion retenu : « Gestion Automatique Pilotée »,
- et l'horizon de son placement,

En pratique, 3 cas de figure peuvent se présenter lorsque le bénéficiaire choisit d'affecter son versement à la « Gestion Automatique Pilotée », selon l'existence ou non d'avoirs déjà gérés selon ce mode de gestion :

- a) le bénéficiaire ne détient pas, à ce moment, d'avoirs gérés en « Gestion Automatique Pilotée » : il procède comme indiqué ci-dessus.
- b) Le bénéficiaire détient déjà des avoirs gérés en « Gestion Automatique Pilotée » : en retenant à nouveau ce mode de gestion, sans précision de l'horizon et/ou du profil choisis, il conserve automatiquement les caractéristiques préexistantes.
- c) Le bénéficiaire détient déjà des avoirs gérés en « Gestion Automatique Pilotée » et souhaite qu'à l'occasion de son versement, les caractéristiques d'horizon et/ou de profil soient modifiées : il indique en conséquence l'horizon et/ou le profil qu'il souhaite désormais retenir, en sachant que cette modification s'appliquera nécessairement à l'ensemble du stock de ses avoirs dans ce mode de gestion.

La répartition de l'épargne est modifiée périodiquement de façon à ce que la totalité des avoirs sous « gestion automatique pilotée » (y compris le ou les nouveaux flux de versement enregistré(s) depuis le précédent ajustement) soient répartis selon l'allocation-cible de l'année en cours définie dans la grille de désensibilisation (fonction de l'horizon de placement et du profil choisis par le salarié).

Les réajustements de la répartition de l'épargne du salarié ont lieu à date fixe. La désensibilisation est réalisée annuellement, les autres réajustements permettent de conserver l'allocation-cible en neutralisant les différences d'évolution des trois FCPE purs.

Le bénéficiaire peut visualiser sur Internet un avis d'opération qui l'informe régulièrement des arbitrages trimestriels effectués et de la position de ses avoirs sur son dispositif PERCO.

Le bénéficiaire peut à tout moment choisir l'option « Gestion Automatique Pilotée » en l'indiquant sur le site Internet [www.amundi-ee.com](http://www.amundi-ee.com) ou en adressant au teneur de compte une demande écrite. Chaque nouveau versement peut être effectué en choisissant ou pas cette option.

S'il désire faire entrer dans l'option « Gestion Automatique Pilotée » tout ou partie de ses avoirs déjà détenus en option «Gestion Individuelle Libre», les arbitrages sont réalisés au premier ajustement suivant.

Le bénéficiaire peut à tout moment modifier son Profil d'investisseur ou son Horizon de placement en adressant une demande écrite au teneur de compte. Toutefois il est rappelé au bénéficiaire qu'une modification fréquente de l'option retenue, du Profil d'investisseur ou de l'Horizon de Placement peut nuire à la performance de ses avoirs.

Le bénéficiaire peut mettre fin à tout moment à l'option «Gestion Automatique Pilotée» en l'indiquant sur internet ou en adressant une demande écrite au teneur de compte.

UN HJ  
R 4P

## ANNEXE V

### NOTICES AMF ou Document d'Information Clé des Investisseurs

FCPE CAPGEMINI MONETAIRE ISR  
FCPE CAPGEMINI OBLIG ISR  
FCPE AMUNDI PROTECT 90  
FCPE AMUNDI LABEL EQUILIBRE SOLIDAIRE  
FCPE AMUNDI PREM OPPORTUNITE  
FCPE CAPGEMINI ACTIONS EURO ISR

Et

AMUNDI OBJECTIF RETRAITE, compartiments :

AMUNDI OBJECTIF RETRAITE compartiment 2020  
AMUNDI OBJECTIF RETRAITE compartiment 2025  
AMUNDI OBJECTIF RETRAITE compartiment 2030  
AMUNDI DISPONIBLE RETRAITE

UN HJ  
J UP