

**Accord d'harmonisation des conditions d'emploi
des ex salariés de l'entité Greenway de la société
Europcar International
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 : Modalités de rémunération	7
Article 4 : Prime Exceptionnelle.....	8
Article 5 : Le bénéficiaire des accords de l'UES Capgemini.....	8
Article 6 : Entrée en vigueur - Durée de l'accord - Indivisibilité.....	9
Article 7 : Révision – Dénonciation de l'accord.....	9
Article 8 : Dépôt et publicité de l'accord.....	10

Préambule

Le 1^{er} juin 2015, l'entité Greenway de la société Europcar International (ECI), a fait l'objet d'une externalisation et l'ensemble du personnel concerné a été transféré, en application de l'article L1224-1 du code du travail, au sein de la société Capgemini Technology Services.

L'intégration de ces salariés dans le périmètre de l'Unité Economique et Sociale de Capgemini (UES) 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 ex-salariés d'Europcar International pour le rendre conforme à celui de l'UES et ont décidé d'engager des négociations.

Cette étape est indispensable à la réussite de l'intégration de ces salariés 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 le cadre de cette intégration, un effort particulier a été prévu concernant la formation des salariés, tant en termes d'adaptation au contexte d'une ESN, qu'en termes de professionnalisation dans leur nouvelle filière métier.

Les parties se sont ainsi rencontrées à plusieurs reprises le 30 septembre, le 13 octobre et le 02 novembre 2015.

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

Article 1 : Objet de l'accord

Cet accord vaudra 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 Europcar International.

A la date d'entrée en vigueur du présent accord prévue au 01 janvier 2016, le nouveau statut conventionnel applicable aux ex-salariés d'ECI sera constitué par :

- d'une part, l'ensemble des accords et des notes de service de l'UES Capgemini, accompagné des dispositions d'harmonisation décrites dans le présent accord.
- d'autre part, la Convention Collective Nationale applicable au Personnel des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils (Syntec).

La signature du présent accord entrainera en conséquence un changement de Convention Collective pour les ex-salariés d'Europcar International qui sont soumis aux dispositions de la Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981 (Services de l'automobile).

Le présent accord a vocation à s'appliquer aux contrats de travail, en cours d'exécution ou suspendus, des 32 ex-salariés d'Europcar International transférés en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail.

Article 2 : Dispositif durée du travail et congés

a. Modalités des temps de travail

Le temps de travail chez Europcar International est régi par les dispositions de la *Convention Collective Services de l'automobile* et de *l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail* du 12 mai 2000.

Les 32 ex-salariés Europcar International sont en convention de forfait 212 jours et bénéficient de 17 Jours de RTT (dont la journée de solidarité) auxquels s'ajoutent des congés d'ancienneté et de fractionnement.

A la date d'entrée en vigueur du présent accord prévue au 1^{er} janvier 2016, les salariés seront soumis aux dispositions de la *Convention Collective SYNTEC*, ainsi qu'aux dispositions de *l'accord 35 heures de l'UES Capgemini* du 3 février 2000.

Les dispositions issues de la *Convention Collective SYNTEC* étant plus restrictives quant à l'attribution d'une convention de forfait jours, (notamment en termes de rémunération et d'autonomie du salarié), le changement de cette dernière entraine nécessairement des modifications quant à la durée du travail des ex-salariés d'Europcar International.

Ainsi au regard des critères précités, il a été décidé que

- 27 salariés seront positionnés en modalité dite « solution de référence » (rémunération forfaitaire 39 heures) ;

F.D
R2
NB
✓

- 5 salariés seront positionnés en modalité « réalisation de mission avec autonomie complète » (Forfait 218 jours).

a.1 Salariés en modalité « solution de référence » (rémunération forfaitaire 39 heures)

27 ex-salariés Europcar International relèveront au 1^{er} janvier 2016 de la modalité dite « solution de référence » de l'accord 35 heures de l'UES Capgemini, dont les dispositions sont les suivantes :

- durée annuelle de travail de 1607 heures
- horaire hebdomadaire de référence 36 heures et 40 minutes, soit 7 heures et 20 minutes par jour
- rémunération forfaitaire intégrant la rémunération due au titre de l'horaire collectif et celle des éventuelles heures supplémentaires réalisées dans la limite de 39 heures hebdomadaires en moyenne annuelle.

Les salariés bénéficieront, à ce titre, de 9 jours de RTT par année civile (dont la journée de solidarité), auxquels s'ajoutent des congés d'ancienneté 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.

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

- L'attribution annuelle par anticipation de 8 jours d'ancienneté pour les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté ;
- L'attribution annuelle par anticipation de 6 jours d'ancienneté supplémentaires pour les salariés ayant de 2 à 5 ans d'ancienneté ;
- L'attribution annuelle par anticipation de 4 jours d'ancienneté supplémentaires pour les salariés ayant de 5 à 8 ans d'ancienneté ;
- L'attribution annuelle par anticipation de 2 jours d'ancienneté supplémentaires pour les salariés ayant de 8 à 12 ans d'ancienneté ;
- L'attribution annuelle d'1 jour d'ancienneté spécifique supplémentaire pour les salariés ayant de 12 à 21 ans d'ancienneté ;
- L'attribution annuelle de 2 jours d'ancienneté spécifique supplémentaires pour les salariés ayant de 21 à 28 ans d'ancienneté ;
- L'attribution annuelle de 3 jours d'ancienneté spécifique supplémentaires pour les salariés ayant plus de 28 ans d'ancienneté.

Compte tenu du décompte des jours RTT par année civile, les parties conviennent de maintenir le dispositif d'Europcar International 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 jours d'ancienneté spécifiques attribués aux salariés, qui ont déjà 12 ans d'ancienneté et plus, sont figés à la date d'application du présent accord.

a.2 Salariés en modalité « réalisation de mission avec autonomie complète » (Forfait 218 jours)

5 ex-salariés d'Europcar International seront positionnés en modalité « réalisation de mission avec autonomie complète » de l'accord 35 heures de l'UES Capgemini qui prévoit une comptabilisation du temps de travail en jours, avec un maximum de 218 jours travaillés par an.

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).

Toutefois, pour tenir compte du nombre de jours de repos dont bénéficient les ex salariés d'Europcar International, les parties conviennent des dispositions suivantes :

- L'attribution annuelle par anticipation de 4 jours d'ancienneté supplémentaires pour le salarié ayant de 2 à 5 ans d'ancienneté ;
- L'attribution annuelle par anticipation de 2 jours d'ancienneté supplémentaires pour le salarié ayant de 5 à 7 ans d'ancienneté ;

Compte tenu du décompte des jours de repos par année civile, les parties conviennent de maintenir le dispositif d'Europcar International 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 perdure jusqu'à l'obtention du nombre équivalent de jours en application de l'accord 35 heures de Capgemini.

b. Congés divers

• Période référence des congés payés

Au sein de la société Europcar International, la période de référence pour les congés payés et les jours RTT est l'année civile, du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Au 1^{er} janvier 2016, les parties conviennent d'appliquer la période de référence de l'UES Capgemini aux ex-salariés de la société Europcar International :

- Acquisition des jours de congés payés : du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours ;
- Période de prise de congés payés : du 1^{er} juin de l'année N au 30 juin N+1

Concernant le reliquat de congés payés acquis au titre de l'année 2014, les parties prévoient d'autoriser la prise de ces jours jusqu'au 30 juin 2016.

Concernant les congés en cours d'acquisition au titre de l'année 2015, ainsi que ceux acquis entre le 1^{er} janvier et le 31 mai 2016, les parties prévoient d'autoriser la prise de ces jours jusqu'au 30 juin 2017.

- **Les 2 jours de fractionnement**

Les deux jours de fractionnement accordés systématiquement et sans condition à l'ensemble des salariés d'Europcar International 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 ».

- **Congés d'ancienneté**

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'Europcar International, 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 Europcar International 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 avec une validité d'un an, selon les règles de l'UES Capgemini.

- **Congés pour événement personnel**

Compte tenu des similitudes, les parties conviennent que les absences pour événement personnel prévus par l'accord 35 heures de l'UES Capgemini se substitueront aux congés applicables chez Europcar International, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

- **Congés spéciaux**

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord prévue au 1^{er} janvier 2016, les salariés d'Europcar International se verront appliquer les règles en vigueur au sein de l'UES Capgemini.

- **Les astreintes**

Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord prévue au 1^{er} janvier 2016, les salariés d'Europcar International se verront appliquer les dispositions de l'accord sur les astreintes de l'UES Capgemini et ses avenants.

Article 3 : Modalités de rémunération

Les ex-salariés de la société Europcar International perçoivent une rémunération sur 12 mois à laquelle s'ajoute une part variable.

A partir du 1^{er} janvier 2016 :

WB 7
F.D. AR

- Pour les ex-salariés de la société Europcar International dont le salaire annuel théorique est inférieur à 57 000 € (21 salariés à la date de signature), les parties prévoient l'intégration de 100 % du variable nominal dans la rémunération fixe.

Le versement de cette rémunération s'effectuera sur 12,5 mois (12 mois +1/2 mois intégrant la prime de vacances).

- Pour les ex-salariés de la société Europcar International dont le salaire annuel théorique est égal ou supérieur à 57 000 € (11 salariés à la date de signature), les parties prévoient le maintien de la structure de la rémunération sur une base fixe + variable, à savoir :
 - une partie fixe réglée en 12 mensualités ;
 - une partie variable associée à la réalisation d'objectifs annuels.

Cette part variable intégrera la prime de vacances correspondant à 1% du SAT et sera versée en juin. Le solde de cette partie variable tiendra compte de la prime de vacances déjà versée.

Article 4 : Prime Exceptionnelle

Afin d'encourager l'intégration des salariés, une prime exceptionnelle de 2000 euros bruts sera versée à chacun des collaborateurs transférés.

Le versement de cette prime est prévu le 30/06/2016, sous réserve qu'aucun contentieux relatif aux opérations juridiques de transfert ne soit encore en cours. Dans l'hypothèse où le transfert serait confirmé postérieurement au 30/06/2016, le versement de la prime serait reporté d'autant.

Article 5 : Le bénéfice des accords de l'UES Capgemini

Au-delà des dispositions négociées dans le présent accord, le statut conventionnel applicable aux ex-salariés d'Europcar International est constitué de l'ensemble des accords et des notes de service de l'UES Capgemini, comprenant notamment les accords suivants :

ACCORDS COLLECTIFS – UES CAPGEMINI	Date de signature
Accord sur la participation	10 juin 1986 et avenants
Accord 35 heures de l'UES Capgemini	03 février 2000
Accord sur les Tranches Exceptionnelles d'Activité ou TEA	03 juillet 2001
Accord sur le Plan Epargne Groupe	16 juillet 2002 et avenants
Accord NAO 2014	13 mars 2015
Accord sur le régime de prévoyance	02 octobre 2006 et avenants
Accord sur le remboursement des frais médicaux	02 octobre 2006 et avenants
Accord sur le DIF, la CFP et les périodes de professionnalisation	05 janvier 2007
Accord sur les astreintes dans l'UES Capgemini	07 septembre 2009 et avenants
Accord sur le travail de nuit et le travail posté	26 mars 2010 et avenants

Accord sur le Télétravail	20 juillet 2011 et avenants
Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la parentalité	21 novembre 2011 et avenants
Accord relatif aux moyens de la représentation sociale et syndicale Accord relatif au fonctionnement de la représentation du personnel et syndicale Accord sur le statut du mandaté	22 novembre 2011
Plan Epargne pour la Retraite Collectif Groupe de l'UES Capgemini (PERCO)	6 décembre 2011
Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap	31 octobre 2012
Accord sur le contrat de génération	13 septembre 2013
Accord sur la santé au travail	15 novembre 2013
Accord sur l'instance de coordination des CHSCT	15 novembre 2013
Accord sur la base de données économiques et sociales	2 juin 2014
Accord sur le don de jours de repos	13 mars 2015

Article 6 : Entrée en vigueur - Durée de l'accord - Indivisibilité

Le présent accord prendra effet au 1^{er} janvier 2016.

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 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 7 : 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 8 : 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 10 novembre 2015

En 10 exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

Pour les sociétés de l'UES Capgemini

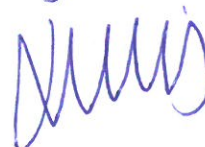
Nom : Jacques ADOUE



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

Nom :

François DAVID



Pour la CFE - CGC

Nom : ADEQUINA Ramanou



Pour la CFTC

Nom : Noureddine BENALI



Pour la CGT de Capgemini

Nom :

Pour la CGT-FO

Nom :

