

ACCORD D'INTERESSEMENT DE L'UES CAPGEMINI

EXERCICES 2022 - 2024

Entre les soussignés :

Les sociétés de l'Unité Economique et Sociale Capgemini, dont la liste figure en annexe 1, ci-après dénommée « l'UES Capgemini » ou « l'UES », représentées par Monsieur Pierre-Alain COGET, agissant en qualité de Directeur des Affaires Sociales, dûment habilité,

D'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

- La Fédération Communication, Conseil, Culture-CFDT
- Le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC)
- Le syndicat SICSTI (CFTC)
- La CGT Capgemini
- Lien-UNSA

D'autre part,

Ci-après collectivement dénommées « les Parties »,

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Un accord d'intéressement a été conclu le 28 juin 2019 au sein de l'UES Capgemini en France pour les exercices 2019, 2020 et 2021. Cet accord a été modifié par un avenant en date du 29 juin 2021 afin de tenir compte pour l'exercice 2021 de la crise sanitaire survenue en 2020 et qui a impacté significativement les perspectives et les résultats de l'entreprise.

L'accord de 2019 et son avenant étant arrivés à échéance le 31 décembre 2021, les organisations syndicales et la Direction se sont rencontrées pour faire un bilan et échanger ensemble sur le dispositif d'intéressement des exercices 2022, 2023 et 2024.

C'est dans ce contexte que les parties signataires du présent accord ont souhaité maintenir un dispositif d'intéressement afin d'associer l'ensemble des salariés des sociétés de l'UES Capgemini conjointement à l'amélioration des performances de l'UES et à celles de chacune des grandes familles de métier qui la composent.

Le présent accord, conclu conformément aux articles L. 3311-1 et suivants et R 3311-1 et suivants du Code du travail, reconduit les grands principes de l'accord précédent, notamment en ce qui concerne les critères et modes de calcul servant de base à l'intéressement, tout en adaptant certaines dispositions comme par exemple la répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires.

Le **déclenchement de l'intéressement** est conditionné à l'atteinte d'une rentabilité opérationnelle minimum, mesurée au niveau de l'UES Capgemini et croissante sur les trois exercices d'application du présent accord.

Une fois ce seuil atteint, **l'intéressement est constitué de cinq fractions correspondant aux cinq grandes familles de métier** (Appli, Infra, Ingénierie, Invent et Corporate) présentes au sein de l'UES au jour de la signature du présent accord, afin de valoriser l'amélioration des performances propres à chaque ligne de métier. Pour chacune de ces fractions, le montant de l'intéressement est calculé à partir d'une **enveloppe de base définie en fonction de la rentabilité opérationnelle du métier considéré** (atteinte du taux de GOP métier). Cette enveloppe est ensuite **pondérée par la réalisation de deux indicateurs** traduisant respectivement la responsabilité sociétale d'entreprise - réduction de l'émission de gaz à effet de serre par personne - et la mobilisation des salariés autour d'une thématique de formation en ligne, mesurée au niveau de chaque famille métier. Le coefficient multiplicateur dépendra de la performance des résultats obtenus par les salariés sur ces indicateurs. **Ces 2 critères permettent une modulation de l'enveloppe de base de moins 10% à plus 25%.**

Ces indicateurs pourront être modifiés à l'occasion d'une révision du présent accord pour tenir compte des résultats réalisés au cours de l'exercice précédent et des objectifs budgétaires fixés au niveau de l'UES et de chacune des familles métiers pour l'exercice considéré (2023 d'une part et 2024 d'autre part). La Direction initiera la négociation d'un avenant au plus tard le 30 avril 2023 et 2024, dont l'objectif sera de s'assurer, tout en conservant le caractère aléatoire de l'intéressement, de la fixation d'objectifs ambitieux, atteignables et réalisables.

Les enveloppes d'intéressement ainsi constituées pour chaque famille de métier seront ensuite **réparties au prorata du temps de présence de** chaque bénéficiaire au cours de l'exercice concerné.

L'intéressement ne se substitue à aucun des éléments de la rémunération en vigueur dans l'UES 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 L. 242-1 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.

A l'occasion de la négociation du présent accord et conformément aux articles L. 3332-6 et L. 3334-3 du Code du travail, les Parties ont confirmé l'existence d'un plan d'épargne groupe (PEG), ainsi que d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCOL) sur le périmètre de l'UES.

ARTICLE 1 **CHAMP D'APPLICATION, EVOLUTION DU PERIMETRE DE L'ACCORD ET BENEFICIAIRES**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés (CDI, CDD dont alternants et apprentis) des sociétés de l'UES Capgemini, sous réserve de compter **3 mois d'ancienneté dans l'UES**.

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.

En cas d'embauche d'un salarié à l'issue d'un stage entreprise, la durée de ce dernier est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté (art. L. 1221-24 du Code du travail) sous réserve du respect de l'une des deux conditions suivantes :

- la durée du stage entreprise est supérieure à deux mois consécutifs si le stage ne s'est pas déroulé au cours d'une même année scolaire ou universitaire ;
- la durée du stage entreprise est supérieure à deux mois consécutifs ou non, si le stage s'est déroulé au cours d'une même année scolaire ou universitaire.

Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants (art. L.612-8 et suivants du Code de l'éducation) et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de seize ans.

Dès lors que l'ancienneté exigée par l'accord est atteinte, le salarié a vocation à bénéficier de l'intéressement sur la totalité de son appartenance juridique à l'UES au cours de l'exercice de référence, sans que puisse être déduite la période d'acquisition de l'ancienneté.

Seuls les mandataires sociaux bénéficiant par ailleurs d'un contrat de travail, reconnu comme tel au sens de la loi et de la jurisprudence, bénéficieront de l'intéressement. Dans ce cas, l'intéressement du bénéficiaire sera calculé sur la base de son temps de présence en tant que salarié.

Le présent accord s'appliquera également à l'ensemble des salariés de toute nouvelle société qui intégrerait le périmètre de l'UES Capgemini postérieurement à la conclusion du présent accord, sous réserve de la conclusion d'un avenant signé par les représentants employeur et salariés de la société voulant intégrer le champ du présent accord.

De la même manière, si au cours d'un exercice, une des entreprises sortait du périmètre de l'UES Capgemini, cette dernière cesserait de pouvoir être partie au présent accord. Dans ce cas et pour la bonne forme, un avenant constatant la dénonciation de l'adhésion de la société à l'accord d'UES sera signé par les parties initiales.

Si l'intégration d'une nouvelle société, ou la sortie d'une société se fait au cours de la première moitié de l'exercice (30 juin), lesdites intégration ou sortie prendront effet sur l'exercice en cours. Au-delà de cette date, l'intégration ou la sortie ne seront effectives que sur l'exercice suivant.

Remarque :

Pour respecter le caractère aléatoire de l'intéressement, seules les entrées ou sorties au cours de la première moitié de la période de calcul sont prises en compte.

Ainsi, si une entreprise entre le 1^{er} septembre de l'année N, les salariés de ladite entreprise en pourront être bénéficiaires qu'en N+1.

Si une société sort au 1^{er} septembre N, ses salariés seront bénéficiaires au titre de l'année N au prorata de leur présence dans l'UES.

Enfin, l'expiration des mandats des membres élus aux Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement (« CSEE ») étant prévue au mois de décembre 2023, une modification du périmètre desdits CSEE lors de la négociation relative à l'organisation sociale de l'UES Capgemini pourrait impacter le périmètre des familles métiers au cours de l'exercice 2024. Dans ce cas, les Parties se réuniront au plus tard le 30 avril 2024 en vue de déterminer les adaptations nécessaires à l'application du présent accord au titre de l'exercice considéré, dernière année d'application de l'accord. D'une manière générale et quel que soit l'événement à l'origine d'une modification du périmètre des familles métiers, les Parties s'efforceront, dans le respect des dispositions légales, à procéder aux adaptations nécessaires pour ne pas priver les salariés de l'application de l'accord au titre d'un exercice donné.

ARTICLE 2 CALCUL DE L'INTERESSEMENT

Plafonnement légal

L'article L. 3314-8 du Code du travail prévoit que le montant global des primes distribuées au titre de l'intéressement (prime d'intéressement et, le cas échéant, prime d'intéressement de projet et supplément d'intéressement) est plafonné à 20% du total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel entrant dans le champ d'application de l'accord. Il s'agit donc des salaires bruts versés, au cours de l'exercice au titre duquel est calculé l'intéressement, à l'ensemble du personnel inscrit à l'effectif et non des salaires perçus par les seuls bénéficiaires de l'intéressement.

Plafonnement spécifique

Le montant de l'Intéressement, « I UES » ne peut avoir pour conséquence de conduire la somme de la Participation de l'UES, « RSP UES », de l'Intéressement « I UES », et du forfait social afférent à la Participation et à l'Intéressement à un montant supérieur à 3,3% du total des salaires bruts versés à l'ensemble des bénéficiaires au cours de l'exercice au titre duquel il est calculé sauf en cas de surperformance (Cf. ci-après).

Ainsi :

- Si RSP UES et forfait social afférent sont supérieurs ou égaux à 3,3% du total défini ci-dessus alors l'intéressement serait nul.
- Si RSP UES et forfait social afférent sont inférieurs à 3,3% du total défini ci-dessus, alors I UES et forfait social afférent seraient plafonnés à (3,3% - (RSP UES + FS)).

Définition :

RSP UES désigne la participation financière éventuellement générée au titre de l'exercice concerné sur le périmètre de l'accord UES.

Seuil de déclenchement UES :

L'intéressement « I UES » est subordonné au fait que le taux de GOP UES, **après déduction de l'intéressement et des charges sociales afférentes**, de l'exercice soit égal ou supérieur à :

Exercices	1 ^{er} seuil	2nd seuil	Taux de GOP UES budgété
2022	12,25%	12,9%	12,9%
2023	12,73%	13,4%	Arrêté au 1 ^{er} semestre 2023
2024	13,2%	13,9%	Arrêté au 1 ^{er} semestre 2024

Ces taux de GOP UES mentionnés ci-dessus constituent les objectifs à atteindre à défaut de conclusion d'un avenant pour les exercices 2023 et 2024. Les données mentionnées dans le tableau ci-dessus ne pourront être modifiées de manière unilatérale par l'entreprise.

Lors de la négociation de l'avenant annuel, les Parties s'attachent, dans le respect du caractère aléatoire, à retenir le plus faible entre :

- les taux de GOP indiqués dans le tableau ci-dessus ou :
- au titre du premier seuil, 95% du taux de GOP budgété pour l'exercice considéré et au titre du second seuil, 100% du taux de GOP budgété pour l'exercice considéré.

Enveloppes d'Intéressement UES

Les enveloppes annuelles d'Intéressement au niveau de l'UES Capgemini sont mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Exercices	Seuils de déclenchement de l'Intéressement	Enveloppes d'Intéressement
2022	<u>Premier seuil</u> : Entre 12,25% et < 12,9%	6M€
	<u>Second seuil</u> : Egal ou supérieur à 12,9%	10M€
2023	<u>Premier seuil</u> : Entre 12,73% et < 13,4%	6,6 M€
	<u>Second seuil</u> : Egal ou supérieur à 13,4%	11M€
2024	<u>Premier seuil</u> : Entre 13,2% et < 13,9%	7,8 M€
	<u>Second seuil</u> : Egal ou supérieur à 13,9%	13M€

M€ : millions d'€

Enveloppe supplémentaire en cas de surperformance

En cas de surperformance par rapport au taux de GOP UES budgété et pour chaque tranche de 1 point de surperformance, le plafonnement spécifique sera majoré de 0,033 point de la masse salariale de l'UES Capgemini au 31 décembre de l'exercice considéré.

A titre d'exemple :

- si le taux de GOP réalisé en 2022 était de 13,29%, soit 103% du taux de GOP budgété pour 2022, le plafonnement spécifique serait porté à 3,4% de la masse salariale de l'UES Capgemini ;
- si le taux de GOP réalisé en 2022 était de 16,0%, soit 124% du taux de GOP budgété pour 2022, le plafonnement spécifique serait porté à 4,33% de la masse salariale de l'UES Capgemini.

Définitions :

Le taux de GOP UES de l'exercice correspond au ratio :
$$\frac{\text{GOP UES de l'exercice}}{\text{Managed Revenue UES de l'exercice}}$$

La GOP désigne le « Group Operating Profit », qui constitue la mesure interne de la marge opérationnelle des business units du Groupe Capgemini.

La GOP prise en compte est la « GOP before Restructuring Costs » (« GOP b.r. »), soit la marge opérationnelle avant les coûts de restructuration. La marge opérationnelle brute est la différence entre le chiffre d'affaires et les coûts directs (imputables sur projets facturables) et coûts indirects (projets non facturables et les coûts des fonctions supports).

La GOP UES est la marge opérationnelle brute des différentes entités opérationnelles composant l'UES Capgemini.

La GOP UES s'entend après déduction de l'intéressement et des charges sociales afférentes, et après déduction de la Participation UES éventuellement générée au titre de l'exercice concerné (Participation des salariés aux résultats de l'entreprise - Ordonnance 86-1134 du 21/10/1986). Dans un souci de simplification, le calcul de la Participation, générée au cours de l'exercice considéré, se fera, pour le présent calcul, après prise en compte de l'intéressement.

Le Managed Revenue UES est défini comme la somme du « managed revenue » des entités faisant partie du périmètre de l'UES Capgemini. Ainsi, si une société sortait du périmètre de l'UES Capgemini, celle-ci ne pourrait plus se voir appliquer le présent accord et de facto le « managed revenue » de cette société serait exclu du calcul du « managed revenue » UES. Une société sortie de l'UES avant la première moitié de l'exercice ne sera pas prise en compte dans le managed revenue UES. Une société sortie après la fin de la première moitié de l'exercice sera prise en compte dans le managed revenue sur les x mois de l'exercice où elle était membre de l'UES.

Remarques :

- Un exemple de calcul des éléments du taux de GOP issus du « Operational P&L » est fourni en annexe 2.
- La projection « managed revenue » sur les années 2023 et 2024 est basée sur une estimation de la croissance attendue pour la France en revenu externe sur la période. Le « managed revenue » pour l'année 2022 est celui inscrit au budget.

Mode de calcul

L'intéressement I de l'UES d'un exercice (« I UES ») est calculé comme indiqué ci-après. Il correspond à la somme des intéressements calculés pour chacune des cinq unités de travail 1 à 5 :

$$I \text{ UES} = I1 + I2 + I3 + I4 + I5$$

I1, I2, I3, I4 et I5 désignent les 5 fractions d'intéressement correspondant à chacune des unités de travail (« UT ») constituées (UT1, UT2, UT3, UT4 et UT5).

Il y a lieu de considérer les unités de travail suivantes, constituées indépendamment de toute référence catégorielle type cadres et non cadres ou autres catégories conventionnelles, et constituées de salariés rattachés à une même famille métier, placés sous la responsabilité d'un même encadrement et/ou ayant des contenus de travail proches ou identiques et/ou travaillant habituellement ensemble et/ou ayant des conditions de travail analogues.

Chacune des unités de travail correspond au périmètre des **5 Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement** existant au sein de l'UES Capgemini au 1^{er} janvier 2022, soit :

- L'unité de travail UT1 « INVENT »
- L'unité de travail UT2 « INGENIERIE »
- L'unité de travail UT3 « INFRA »
- L'unité de travail UT4 « APPLI »
- L'unité de travail UT5 « CORPORATE »

Les entités juridiques et opérationnelles rattachées à chacune des familles métier sont précisées en annexe 3.

Détermination des fractions d'intéressement I1, I2, I3, I4 et I5 de chaque unité de travail UTi

Chaque fraction d'intéressement I_i (pour $i = 1$ à 5) est déterminée comme suit :

$$I_i = E_b UT_i \times P_U T_i$$

- **E_b UT_i** désigne l'« enveloppe de base de l'unité de travail UT_i », définie en fonction du taux de GOP de l'UT_i, pour les unités de travail UT1 à UT4, et en fonction de la moyenne des enveloppes des autres unités de travail, pour l'unité de travail UT5,
- **P_UT_i** désigne le « coefficient de performance pour l'unité de travail UT_i », défini en fonction des indicateurs RSE et taux de participation aux modules de formation en ligne, mesuré au niveau de l'UT_i.

Détermination de E_b UT_i pour i = 1 à 5 :

E_b UT1 à UT4 est définie en fonction de l'atteinte du taux de GOP mentionné dans le tableau ci-dessous pour chaque famille de métier :

UT	Famille de métiers	Taux de GOP par famille de métiers		
		2022	2023	2024
UT1	Invent	18,3%	18,3%	18,4%
UT2	Ingénierie	8,0%	9,8%	11,9%
UT3	Infra	8,9%	9,8%	10,4%
UT4	Appli	12,9%	13,2%	13,7%

Montant de Eb UTi pour i = 1 à 5 :

L'enveloppe d'intéressement de chaque famille métier est déterminée de la manière suivante :

$$\text{Enveloppe d'intéressement de l'UES} \times (\text{SUTi} / \text{ST})$$

Définitions :

- **SUTi** désigne les salaires bruts totaux des bénéficiaires de l'unité de travail Métier UTi de l'exercice concerné.
- **ST** désigne les salaires bruts totaux de l'ensemble des bénéficiaires de l'UES de l'exercice concerné.
- Les exigences de taux de GOP pour les exercices 2023 et 2024 pourront être revues au titre des exercices 2023 et 2024 dans le cadre d'avenants annuels au présent accord selon les mêmes conditions que celles applicables à la révision du taux de GOP de l'UES Capgemini.
- Les salaires bruts pris en compte sont déterminés par référence à l'assiette des cotisations de sécurité sociale.
- Le Taux de GOP UES est défini comme précédemment pour le seuil de déclenchement.
- Le Taux de GOP Métier de l'UTi est défini comme le Taux de GOP UES, sur la base du périmètre de chaque unité de travail Métier UTi définie.

Exemple (fictif) de détermination de l'enveloppe de base par métier UTi pour l'exercice 2022 :

Métier i	Salaires Métier i Salaires UES	Objectif Métier atteint (O/N)	Enveloppe de base métier i Pour un taux de GOP UES ≥12,9%
Métier 1	25%	oui	10 M€ x 25% = 2,5 M€
Métier 2	30%	non	0
Métier 3	5%	oui	10 M€ x 5% = 0,5 M€
Métier 4	25%	oui	10 M€ x 25% = 2,5 M€
Métier 5	15%	oui	10 M€ x 15% = 1,5 M€
Intéressement total distribué			7 M€

Détermination de PUTi :

PUTi correspond à la moyenne de 2 coefficients de performance pondérateurs pour l'unité de travail UTi, pour i = 1 à 5, liés à la réalisation :

- d'un indicateur de Responsabilité Sociétale et Environnementale,
- d'un indicateur de participation aux formations en ligne, mesuré au niveau de l'unité de travail UTi.

Pour chaque unité de travail UTi (pour i = 1 à 5), PUTi est déterminé comme suit :

$$\text{PUTi} = \frac{\text{ai} + \text{bi}}{2}$$

- **a** est mesuré par le ratio suivant, R1, mesurant la réduction des émissions de gaz à effet de serre par salarié mesurant l'empreinte carbone moyenne :

Emission de gaz à effet de serre de l'exercice
Effectif de l'UES de l'exercice

R1 de l'UES Pour chacun des exercices 2022, 2023 et 2024	aUTi
Supérieure à 0,612 T CO2	0,9
Inférieure ou égale à 0,612 T CO2	1
Inférieure ou égale à 0,610 T CO2	1,2
Inférieure ou égale à 0,608 T CO2	1,4

Définitions :

L'émission de gaz à effet de serre de l'UTi de l'exercice correspond aux émissions dans le cadre des déplacements professionnels des salariés.

L'effectif de l'UES de l'exercice correspond à l'effectif en équivalent temps plein de l'UES de l'exercice.

Les données prises en compte sont celles validées annuellement par le Cabinet Mazars.

- **b** est mesuré par le ratio suivant, R2, mesurant le **taux de salariés ayant réalisé dans son intégralité un module de formation en ligne**, accessible via MyLearning, au niveau de l'unité de travail UTi :

$$\frac{\text{Nombre de salariés de l'UTi ayant réalisé le module de formation en ligne au cours de l'exercice}}{\text{Effectif de l'UTi de l'exercice}}$$

En 2022, les salariés devront suivre le module de formation en ligne sur le développement durable « Sustainability », déployé et accessible à compter du 1^{er} juin 2022.

R2 de l'UTi Exercice 2023 Taux de salariés ayant réalisé le module sur la « Sustainability »	bUTi
Inférieur ou égal à 40%	0,9
Supérieur à 40%	1
Supérieur à 41%	1,1

La fixation du taux de salariés ayant réalisé ce module de formation tient compte de sa date de mise en ligne et de la communication de l'objectif auprès des salariés.

En 2023, les salariés devront suivre un module de formation en ligne sur le « New Normal », intitulé le « Flexible working »

R2 de l'UTi Exercice 2023 Taux de salariés ayant réalisé le module sur le « New Normal »	bUTi
Inférieur ou égal à 89%	0,9
Supérieur à 89%	1
Supérieur à 90%	1,1

En 2024, le nouveau module de formation en ligne sur l' « éthique ».

R2 de l'UTi Exercice 2024 Taux de salariés ayant réalisé le module sur l' « éthique »	bUTi
Inférieur ou égal à 89%	0,9
Supérieur à 89%	1
Supérieur à 90%	1,1

Définitions :

Le nombre de salariés de l'UTi ayant réalisé dans son intégralité le module de formation en ligne au cours de l'exercice est mesuré grâce à un code d'imputation dédié module e-learning « Sustainability » / module-learning « Flexible working » / module-learning « Ethique ».

L'effectif de l'UTi de l'exercice est défini comme précédemment.

Les données prises en compte sont celles issues des « reportings » officiels de Group Learning.

Remarque générale sur le mode de calcul :

Le mode de calcul ainsi précisé s'applique à périmètre constant, c'est à dire avec des paramètres comparables et plus généralement en l'absence de tout événement pouvant avoir un effet significatif sur les paramètres retenus. En cas de modification majeure de ces paramètres, un avenant pourra être conclu entre les Parties selon les modalités prévues à l'article 8.

ARTICLE 3 **MODE DE REPARTITION**

L'intéressement I, tel que défini à l'article 2, sera réparti **pour chacune de ses fractions I1, I2, I3, I4 et I5 aux unités de travail.**

Au sein de chaque unité de travail, la fraction d'intéressement I_i (i= 1 à 5) sera répartie directement entre tous les bénéficiaires proportionnellement en fonction du seul temps de présence de chacun au cours de l'exercice concerné.

Concernant les salariés en congé de maternité ou d'adoption, ou absents consécutivement à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, ainsi que pour toutes les périodes assimilées légalement à du travail effectif, le salaire à prendre en compte est celui correspondant à la rémunération que les salariés auraient reçue s'ils avaient normalement travaillé.

Remarques :

Aucune somme versée au titre de l'intéressement ne peut excéder les plafonds prévus aux articles L. 3314-6 et 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 (quelle que soit la date de versement effectif) ne peut excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale. En cas d'exercice non calendaire, le plafond de la sécurité sociale pris en compte est la somme des plafonds mensuels de la sécurité sociale de l'exercice concerné.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'UES, le plafond et éventuellement les salaires planchers et/ou plafonds spécifiés ci-dessus pour la limite des salaires pris en compte pour la répartition sont calculés au prorata de sa durée de présence aux effectifs.

Dans le cadre du financement de la sécurité sociale, les primes d'intéressement sont soumises au forfait social redevable par l'entreprise conformément à l'article L.137-16 du Code de la Sécurité Sociale. Conformément à l'Article L. 137-15 du Code précité, et par dérogation, ne sont pas assujetties les entreprises qui emploient moins de deux cent cinquante salariés.

Chaque société de l'UES constate son intéressement, le comptabilise et est tenue du paiement de celui-ci.

ARTICLE 4 **VERSEMENT DE LA PRIME**

Les sommes dues au titre de l'intéressement doivent être versées en respectant le délai légal en vigueur conformément à l'article L. 3314-9 du Code du travail. Au-delà, les sommes sont majorées d'un intérêt de retard égal au taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié par le ministre chargé de l'économie multiplié par 1,33 fois.

Au jour de la signature du présent accord, le délai légal est le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice pour un mode de calcul annuel.

Chaque versement fera l'objet d'une fiche distincte de la feuille de paie (bordereau individuel). Cette fiche mentionnera :

- Le montant global de l'intéressement versé,
- Le montant moyen ainsi que le montant des droits attribués au salarié rattaché à l'unité de travail,
- Le précompte effectué au titre de la Contribution Sociale Généralisée et du Remboursement de la Dette Sociale,
- Lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai,
- Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne de groupe ou, le cas échéant, au plan d'épargne d'entreprise, des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2.

Cette fiche comportera en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord.

La remise du bordereau individuel d'intéressement au bénéficiaire peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données et sous réserve de l'accord du bénéficiaire concerné.

A l'occasion de chaque calcul effectué au titre de l'intéressement, et éventuellement à l'occasion de chaque versement, chaque bénéficiaire peut demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes qui lui reviennent.

Dans le cas où les entreprises de l'UES ont ouvert un (ou plusieurs) Plan(s) d'épargne salariale, une note d'information (bordereau individuel) sera remise à chaque bénéficiaire. Elle portera mention des sommes qui lui sont attribuées, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement et du délai dans lequel il peut formuler sa demande (15 jours à compter de la date d'information du montant).

Ainsi, le bénéficiaire sera informé au plus tard le 15 mai de l'exercice suivant l'exercice concerné.

Conformément à l'article L. 3315-2 du Code du travail, si le bénéficiaire ne répond pas dans le délai de 15 jours précité ou en l'absence de choix d'affectation, sa prime d'intéressement est affectée en totalité plan d'épargne groupe de l'UES Capgemini (« PEG »), selon le règlement de ce dernier ou le plan d'épargne d'entreprise si la société n'adhère pas au PEG.

A défaut de précision, la prime d'intéressement du salarié est investie en totalité dans un fonds commun de placement d'entreprise « Solidaire ». Cette précision nécessitera la modification par voie d'avenant de l'accord sur le PEG pour être effective.

1) Cas du versement direct au salarié :

Si le salarié le demande, sa prime d'Intéressement, calculée comme indiqué ci-dessus, lui sera versée le 31 mai de l'exercice suivant l'exercice concerné.

2) Cas d'affectation à un plan d'épargne salariale (PES) :

Selon l'article L. 3315-2 du Code du travail, dans le cas où les entreprises de l'UES ont ouvert un ou plusieurs plans d'épargne salariale (PEE, PEG, PERCOL), le bénéficiaire peut affecter sa prime d'intéressement en totalité ou partiellement dans le plan ou les plans d'épargne salariale existants dans un délai maximum de 15 jours à compter de la date à laquelle elle a été attribuée (article R. 3332-12 du Code du travail).

Si le bénéficiaire fait le choix de l'affectation de son intéressement à un plan d'épargne salariale, sa prime sera investie au choix de l'épargnant conformément au règlement de ce(s) plan(s). Ainsi, les sommes épargnées seront exonérées d'impôt sur le revenu.

ARTICLE 5 SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

L'application de l'accord sera suivie par Comité Social et Economique Central (« CSEC ») de l'UES Capgemini.

Le CSEC UES 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. En cas de modification majeure des paramètres retenus dans la formule de calcul de l'intéressement contenue dans le présent accord, le CSEC sera informé de l'avenant qui aura pu être conclu entre les Parties.

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.

A l'issue du suivi réalisé par le CSEC et dans l'hypothèse de l'atteinte du seuil de déclenchement UES, chaque CSEE sera informé sur la détermination de la fraction d'intéressement le concernant.

ARTICLE 6 INFORMATION DU PERSONNEL

Une note d'information reprenant le texte même de l'accord, sera communiquée par courriel à tous les salariés de l'UES, y compris à tout nouvel embauché.

Le personnel sera également être informé du texte du présent accord d'Intéressement par affichage sur les panneaux prévus à cet effet.

Lorsqu'un salarié quitte l'UES, l'employeur l'informe qu'il y aura lieu pour lui d'aviser son entreprise de ses changements d'adresse. Si le salarié ne peut être atteint, alors :

- En l'absence de plan d'épargne salariale, les sommes dues au titre de l'intéressement sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement. Passé ce délai, conformément à l'article D. 3313-11 du Code du travail, ces sommes seront versées à

la Caisse des Dépôts et Consignations où l'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du Code monétaire et financier.

- Dans le cas où un plan d'épargne salariale est ouvert, les sommes et droits auxquels le salarié peut prétendre sont affectés au plan d'épargne entreprise/plan d'épargne groupe, conformément aux modalités s'appliquant lorsque le bénéficiaire ne répond pas dans le délai de 15 jours précité ou en l'absence de choix d'affectation. La conservation des fonds communs de placement est assurée par l'organisme qui en a la charge pendant une durée de 10 ans avant d'être versés à la Caisse des Dépôts et Consignations, auprès de laquelle l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription prévue.

Conformément à l'article L. 3341-6 du Code du travail, tout salarié recevra - 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'UES. Le livret d'épargne salariale est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques et sociales établie en application de l'article L. 2323-7-2 du Code du travail.

Conformément à l'article L. 3341-7 du Code précité, tout bénéficiaire quittant l'UES recevra un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'UES et précisant les modalités de prise en charge des frais de tenue de compte-conservation. L'état récapitulatif est inséré dans un livret d'épargne salariale.

ARTICLE 7 **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 8 **ENTREE EN VIGUEUR – DUREE - RENOUELEMENT DE L'ACCORD**

Le présent accord est indissociable de l'accord de participation de l'UES CAPGEMINI proposé simultanément aux signataires.

Le présent accord entre en vigueur avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022

Il est conclu pour une durée de trois exercices comptables à compter de celui ouvert au 1^{er} janvier 2022 et clos le 31 décembre 2022. Il est donc applicable sur les exercices 2022, 2023 et 2024.

Il arrive à échéance le 31 décembre 2024.

Six mois avant l'expiration du présent accord, les Parties 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 **REVISION DE L'ACCORD - DENONCIATION**

La Direction s'engage à convier au plus tard le 30 avril 2023 et 2024 les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES Capgemini après la clôture de l'exercice et l'arrêté des comptes N-1 afin de :

- déterminer, si des événements récents sont susceptibles d'avoir un effet significatif sur les paramètres de calcul de l'intéressement ou si ses modalités de mise en œuvre ne sont plus conformes aux principes ayant servi à son élaboration ;
- s'assurer, tout en veillant au respect du caractère aléatoire, que les objectifs fixés dans le présent accord sont ambitieux, réalisables et atteignables au regard des résultats réalisés au cours de l'exercice précédent et des objectifs budgétaires fixés au niveau de l'UES et de chacune des familles métiers pour l'exercice considéré.

Le présent accord pourra alors être révisé par voie d'avenant conclu par l'ensemble des signataires de l'accord initial (Direction et organisations syndicales) avant la fin de la première moitié de la période de calcul concernée, et déposé à la Direction Régionale de l'Economie, de l'emploi, du travail et des Solidarités (DREETS) dépositaire de l'accord initial.

Dans le cas où une modification de la situation juridique des entreprises de l'UES, 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 engage dans un délai de six mois une négociation, selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5, en vue de la conclusion éventuelle d'un nouvel accord.

Dans tous les autres cas, le présent accord ne pourra être dénoncé que par l'ensemble des parties (Direction et organisations syndicales). La dénonciation ne pourra s'appliquer à la période de calcul que si elle survient avant la fin de la première moitié de cette période de calcul. Dans tous les cas, la dénonciation devra être notifiée à la DIRECCTE dans les meilleurs délais.

ARTICLE 10 **FORMALITES**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé :

- au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre ;
- auprès de l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective qui a pour mission de réaliser un bilan annuel des accords d'entreprise ou d'établissement relevant du champ d'application de la CCN des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils et sociétés de conseil du 15 décembre 1987.

Le personnel de l'UES Capgemini sera informé du présent accord par voie d'affichage sur le web social et par une communication diffusée par courriel.

Signé par voie électronique, via DocuSign

Fait à Issy les Moulineaux,

le 30 juin 2022

Pour les sociétés de l'UES Capgemini

Nom :

DocuSigned by:
Pierre-Alain COGET
D58EC162ADBB440...

Pour le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC)

Nom :

DocuSigned by:
Abda MOHATARI
0E496910AECC4B6...

Pour la CGT Capgemini

Nom :

Pour la F3C-CFDT

Nom :

DocuSigned by:
Laurent SAUMER
F8CFBE5679A34C2...

Pour le syndicat SICSTI (CFTC)

Nom :

DocuSigned by:
Louis DUVAUX
D251D1D9989A430...

Pour Lien-UNSA

Nom :

DocuSigned by:
Jean-René CHOTURCY
BB012F9A5C504AF...

ANNEXE 1

LISTE DES SOCIETES FAISANT PARTIE DU PERIMETRE DE L'UES CAPGEMINI AU JOUR DE LA SIGNATURE DU PRESENT ACCORD

Les sociétés suivantes, occupant des salariés, font partie du périmètre de l'UES Capgemini au jour de la signature du présent accord :

- Capgemini Consulting
- Capgemini France
- Capgemini Gouvieux
- Capgemini Service
- Capgemini Technology Services
- Capgemini Engineering Research & Development (précédemment dénommée « Capgemini DEMS »)
- Open Cascade (« OCC »)

ANNEXE 2

Exemple de calcul des éléments du taux de GOP issus du « Operational P&L »

L'Unité A a réalisé un « managed revenue » de 1.000 K€ et une marge opérationnelle avant coûts de restructuration (GOP b.r.) de 350 K€.

Le taux de GOP b.r. exprimé en « managed revenue » sera $350 / 1.000 = 35\%$

ANNEXE 3

ENTITES JURIDIQUES ET OPERATIONNELLES

RATTACHEES A CHACUNE DES FAMILLES METIER DE L'UES CAPGEMINI

Unités de travail/Familles métier	Entités juridiques	Entités opérationnelles
Corporate	Capgemini Service Capgemini Gouvieux	Corporate Les Fontaines Gouvieux
Invent	Capgemini Consulting	Invent
Ingénierie	Capgemini Engineering Research & Development* Open Cascade	Ingénierie
Infra	Capgemini Technology Services	Infra
Appli	Capgemini Technology Services	Application practices Fonctions support I&D FS Sogeti

*Précédemment dénommée « Capgemini DEMS »