

## PROTOCOLE D'ACCORD CPS/CPB

### ENTRE :

**1. Hewlett Packard France**, société par actions simplifiée, au capital de 123.151.815,00 euros, immatriculée au registre du commerce et de l'industrie de Nanterre sous le numéro B 652 031 857, dont le siège social est situé à Issy-les-Moulineaux (92130), 80 rue Camille Desmoulins, représentée par Pierre-Yves TILLY, ayant la qualité de Directeur des Ressources Humaines HP en France, disposant de tous pouvoirs à l'effet des présentes,

ci-après indifféremment désignée, « la Société HPF » ou « HPF »

de première part

### ET :

**2. Hewlett Packard Centre de Compétences France**, société par actions simplifiée, au capital de 141.515.291,00 euros, immatriculée au registre du commerce et de l'industrie d'Evry sous le numéro B 419 553 532, dont le siège social est situé à Les Ulis (91940), 1 avenue du Canada, représentée par Pierre-Yves TILLY, ayant la qualité de Directeur des Ressources Humaines HP en France, disposant de tous pouvoirs à l'effet des présentes,

ci-après indifféremment désignée, « la Société HPCCF » ou « HPCCF »

de deuxième part,

ci-après désignées ensemble « les Sociétés »

### ET :

**3. Le syndicat SNEPIE CFE-CGC**, dont le siège est situé à Levallois-Perret (92532), 68, rue de Villiers, représenté par Yves CARON, ayant la qualité de Délégué Syndical, disposant de tous pouvoirs à l'effet des présentes, pour la Société HPF, et par Didier PASQUINI, ayant la qualité de Délégué Syndical, disposant de tous pouvoirs à l'effet des présentes, pour la société HPCCF,

ci-après indifféremment désigné, « le Syndicat CFE-CGC » ou « CFE-CGC »,

de troisième part,

**ET :**

**4. La fédération FGMM CFDT**, dont le siège est situé à Paris (75950 cedex 19), 49, avenue Simon Bolivar, représenté par François GODARD, ayant la qualité de Délégué Syndical National disposant de tous pouvoirs à l'effet des présentes, pour la Société HPF et pour la société HPCCF,

ci-après indifféremment désigné , « la Fédération FGMM CFDT » ou «FGMM CFDT»,

de quatrième part,

**ET :**

**5. Le syndicat CGT Hewlett-Packard France**, dont le siège est situé à Eybens (38053 Grenoble cedex 9), 5, avenue Raymond Chanas, représenté par Michel SOUMET, ayant la qualité de Délégué Syndical Central, disposant de tous pouvoirs à l'effet des présentes, pour la Société HPF, et par Myriam MARTINET, ayant la qualité de Déléguée Syndicale Central, disposant de tous pouvoirs à l'effet des présentes, pour la société HPCCF,

ci-après indifféremment désigné , « le Syndicat CGT HP » ou «CGT HP»,

de cinquième part,

**ET :**

**6. Le syndicat Force Ouvrière**, dont le siège est situé à Paris (75013 PARIS) 9 rue Baudoin, représenté par Jean-Jacques GUELIN, ayant la qualité de Délégué Syndical, disposant de tous pouvoirs à l'effet des présentes, pour la Société HPF et pour la société HPCCF,

ci-après indifféremment désigné , « le Syndicat FO » ou «FO»,

de sixième part,

**ET :**

**7. Le syndicat CFTC**, dont le siège est situé à Paris (75017 Paris) 8 Bd Berthier, représenté par Jean-Paul VOILLER, ayant la qualité de Délégué Syndical Central, disposant de tous pouvoirs à l'effet des présentes, pour la Société HPF, et par Odile

SZCZYGLOWSKI, ayant la qualité de Déléguée Syndicale Central, disposant de tous pouvoirs à l'effet des présentes, pour la société HPCCF,

ci-après indifféremment désigné , « le Syndicat CFTC » ou «CFTC»,

de septième part,

ci-après ensemble désignés (parties 3 à 5) « l' Intersyndicale »,

ci-après ensemble désignés (parties 3 à 7) « les Organisations Syndicales »,

ci-après ensemble désignés (parties 1 à7) « les Parties »

#### **PREAMBULE :**

Il existe au sein du groupe Hewlett Packard, depuis plusieurs années, un plan de « bonus » ou d'intéressement aux résultats mondiaux bénéficiant à l'ensemble des salariés du groupe satisfaisant certaines conditions appelé CPS puis CPB. Ci dessous designé « *le Plan* »).

Le Plan est établi au seul niveau de la société mère du Groupe HP, la société Hewlett Packard Corporation qui fixe à sa seule initiative le principe mais aussi les modalités de calcul et d'attribution de l'éventuelle prime versée aux salariés du Groupe HP (ci-après « *la Prime* » quelles qu'aient pu être les versions successives CPS, CPB.

Le Plan a connu plusieurs adaptations depuis sa mise en place, à la seule discrétion de la société Hewlett Packard Corporation.

C'est dans ce contexte qu'à compter de l'exercice fiscal 2001, la Prime a été modifiée pour devenir la Prime dite de Company Performance Bonus ("*CPB*"). Dans le cadre de cette version du Plan, le versement de la Prime était subordonné à l'examen de la performance réalisée par le groupe HP au cours du semestre considéré par rapport à ses principaux concurrents limitativement énumérés sur deux critères:

- la croissance du chiffre d'affaires du groupe HP;
- la croissance du bénéfice net du groupe HP

Dans cette nouvelle mouture du Plan selon la direction de la corporation, la Prime pouvait désormais atteindre 15% du salaire des bénéficiaires mais aussi être nulle.

Selon les organisations syndicales, elle ne pouvait être inférieure à un demi-mois de salaire.

Cette nouvelle version du Plan a été mise en place au niveau mondial le 1<sup>er</sup> novembre 2000.

Depuis lors, les versements suivants ont été effectués :

- 2001 : selon la direction de la corporation les objectifs n'ayant pas été atteints : aucun versement n'est intervenu
- 2002 : selon la direction de la corporation les objectifs ayant été atteints : la Prime a été versée (4,96% du salaire annuel)
- 2003 : selon la direction de la corporation les objectifs ayant été atteints : la Prime a été versée selon les modalités de calcul qu'elle a unilatéralement retenues (1,65% du salaire annuel)
- 2004 : selon la direction de la corporation les objectifs ayant été atteints : la Prime a été versée selon les modalités de calcul qu'elle a unilatéralement retenues (1,55% du salaire annuel)
- 2005 : selon la direction de la corporation les objectifs ayant été atteints : la Prime a été versée selon les modalités de calcul qu'elle a unilatéralement retenues (3,88% du salaire annuel)

Enfin, en 2006, selon la direction de la corporation les objectifs ayant été atteints : la Prime a été versée selon les modalités de calcul qu'elle a unilatéralement retenues.

Les organisations syndicales ont toujours déclaré et soutenu qu'elles n'avaient pas connaissance de la formule de la prime dite CPB, ce que conteste la direction.

Par ailleurs, il est apparu que certains salariés ou anciens salariés des Sociétés sont ou étaient titulaires de contrats de travail faisant référence au bénéfice d'une prime, notamment CPS, au titre d'un plan mondial calculé sur les résultats mondiaux.

Ayant constaté l'absence de versement de toute prime en 2001 pour la première fois depuis 1962 ainsi que des paiements partiels au cours des années postérieures, Des Organisations Syndicales et des salariés ont fait connaître leur mécontentement et ont protesté.

A l'initiative du Syndicat CGT HP, certains salariés ont contesté, sur la base de saisines individuelles des Conseils de Prud'hommes compétents, le montant des primes versées à compter de 2001 au titre du Plan dit de CPS / CPB et réclamé le versement pour chaque exercice d'une prime au moins égale à un demi mois de salaire aux motifs essentiellement que, selon eux :

- (i) la Prime revêtait la nature d'un usage opposable aux Sociétés HPF/HPCCF;
- (ii) la Prime, au delà du débat sur sa nature juridique d'usage, constituait un élément contractuel ;
- (iii) certains salariés des Sociétés avaient continué à percevoir une prime d'un montant équivalent à un demi mois de salaire à compter de 2001.

Plus récemment et poursuivant un objectif affiché étranger à la question du Plan et/ou de la Prime (la réouverture des discussions sur les salaires), l'Intersyndicale s'est

constituée afin d'introduire devant différentes sections de plusieurs conseils de prud'hommes, une action dite de substitution sur le fondement de l'article L 122-45-1 du Code du Travail en vue d'obtenir le paiement de la Prime et de dommages et intérêts au bénéfice des salariés ainsi substitués.

Dans le cadre des litiges individuels diverses décisions ont déjà été rendues, certaines en faveur des Sociétés, d'autres en faveur des salariés demandeurs.

Au dernier état, le 27 juin 2007, la Cour de Cassation a infirmé une décision rendue par la section encadrement du Conseil de Prud'hommes de Grenoble dans laquelle le Conseil avait refusé de qualifier d'usage le versement de la Prime.

Dans cette décision, la Cour de cassation a relevé que la « *prime avait toujours été supérieure à 4% du salaire annuel, soit un demi-salaire mensuel, ce qui caractérisait sa fixité* ». Elle a cassé le jugement favorable à HP du 27 mars 2006 et a renvoyé les parties devant le conseil de prud'hommes de Voiron.

Selon l'Intersyndicale cette décision a consacré le caractère d'usage de la prime.

Les Sociétés HPF/HPCCF entendaient contester cette analyse devant la juridiction de renvoi et maintiennent qu'il s'agit d'une prime de caractère discrétionnaire ne créant aucun droit pour le salarié.

Les Sociétés HPF et HPCCF ont néanmoins procédé, à titre conservatoire, à la dénonciation de l'usage relatif au versement de la Prime. A cette fin, les comités d'entreprise de HPF et de HPCCF ont été régulièrement réunis au cours du mois de Juillet 2007 et les salariés ont été individuellement informés de cette décision. Cette dénonciation deviendra effective à compter de l'exercice fiscal 2008 (1<sup>er</sup> novembre 2007 au 31 octobre 2008), le dernier versement de la Prime interviendra en Décembre 2007 en lien avec l'exercice fiscal 2007 (période allant du 1<sup>er</sup> novembre 2006 au 31 octobre 2007). A titre d'information, pour l'exercice 2007, la Prime représentera pour chaque salarié éligible un versement au moins équivalent à un demi-mois de salaire.

Enfin, les Sociétés ont réuni chacune leur comité d'entreprise pour l'informer et le consulter sur leur souhait de mettre en œuvre un « guichet » destiné à trouver un règlement amiable aux différends actuellement en cours et à proposer de modifier, si besoin en était, les contrats des salariés.

Dans ce contexte de multiplication des actions judiciaires et de contestations répétées de la part des Organisations Syndicales, les Sociétés et les Organisations Syndicales se sont rapprochées.

Les Parties assistées de leurs conseils respectifs sont au terme des négociations parvenues à l'accord qui suit.

Les comités d'entreprise respectifs des Sociétés ont été régulièrement informés et consultés sur ce qui précède et sur le présent accord.

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

## ARTICLE 1 – OBJET

L'objet du présent accord est de trouver un règlement global emportant l'accord de toutes les Parties à la question relative au Plan et/ou au versement de la Prime tant en ce qui concerne les exercices passés qu'en ce qui concerne les exercices à venir et de restaurer ainsi le dialogue social au sein des Sociétés.

Une telle solution comprend nécessairement et indissociablement :

- le règlement des actions dites individuelles dont la liste figure en Annexe 1 (« *les Actions Individuelles* »);
- le règlement des actions dites collectives ou en substitution dont la liste et celle des salariés ainsi substitués (« *les Salariés Substitués* ») figurent en Annexe 2 (« *les Actions Collectives de l'intersyndicale* ») ;
- une indemnisation raisonnable du préjudice subi du fait du non versement ou du versement partiel de la Prime au cours des exercices non prescrits à la date de conclusion du présent accord pour les salariés n'étant ni partie prenante dans les « Actions Individuelles » (annexe 1) ni concernés par les « Actions Collectives » (annexe 2) au 31 octobre 2007.
- une compensation de la perte de l'usage et/ou de la suppression de l'éventuel avantage contractuel pour les populations remplissant les conditions ci-après exposées.

## ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent accord couvre les sociétés HPF et HPCCF et l'ensemble de leurs salariés en France et à l'étranger ainsi que les anciens salariés de ces sociétés partie prenante dans les « Actions Individuelles » (annexe 1) ou concernés par les « Actions Collectives » (annexe 2).

## ARTICLE 3 – EXTINCTION DES ACTIONS EXISTANTES

Les Parties conviennent de la nécessité de mettre un terme aux actions en cours à la date de signature des présentes (Annexes 1 et 2). Dans cet objectif, les Parties s'accordent sur les modalités suivantes de règlement des différents litiges dont les juridictions ont été saisies à ce jour.

### **3.1. Les Actions Individuelles**

Afin de mettre un terme aux Actions Individuelles, les Sociétés s'engagent à présenter à chacun des demandeurs listés en Annexe 1 (« les **Demandeurs** » ou pris individuellement « le **Demandeur** »), sans que cela vaille reconnaissance par les Sociétés des prétentions des Demandeurs, une offre de règlement transactionnel du litige les opposant dont les termes sont présentés ci-après.

Les Sociétés s'engagent à présenter cette offre à compter de la signature du présent accord par la direction et ce jusqu'au 31 janvier 2008. Passé ce délai, la présente offre deviendra caduque et ne pourra d'aucune façon être opposée aux Sociétés.

Les principaux termes de l'offre de règlement transactionnel des Actions Individuelles présentées par les Sociétés sont :

- le paiement d'une somme au titre du rappel de la Prime d'un montant équivalent aux demandes formulées à ce titre par le Demandeur dans l'acte de saisine de la juridiction compétente et éventuellement actualisées pour les exercices non prescrits et non couverts dans l'acte de saisine.

A ce titre, pour chaque exercice non prescrit la demande formulée par chaque Demandeur ne pourra être supérieure au différentiel entre le versement de la prime effectivement intervenu au titre dudit exercice et un demi-mois de salaire dudit exercice. Cette actualisation des demandes serait transmise aux Sociétés au plus tard le 15 décembre 2007. Passé cette date, aucune demande complémentaire ne serait prise en considération.

Si le montant total des demandes formulées (actualisation des demandes incluses) par le Demandeur au titre du versement de la Prime, et selon les modalités rappelées ci-dessus, est inférieur à 2.200 euros bruts, les Sociétés s'engagent, pour les Demandeurs qui seraient toujours présents à l'effectif, au 31 octobre 2007, à proposer le versement d'une somme forfaitaire d'un montant de 2.200 euros bruts à titre de rappel de salaire au titre de la Prime.

- Le paiement d'une somme de 600 euros bruts (soumis à CSG et CRDS) à titre de dommages et intérêts et d'une somme brute de 200 euros au titre des frais d'avocat exposé par chacun des Demandeurs.

En contrepartie de cette offre, si le Demandeur estimait que celle-ci est de nature à le satisfaire dans ses droits et à réparer l'intégralité de son préjudice, il se désisterait de l'instance et de l'action actuellement engagés et renoncerait, en signant un protocole transactionnel, à exercer toute action devant quelque juridiction que ce soit en lien avec l'exécution du Plan et / ou le versement de la Prime et/ou l'existence d'un éventuel avantage contractuel lié à au Plan et/ou à la Prime jusqu'au présent exercice inclus.

Les demandeurs concernés et intéressés par cette offre signeront le protocole transactionnel par l'intermédiaire de leur avocat. Les salariés demandeurs et intéressés par l'offre de compensation mentionnée à l'article 4.2 du présent accord, devront effectuer, conformément aux dispositions de l'article 5 du présent accord, une déclaration d'intérêt auprès de la cellule d'accueil.

Les Organisations syndicales reconnaissent que l'offre de règlement par voie transactionnelle faite par les Sociétés ci-dessus rappelée est de nature à couvrir l'ensemble des droits et des préjudices subis par les Demandeurs.

Les Organisations syndicales s'engagent à apporter leur concours au règlement transactionnel des Actions Individuelles (selon Annexe 1). A ce titre, la CGT,

intervenante volontaire dans les Actions Individuelles, satisfaite de l'offre faite par les Sociétés dans le cadre des Actions Individuelles (selon Annexe 1), déclare au regard de cette offre, se désister des Actions Individuelles (selon Annexe 1), auxquelles elle est partie et s'engage à régulariser son désistement d'instance et d'action dans le cadre des Actions Individuelles (selon Annexe 1), dès que le présent accord sera conclu.

Dans l'hypothèse où la Société et le Demandeur parviendraient à un accord transactionnel, la Société s'engage à procéder au versement des sommes prévues dans le protocole transactionnel dans les meilleurs délais et au plus tard le 31 janvier 2008.

### **3.2. Les Actions Collectives**

Afin de mettre un terme aux Actions Collectives, les Sociétés s'engagent à présenter à chacun des Salariés Substitués (Annexe 2), sans que cela vaille reconnaissance par les Sociétés de la validité des Actions Collectives et des prétentions présentées dans le cadre de celles-ci, une offre de règlement transactionnel du litige les opposant dont les principaux termes sont rappelés ci-après.

Les Sociétés s'engagent à présenter cette offre pour une durée déterminée allant de la date de signature du présent accord par la direction, jusqu'au 20 janvier 2008. Passé ce délai, la présente offre deviendra caduque et ne pourra d'une quelconque façon être opposée aux Sociétés.

Les principaux termes de l'offre de règlement transactionnel des Actions Collectives présentée par les Sociétés sont :

- Le paiement à chaque Salarié Substitué d'une somme au titre de rappel de la Prime pour les exercices non prescrits d'un montant forfaitaire de 2.200 euros bruts.
- Le paiement d'une somme de 400 euros bruts à titre de dommages intérêts incluant les frais d'avocat pour chacun des Salariés Substitués.

Pour les Salariés Substitués éligibles à l'offre présentée au point 4.2 du présent accord (« **l'Offre de Compensation** »), l'offre de règlement transactionnel des Actions Collectives présentée par les Sociétés est subordonnée à l'acceptation de cette Offre de Compensation. Pour ces salariés, la signature d'un protocole transactionnel ne pourra être envisagée que si un accord est intervenu et régularisé entre le salarié et la Société sur l'Offre de Compensation et réciproquement.

En contrepartie, de cette offre, si le Salarié Substitué estimait que celle-ci est de nature à le remplir de ses droits et à réparer l'intégralité de son préjudice, il renoncerait, en signant un protocole transactionnel, à exercer toute action, devant quelque juridiction que ce soit, en lien avec l'exécution du Plan et/ou le versement de la Prime et/ou l'existence d'un éventuel avantage contractuel lié à au Plan et/ou à la Prime, jusqu'au présent exercice fiscal inclus et se désisterait de l'instance et de l'action actuellement engagée pour leur compte par l'Intersyndicale.



Dans l'hypothèse où la Société et le Salarié Substitué parviendraient à un accord transactionnel, la Société s'engage à procéder au versement des sommes prévues dans le protocole transactionnel dans les meilleurs délais et au plus tard le 31 janvier 2008.

Les Organisations syndicales reconnaissent que l'offre de règlement par voie transactionnelle faite par les Sociétés et rappelée ci-dessus est raisonnable et de nature à couvrir les droits et les préjudices subis par les Salariés Substitués.

Les Organisations syndicales s'engagent à apporter leur concours au règlement transactionnel des Actions Collectives.

A ce titre, les organisations syndicales membres de l'Intersyndicale, auteurs des Actions Collectives, satisfaites de l'offre faite par les Sociétés dans le cadre des Actions Collectives, déclarent au regard de cette offre, se désister des Actions Collectives qu'elles ont engagées et s'engagent à régulariser chacune leur désistement d'instance et d'action dans le cadre des Actions Collectives dès que le présent accord sera signé par la direction

**ARTICLE 4 – L'INDEMNISATION DU PREJUDICE SUBI DU FAIT DU NON VERSEMENT OU DU VERSEMENT PARTIEL DE LA PRIME A LA DATE DU PRESENT ACCORD ET LA COMPENSATION DE LA SUPPRESSION DU PRETENDU USAGE ET DE L'EVENTUEL AVANTAGE CONTRACTUEL**

**4.1. Indemnisation du préjudice subi du fait du non versement ou du versement partiel de la Prime à la date du présent accord**

Les Sociétés s'engagent à présenter une offre de règlement transactionnel dont les termes sont présentés ci-après aux salariés satisfaisant les conditions cumulatives suivantes :

- être à l'effectif des sociétés au 31 octobre 2007
- être éligible au versement de la Prime dans sa version dite CPB pour l'exercice fiscal 2007
- être présent aux effectifs des Sociétés au 1<sup>er</sup> novembre 2005
- n'avoir engagé ou n'avoir d'intérêt dans aucune des actions en cours relatives à la Prime et/ou au Plan et référencées en Annexe 1 ou en Annexe 2.

Au titre de cette offre, les Sociétés s'engagent à verser aux salariés satisfaisant les conditions susvisées une somme transactionnelle, forfaitaire et définitive à titre de rappel de salaire relatif à la Prime d'un montant brut de 2.200 euros en réparation du préjudice que les salariés estiment avoir subi pour les exercices non prescrits à la date de dénonciation de la Prime, le 30 juillet 2007.

En contrepartie, de cette offre, si le Salarié estimait que celle-ci est de nature à le remplir de ses droits et à réparer l'intégralité de son préjudice, il renoncerait, en signant un protocole transactionnel, à exercer toute action, devant quelque juridiction que ce soit, en lien avec l'exécution du Plan et/ou le versement de la Prime et/ou l'existence d'un éventuel avantage contractuel lié au Plan et/ou à la Prime, jusqu'au présent exercice fiscal inclus.

Les Sociétés s'engagent à présenter cette offre pour une durée déterminée allant de la date de signature du présent accord par la direction, jusqu'au 20 janvier 2008. Passé ce délai, la présente offre deviendra caduque et ne pourra d'aucune façon être opposée aux Sociétés.

La volonté des parties étant de trouver un règlement global aux contestations relatives au Plan et/ou à la Prime, les offres présentées par les Sociétés dans le cadre de l'article 5 du présent accord sont liées et indissociables pour les salariés satisfaisant aux conditions respectivement exposées aux points 4.1. et 4.2. du présent accord.

#### **4.2. La compensation pour l'avenir de la perte du supposé usage relatif à la Prime et/ou avantage contractuel relatif à la Prime [Offre de compensation]**

Les Sociétés s'engagent à présenter une offre de règlement transactionnel (dont les termes sont présentés ci-après) aux salariés satisfaisant les conditions cumulatives suivantes :

- être à l'effectif des Sociétés au 31 octobre 2007 et être éligible au versement de la Prime dans sa version dite CPB pour l'exercice fiscal 2007
- être inscrit aux effectifs des sociétés au 31 octobre 2000 où le programme « Cash Profit Sharing HP » était applicable

Au titre de cette offre, les Sociétés s'engagent à octroyer aux salariés satisfaisant les conditions susvisées, une augmentation du salaire de base mensuel de 100 euros bruts à compter du versement de la paie relative au mois de mars 2008. A titre de concession supplémentaire, les Sociétés s'engagent à offrir le versement d'une prime exceptionnelle de 200 euros bruts avec le versement de la paie relative au mois de mars 2008.

En contrepartie, de cette offre, si les salariés estimaient que celle-ci est de nature à les satisfaire dans leurs droits et à réparer l'intégralité de leur préjudice, ils signeraient un avenant à leur contrat de travail par lequel, si besoin était, le supposé avantage contractuel relatif au Plan et/ou à la Prime serait supprimé et renonceraient par la signature d'un protocole transactionnel, à toute réclamation relative au Plan et/ou à la Prime pour les exercices antérieurs à l'exercice 2008 et reconnaîtraient qu'ils ne sont plus titulaires de droits relatifs au Plan et/ou à la Prime d'un quelconque usage ou avantage contractuel à compter de l'exercice fiscal 2008.

La volonté des parties étant de trouver un règlement global aux contestations relatives au Plan et/ou à la Prime, les offres présentées par les Sociétés dans le cadre de l'article 5 du présent accord sont liées et indissociables pour les salariés satisfaisant aux conditions respectivement exposées aux points 4.1. et 4.2. du présent accord.

Les Sociétés s'engagent à présenter cette offre pour une durée déterminée allant de la date de signature du présent accord par la direction, jusqu'au 20 janvier 2008. Passé ce délai, la présente offre deviendra caduque et ne pourra d'une quelconque façon être opposée aux Sociétés.

#### **ARTICLE 5 – MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DES DIFFERENTES OFFRES**

Afin de mettre en œuvre les offres susvisées, les Sociétés recevront individuellement les salariés, dans le cadre de « Cellules d'accueil » (dénommée « guichet ») mise en place pour l'occasion et destinées notamment à informer les salariés sur leur éventuelle éligibilité aux différentes offres et leur expliquer les dites offres.

Les salariés éligibles aux différentes offres et intéressés par celles-ci devront se manifester officiellement (déclaration d'intérêt pour les offres) auprès des Guichets.

Dans l'hypothèse où un salarié, remplissant les conditions d'éligibilité, serait intéressé par l'Offre de Compensation (article 4.2 du présent accord), il devra effectuer une déclaration d'intérêt auprès de la Cellule d'Accueil pour une telle offre. Dès lors, une proposition de modification de son contrat de travail conforme à l'offre lui sera adressée à son domicile par lettre recommandée. Le salarié devra ensuite se rapprocher de la Cellule d'Accueil pour régulariser les différents documents adaptés à sa situation selon les conditions présentées dans le présent accord.

Concernant les salariés non éligibles à l'Offre de Compensation mais néanmoins éligibles et intéressés par un autre type d'offre, ils pourront se présenter directement auprès de la Cellule d'Accueil relative à celle-ci, la déclaration d'intérêt n'étant pas nécessaire dans ce cas.

Les Parties conviennent que le règlement des Actions Individuelles ne sera pas effectué dans le cadre de la Cellule d'Accueil.

#### **ARTICLE 6 – ENGAGEMENT DES ORGANISATIONS SYNDICALES**

Compte tenu des discussions, conflits et actions auxquels a donné lieu le remplacement du Plan dit de CPS par le Plan dit de CPB, les Organisations Syndicales reconnaissent expressément dans le cadre des présentes qu'à la date d'entrée en vigueur du Plan dit de CPB, le Plan dit de CPS a cessé tous ses effets et que, si besoin en était, l'usage relatif au Plan et/ou à la Prime a été régulièrement dénoncé en juillet 2007 avec effet à compter de l'exercice fiscal 2008.

Dans ces conditions, les Organisations Syndicales reconnaissent qu'à compter de l'exercice fiscal 2008 le Plan et la Prime ont cessé leurs effets, les salariés n'ayant aucun droit au maintien ni du Plan, ni de la Prime.

Les Organisations Syndicales déclarent qu'elles estiment les différentes offres présentées par les Sociétés de nature à remplir les salariés de leurs droits et à indemniser raisonnablement ceux-ci des préjudices qu'ils estiment avoir subis.

En conséquence, les Organisations Syndicales s'engagent par le présent accord à favoriser les règlements transactionnels proposés par les Sociétés dans le cadre du présent accord et à favoriser la conclusion des actes juridiques relatifs à un tel règlement (transaction et/ou avenant au contrat de travail).

Les Organisations Syndicales s'engagent à se mobiliser pour le succès des propositions présentées et à recommander aux salariés de considérer celles-ci avec attention. Les Organisations Syndicales s'engagent également à ne pas favoriser, aider ou encourager de nouvelles actions en lien avec l'exécution du Plan et/ou le versement de la Prime et l'existence d'un éventuel avantage contractuel lié au Plan et/ou à la Prime, en France ou à l'étranger, notamment auprès d'anciens salariés.

En conséquence, les Organisations Syndicales déclarent renoncer à toutes demandes (en ce compris une demande de relevé de prescription), instances et actions civile, pénale ou administrative, devant quelque juridiction que ce soit à l'encontre des Sociétés ou toute autre entité du groupe, pour quelque motif que ce soit en lien avec l'exécution du Plan et/ou le versement de la Prime et l'existence d'un éventuel avantage contractuel lié au Plan et/ou à la Prime, en France ou à l'étranger.

Les Organisations Syndicales, chacune pour ce qui éventuellement la concerne, s'engagent en particulier à se désister des actions actuellement pendantes devant quelle que juridiction que ce soit en lien avec le Plan et/ou la Prime dès que le présent accord sera signé par la Direction.

En revanche, aucune disposition du présent article ne peut restreindre la liberté des Organisations Syndicales de poursuivre les actions déjà en cours auxquelles elles seraient partie et qui en sus du Plan et/ou de la Prime comporteraient d'autres chefs de demandes.

#### **ARTICLE 7 – ENGAGEMENTS RECIPROQUES**

Les Parties s'engagent à communiquer vis-à-vis de l'ensemble des salariés et anciens salariés des Sociétés sur les thèmes abordés par le présent accord de façon coordonnée suivant la signature de l'accord.

#### **ARTICLE 8 - DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans à compter de sa signature et n'est pas renouvelable expressément ou tacitement. Une fois le terme de cet accord échu, celui-ci cessera définitivement de produire tout effet et ne pourra en aucune façon être considéré comme un accord à durée indéterminée.

## **ARTICLE 9 - PUBLICITE DE L'ACCORD**

Cet accord sera déposé, dès sa signature, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, ainsi qu'au Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Fait à Issy les Moulineaux

Le 3 décembre 2007

En 14 exemplaires originaux

La Direction

Pierre Yves TILLY

Directeur des Ressources Humaines HP France et HP Centre de Compétences,  
France

Les Organisations Syndicales :

- la C.F.D.T. HP France et HP Centre de compétences, France : représentée par  
François Godard dûment mandaté

- la C.F.E/C.G.C. HP France: représentée par Yves Caron

- la C.F.E/C.G.C. HP Centre de compétences, France : représentée par Didier Pasquini

- la C.G.T. HP France: représentée par Michel Soumet

- la C.G.T. HP Centre de compétences, France : représentée par Myriam Martinet

- F.O. HP France et HP Centre de compétences, France: représenté par Jean-Jacques Guelin dûment mandaté

- la C.F.T.C. HP France: représentée par Jean-Paul Vouiller

- la C.F.T.C. HP Centre de compétences, France : représentée par Odile Szczyglowski