

ACCORD D'INTERESSEMENT DE LA SOCIETE EQUANS Business Support Exercices 2023 – 2024 - 2025

Entre les soussignés :

La société EQUANS Business Support, ci-après dénommée « la société », ayant son siège au 15 Rue Nina Simone – 44000 NANTES, représentée par Monsieur Pierre d'Alteroche, agissant en qualité de gérant,

d'une part,

et,

La délégation syndicale CFDT, représentée par Monsieur Jérôme BILLAUD et Madame Fanny DENECE,

La délégation syndicale CFE – CGC, représentée par Monsieur Matthieu BYRDZIAK,

La délégation syndicale CGT, représentée par Monsieur Laurent MOUTON,

d'autre part,

PREAMBULE :

Cet accord est conclu selon les articles L.3311-1 et suivants du code du travail relatifs à l'intéressement des salariés.

Il s'inscrit dans une volonté commune de la Direction et les Représentants du personnel de mettre en place un dispositif de valorisation de la qualité et de l'expertise du travail fourni par tous les salariés de la société.

L'objectif est de mobiliser tous les collaborateurs sur la performance de la société EQUANS Business Support mesurée par la maîtrise de ses coûts et par la performance de ses activités sur des critères métiers spécifiques.

L'intéressement ne se substitue à aucun des éléments de la rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles. Par éléments de la rémunération, il faut entendre tout ce qui constitue l'assiette des cotisations sociales au sens de l'article L242.1 du Code de la Sécurité sociale, c'est à dire toutes rémunérations versées à l'occasion ou en contrepartie d'un travail, qu'il s'agisse de primes régulières ou occasionnelles.

Les sommes à répartir entre les bénéficiaires, en application du présent accord, ne constituent pas un élément de salaire pour l'application de la législation relative au salaire minimum de croissance.

Cet accord a pour objet la détermination des modalités d'Intéressement retenues, notamment les critères et modes de calcul servant de base à l'Intéressement, ainsi que les modalités de sa répartition entre les bénéficiaires de la société.

JB DS FD DS MB DS UM DS PA DS

Article 1 - CHAMP D'APPLICATION ET BENEFICIAIRES

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de la société EQUANS Business Support, sous réserve de compter 3 mois d'ancienneté groupe.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

La résiliation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement.

Article 2- CALCUL DE L'INTERESSEMENT

Conformément à l'article L.3314-8 du Code du travail, l'intéressement global (**I**) est plafonné à 20% du total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel entrant dans le champ d'application de l'accord, au cours de l'exercice au titre duquel il est calculé (le salaire brut est déterminé par référence à l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale).

Il convient d'ajouter aux salaires bruts versés les indemnités de congés payés versées par la caisse.

2.1 Enveloppe de base de l'intéressement pour la société :

L'enveloppe de base de l'intéressement (**I**) est fixée à 2% de la masse salariale brute.

2.2 Enveloppe de base individuelle par salarié :

L'enveloppe de base (**I**) est répartie individuellement (**Is**) entre tous les bénéficiaires en fonction de la durée de présence dans la société au cours de l'exercice concerné.

La répartition individuelle est modulée en fonction des périodes de travail effectif auxquelles s'ajoutent les périodes assimilées légalement de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (notamment : congé de maternité ou d'adoption, congé paternité, congé parentalité, absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, etc.).

Pour tout arrêt maladie, à concurrence de 14 jours calendaires par année civile, l'absence ne sera pas déduite.

Les salaires servant de base à la répartition sont pris en compte, pour chaque bénéficiaire, dans la limite d'une somme égale à 4 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale.

Aucune somme versée au titre de l'intéressement ne peut excéder les plafonds prévus à l'article L.3314-8 du Code du travail. En conséquence le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire pour un même exercice ne peut excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale.

Si le versement devait être supérieur, le montant excédant ledit plafond perdrait sa qualité d'intéressement et la fraction excédentaire est réintégrée dans l'assiette des cotisations sociales. Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, le plafond est calculé au prorata de sa durée de présence aux effectifs.

2.3 Majoration ou minoration de l'intéressement individuel

L'intéressement **Is** peut être majoré ou minoré pour tenir compte de critères liés à la performance de la société et des différentes activités. En fonction de la tenue de ces critères de performance, **Is** pourra être doublé ou annulé.

Les critères liés à la société sont au nombre de deux :

- Le nombre d'accidents du travail avec arrêt durant la période de référence
- Le respect du budget annuel de la société

Les critères de performance spécifiques aux activités sont fixés à deux.

L'intéressement individuel définitif (**Isd**) est défini comme suit :

$$\text{Isd} = \text{Is} \times ((0,25 \times S + 0,75 \times B) + 0,5 \times (X1 + X2))$$

Où S est lié au nombre d'accidents avec arrêt au sein de la société durant l'exercice concerné.

Où B est lié au respect du budget de la société durant l'exercice concerné

Le budget correspond à la somme des charges de la société, soit les frais de personnel, les autres charges ainsi que les amortissements. Le budget est défini en décembre de chaque année pour l'année suivante. Il tient compte des hypothèses d'évolution de l'activité.

Pour l'exercice 2023, B = 29 049 Millions d'Euros.

Pour les exercices 2024 et 2025 le montant du budget (B) sera communiqué et présenté au Comité Social et Economique et aux délégués syndicaux de la société fin février au plus tard.

Le budget et les critères pourraient être retraités pour tenir compte de tous effets de périmètre, effets exceptionnels et autres effets non prévus lors de son élaboration. Tout ajustement fera l'objet d'une information des délégués syndicaux lors de la présentation des résultats de l'intéressement.

Où X1 est lié à la tenue d'un critère de performance commun à tous les activités durant l'exercice concerné.

Où X2 est lié à la tenue d'un critère de performance spécifique à chaque activité durant l'exercice concerné.

Les critères liés à la société sont définis en annexe 1.

Les critères liés aux activités sont définis en annexe 2. Dans le cadre d'un processus d'amélioration continue, ces critères seront examinés tous les ans et éventuellement modifiés par avenant au présent accord, le 30 juin au plus tard pour l'exercice concerné.

2.4 Activités concernées

A sa date de signature, le champ d'application du présent accord concerne les entités suivantes :

- Les activités formation ; paie ; comptabilité générale (R2R) ; comptabilité fournisseurs et intérim (I2P) ; comptabilité clients ; bancaires et notes de frais (02C) ; trésorerie d'exploitation.

2.5 Equipes transverses et entités comptabilisant moins de 6 salariés

Pour les équipes transverses de la société et pour les salariés rattachés à une activité comptabilisant moins de 6 salariés (à la date du présent accord : DRH, fonctions transverses finances, service projets), aux **Is** seront appliqués la moyenne des critères spécifiques de chaque activités, soit :

$$Isd = Is \times ((0,25 \times S + 0,75 \times B) + 0,5 \times (\text{moyenne des } X1 + X2))$$

Article 3 - VERSEMENT DE L'INTERESSEMENT

Les sommes dues au titre de l'intéressement doivent être versées au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice de référence (art. L.3314-9 du code du travail). Passé ce délai, la société complète les versements par un intérêt de retard égal aux taux fixé par l'article L.3314-9 du code du travail. Ces intérêts, à la charge de la société, sont versés en même temps que le principal.

Les bénéficiaires pourront :

→ demander le règlement total ou partiel de cette prime. Cette somme n'ayant pas caractère d'élément de salaire, elle n'est pas soumise à charges sociales, par contre, elle est à inclure dans la déclaration annuelle des revenus à la ligne « traitements et salaires » et est, de ce fait, assujettie à l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

→ placer la totalité ou une partie de cette prime :

1 - Sur les Fonds Communs de Placement du Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif du Groupe BOUYGUES tels que définis dans le **Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif du Groupe BOUYGUES (PERCO)** – les parties au présent avenant adhérant au Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif du Groupe BOUYGUES.

Les parties précisent à cette occasion que les gestionnaires, teneurs de compte, dépositaires et assureurs des FCPE sont ceux définis dans le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif du Groupe BOUYGUES.

2 - Sur les Fonds Communs de Placement du Plan d'Epargne du Groupe BOUYGUES tels que définis dans le **Plan d'Epargne du Groupe BOUYGUES (PEG)** - les parties au présent avenant adhérant au Plan d'Epargne du Groupe BOUYGUES.

Les parties précisent à cette occasion que les gestionnaires, teneurs de compte, dépositaires et assureurs des FCPE sont ceux définis dans le Plan d'Epargne du Groupe BOUYGUES.

Les sommes investies dans le PERCO et le PEG sont indisponibles pour la durée fixée par ledit plan. La loi prévoit néanmoins des cas de déblocage anticipé.

Si cette affectation intervient dans les 15 jours suivant son versement, les sommes correspondantes sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

A défaut de réponse et d'option du bénéficiaire dans le délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il est présumé être informé, la prime individuelle d'intéressement lui revenant est affectée dans le FCPE désigné à cet effet par le règlement du PEG ou à défaut de précision dans ledit règlement, dans le FCPE le plus sécuritaire prévu par ce règlement.

L'intéressement perçu ou versé sur le plan d'épargne est soumis à la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et du Remboursement de la Dette Sociale (RDS) au taux en vigueur à la date de règlement ou de placement.

Article 4 - SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

L'application de l'accord sera suivie par le Comité Social d'Entreprise. Celui-ci se réunira chaque fois qu'il y aura lieu de calculer les produits de l'intéressement ou leur répartition, en vue de recevoir les informations correspondantes et de vérifier les modalités d'application de l'accord.

Il lui sera possible de prendre connaissance à cette occasion, des éléments ayant servi de base au calcul de l'intéressement que la Direction mettra à sa disposition.

Une commission sera organisée avec les délégués syndicaux signataires en Septembre de chaque année afin de réaliser le bilan des sommes placées et l'avancée des critères à date.

Article 5 - INFORMATION DU PERSONNEL

En application de l'article L.3341-6 du code du travail, tout salarié se voit remettre, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise.

Conformément à l'article D.3313-9 du code du travail, chaque salarié recevra, lors de chaque attribution, une fiche distincte du bulletin de salaire mentionnant :

- L'année d'attribution
- L'exercice de référence
- Le montant global de l'intéressement
- Le montant moyen perçu par les bénéficiaires
- Le nombre de bénéficiaires
- Le montant des droits attribués à l'intéressé
- Le montant retenu au titre de la CSG et la CRDS

Cette fiche reprend de manière simple et explicite les principaux points ainsi que les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, l'employeur l'informe qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'entreprise de ses changements d'adresse. Si le salarié ne peut être atteint à sa dernière adresse indiquée, les sommes dues au titre de l'intéressement sont tenues à sa disposition par la société pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement. Passé ce délai, ces sommes seront versées à la Caisse des Dépôts et Consignations où l'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme de la prescription trentenaire. Au-delà, elles seront affectées au fonds de solidarité vieillesse.

Article 6 - REGLEMENT DES LITIGES

Tout différend pouvant survenir à l'occasion de l'application du présent accord se réglera si possible à l'amiable, après entente des parties. A défaut, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

Article 7 - REVISION - DENONCIATION

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application au cas où ses modalités de mise en oeuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi à son élaboration ou, plus généralement, pour adapter le dispositif aux nouvelles données de la société.

Dans ce cas, un avenant sera conclu et déposé à la DREETS dépositaire de l'accord initial. Il devra être conclu dans les six premiers mois de l'exercice au cours duquel il prend effet.

Dans le cas où une modification de la situation juridique de l'entreprise, par fusion, cession ou scission rendrait impossible l'application du présent accord, celui-ci cesserait de produire ses effets. Dans ce cas le nouvel employeur s'engage à négocier un nouvel accord dans un délai de six mois.

Dans tous les autres cas, le présent accord ne pourra être dénoncé que par l'ensemble des parties. La dénonciation ne pourra s'appliquer à l'exercice que si elle survient dans les six premiers mois. Dans tous les cas, la dénonciation devra être notifiée à la DREETS dans les meilleurs délais.

Article 8 - DUREE - RENOUVELLEMENT

Le présent accord est conclu pour une durée de trois exercices comptables à compter de celui ouvert au 1^{er} janvier 2023 et clos le 31 décembre 2025. Il cessera alors de produire ses effets qui ne sauraient être prorogés après l'arrivée du terme par tacite reconduction.

A l'issue de cette période, les parties signataires se réuniront afin de juger de l'opportunité du renouvellement du système sous la même forme ou sous une forme différente ou de son abandon.

En cas de reconduction de l'accord, celui-ci devra être négocié, conclu et déposé dans les mêmes conditions et délais que l'accord initial.

Article 9 - FORMALITES

Le présent avenant est déposé sur la plateforme dédiée du Ministère du travail, conformément aux dispositions de l'article D.2231-4 du Code du travail.

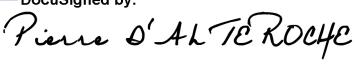
Par ailleurs, un exemplaire du présent accord est déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Un exemplaire original sera remis à chaque organisation syndicale intéressée.

Fait en 8 exemplaires à Courbevoie, le 1^{er} Avril 2023

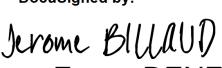
Pour la Société EQUANS BUSINESS SUPPORT

Monsieur Pierre d'Alteroche

DocuSigned by:

AFBCAAB90E07492...

Pour la Délégation Syndicale CFDT

Monsieur Jérôme BILLAUD

DocuSigned by:

Madame Fanny DENECE

Pour la Délégation Syndicale CFE-CGC

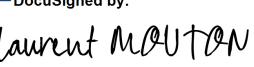
Monsieur Matthieu BYRDZIAK

DocuSigned by:

73216D4290B841A...

Pour la Délégation Syndicale CGT

Monsieur Laurent MOUTON

DocuSigned by:

6F110CE5769F49C...

ANNEXE 1

CRITERES DE PERFORMANCE DE LA SOCIETE

Nombre d'accidents du travail (AT) avec arrêt :

Niveau d'atteinte	S correspondant
3 AT avec arrêt ou plus	0
2 AT avec arrêt	0,50
1 AT avec arrêt	0,75
0 AT avec arrêt	1

L'information du nombre d'accidents du travail de l'exercice concerné sera fournie par la Direction des Ressources Humaines.

Seuls les accidents non contestés auprès de la CRAM seront décomptés, quand bien même la CRAM confirmerait le caractère professionnel de l'accident.

Sont exclus les accidents de trajet.

Respect du budget (B) de l'exercice concerné :

Niveau d'atteinte	B correspondant
Réalisation supérieure ou égale à 102% du budget	0
Réalisation supérieure à 100 et inférieure ou égale à 102% du budget	$1 \times (1 - (\% \text{ de dépassement} / 2))$
Respect du budget ou réalisation inférieure ou égale au budget	1

Exemple 1 : si la réalisation = 100,1% du budget, B = 0,95

Exemple 2 : si la réalisation = 100,5% du budget, B = 0,75

Exemple 3 : si la réalisation = 101% du budget, B = 0,50

Exemple 4 : si la réalisation = 101,5% du budget, B = 0,25

Exemple 5 : si la réalisation = 102% du budget, B = 0

DS
JB DS
FD DS
MB DS
UM DS
PA

ANNEXE 2

CRITERES DE PERFORMANCE – Activités formations

Pourcentage de salariés EBS ayant reçu au moins une formation sur l'exercice concerné :

Niveau d'atteinte	X1 correspondant
Inférieur à 55%	0
De 55% à 65%	0,25
Plus de 70% à 85%	0,75
Plus de 85%	1

Calcul : nombre de collaborateur ayant reçu au moins 1 formation / Effectif mensuel moyen de l'exercice concerné

Chaque formation effectivement réalisée fait l'objet d'une convention de stage, d'une facturation et d'une attestation de stage. Le nombre de formations réalisées est comptabilisé par la Direction des Ressources Humaines. Le plan de formation prévisionnel est celui qui aura été remis et soumis à l'avis du Comité Social et Economique.

Pourcentage de formations réalisées aux partenaires par rapport aux besoins de l'exercice :

Niveau d'atteinte	X2 correspondant
Inférieur à 60%	0
De 60% à 75%	0,25
Plus de 75% à 80%	0,75
Plus de 80%	1

CRITERES DE PERFORMANCE – Activités paie

Pourcentage de salariés EBS ayant reçu au moins une formation sur l'exercice concerné :

Niveau d'atteinte	XA correspondant
Inférieur à 55%	0
De 55% à 65%	0,25
Plus de 70% à 85%	0,75
Plus de 85%	1

Calcul : nombre de collaborateur ayant reçu au moins 1 formation / Effectif mensuel moyen de l'exercice concerné

Chaque formation effectivement réalisée fait l'objet d'une convention de stage, d'une facturation et d'une attestation de stage. Le nombre de formations réalisées est comptabilisé par la Direction des Ressources Humaines. Le plan de formation prévisionnel est celui qui aura été remis et soumis à l'avis du Comité Social et Economique.

Nombre de paies en moyenne par mois par ETP de production de l'exercice concernés :

Niveau d'atteinte	XA correspondant
Moins de 260	0
De 260 à 280	0,25
De 280 à 300	0,75
Plus de 300	1

CRITERES DE PERFORMANCE – Activités comptabilité générale

Nombre de salariés ayant reçu au moins une formation sur l'exercice concerné :

Niveau d'atteinte	X1 correspondant
Inférieur à 55%	0
De 55% à 65%	0,25
Plus de 70% à 85%	0,75
Plus de 85%	1

Calcul : nombre de collaborateur ayant reçu au moins 1 formation / Effectif mensuel moyen de l'exercice concerné

Chaque formation effectivement réalisée fait l'objet d'une convention de stage, d'une facturation et d'une attestation de stage. Le nombre de formations réalisées est comptabilisé par la Direction des Ressources Humaines. Le plan de formation prévisionnel est celui qui aura été remis et soumis à l'avis du Comité Social et Economique.

Respect des délais pour les déclarations fiscales :

Niveau d'atteinte	X2 correspondant
Inférieur ou égal à 95%	0
Plus de 95% à 97%	0,25
Plus de 98% à 99,5%	0,80
Plus de 99,5%	1

JB

FD

LM

MB

PA

CRITERES DE PERFORMANCE – Activités comptabilité fournisseurs et intérim

Pourcentage de salariés EBS ayant reçu au moins une formation sur l'exercice concerné :

Niveau d'atteinte	X1 correspondant
Inférieur à 55%	0
De 55% à 65%	0,25
Plus de 70% à 85%	0,75
Plus de 85%	1

Calcul : nombre de collaborateur ayant reçu au moins 1 formation / Effectif mensuel moyen de l'exercice concerné

Chaque formation effectivement réalisée fait l'objet d'une convention de stage, d'une facturation et d'une attestation de stage. Le nombre de formations réalisées est comptabilisé par la Direction des Ressources Humaines. Le plan de formation prévisionnel est celui qui aura été remis et soumis à l'avis du Comité Social et Economique.

Nombre annuel de factures et avoirs comptabilisées par ETP global de l'activité fournisseur et intérim :

Niveau d'atteinte	X2a correspondant
Inférieur à 15 000	0
De 15 000 à 15 999	0,5
De 16 000 à 17 999	0,75
Supérieur à 18 000	1

CRITERES DE PERFORMANCE – Activités comptabilité clients, bancaires et notes de frais

Pourcentage de salariés EBS ayant reçu au moins une formation sur l'exercice concerné :

Niveau d'atteinte	X1 correspondant
Inférieur à 55%	0
De 55% à 65%	0,25
Plus de 70% à 85%	0,75
Plus de 85%	1

Calcul : nombre de collaborateur ayant reçu au moins 1 formation / Effectif mensuel moyen de l'exercice concerné

Chaque formation effectivement réalisée fait l'objet d'une convention de stage, d'une facturation et d'une attestation de stage. Le nombre de formations réalisées est comptabilisé par la Direction des Ressources Humaines. Le plan de formation prévisionnel est celui qui aura été remis et soumis à l'avis du Comité Social et Economique.

Automatisation des encaissements clients :

Niveau d'atteinte	X2 correspondant
Inférieur à 65%	0
De 65% à 75%	0,25
De 75% à 85%	0,75
Plus de 85%	1

CRITERES DE PERFORMANCE – Activités trésorerie d'exploitation

Pourcentage de salariés EBS ayant reçu au moins une formation sur l'exercice concerné :

Niveau d'atteinte	X1 correspondant
Inférieur à 55%	0
De 55% à 65%	0,25
Plus de 70% à 85%	0,75
Plus de 85%	1

Calcul : nombre de collaborateur ayant reçu au moins 1 formation / Effectif mensuel moyen de l'exercice concerné

Chaque formation effectivement réalisée fait l'objet d'une convention de stage, d'une facturation et d'une attestation de stage. Le nombre de formations réalisées est comptabilisé par la Direction des Ressources Humaines. Le plan de formation prévisionnel est celui qui aura été remis et soumis à l'avis du Comité Social et Economique.

Nombre de lots de paiements par mois et par ETP de production :

Niveau d'atteinte	X1 correspondant
Jusqu'à 800	0
De 801 à 850	0,25
Entre 851 et 900	0,75
A partir de 900	1

DS
JB DS
FD DS
MB DS
LM DS
PA