

Décision unilatérale de l'employeur instituant une prime annuelle et portant augmentation de 30€ bruts dans le salaire brut mensuel de base des salariés bénéficiaires (ci-dessous définis).

Deux cycles de négociation se sont déroulés en novembre et décembre 2014, ainsi qu'en avril et mai 2015, entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise, afin d'envisager les modifications à apporter aux dispositifs de prime mensuelle et individuelle d'assiduité et de prime trimestrielle de performance collective de l'équipe, institués par l'accord d'entreprise du 13 juin 2013, qui prend fin le 30 juin 2015, en vue de pérenniser jusqu'en juin 2017, un système de prime en faveur des salariés actuellement éligibles.

Rappelons que lors de la mise en œuvre initiale de ce dispositif en 2013, une augmentation significative avait alors été allouée. L'objectif explicitement partagé entre Syndicats et Direction était alors d'améliorer la qualité des prestations et diminuer l'absentéisme en permettant au salarié de bénéficier de l'effort fourni.

Force est de constater que, sans diminuer le budget consacré au système de primes, le mécanisme devait être aménagé pour atteindre l'objectif affiché.

Malheureusement, au terme des sept réunions de ces cycles de négociation, aucun dispositif de prime alternatif n'a été proposé par une ou des organisations syndicales, qui ont parallèlement rejeté les dernières propositions de la Direction.

Afin de sécuriser les salariés bénéficiant actuellement de l'accord de prime et notamment pérenniser le pouvoir d'achat, HELPLINE a décidé de prendre la mesure unilatérale ci-dessous à compter du 1^{er} juillet 2015.

1) Bénéficiaires

L'ensemble des salariés en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, dont la qualification est rattachée, dans le référentiel métier HELPLINE, aux filières GRC, Service Desk, Support de Proximité et Support.

Les salariés dont la qualification dans le référentiel métier HELPLINE est Coordinateur de production.

2) Augmentation de salaire

Le salaire mensuel de base des salariés bénéficiaires sera augmenté de 30€ brut pour les salariés bénéficiaires présents le 1^{er} juillet 2015, sans condition d'ancienneté, soit l'équivalent de 360€ brut par an. Pour les salariés travaillant à temps partiel, ce montant sera prorata de la quotité de travail par rapport à la durée de travail de référence dans l'entreprise.

3) Prime annuelle

A compter du 1^{er} juillet 2015, les salariés bénéficiaires bénéficieront d'une prime annuelle, qui sera versée pour la première fois au mois de juillet 2016, puis chaque année sur la paie du mois de juillet.

Montant de la prime annuelle

Le montant de cette prime annuelle d'assiduité est de 1000€ bruts.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de la prime sera proportionnel à la quotité de travail par rapport à la durée de travail de référence en vigueur dans l'entreprise.

Eligibilité

Un salarié bénéficiaire est éligible à la prime annuelle s'il a été présent à l'effectif de l'entreprise, au cours de la période de référence s'étendant sur les 12 mois précédant la date d'exigibilité, soit du 1^{er} juillet N-1 au 30 juin N.

Pour être éligible, le salarié bénéficiaire doit également être toujours présent dans les effectifs de l'entreprise, à la date d'exigibilité fixée au premier jour du mois concerné par le versement de la prime.

Exemple : Pour bénéficier de la prime annuelle qui sera versée sur la paie du mois de juillet 2016, le salarié pour être éligible, devra avoir été présent à l'effectif entre le 1^{er} juillet 2015 et 30 juin 2016 et être toujours présent à l'effectif, le 1^{er} juillet 2016.

Un salarié éligible entré en cours d'année dans les effectifs de l'entreprise verra le montant maximum de sa prime annuelle, calculé prorata-temporis de son temps de présence effectif.

Il en est de même dans le cas où le salarié est devenu éligible ou est à perdu son éligibilité en cours d'année (suite par exemple à un changement de qualification).

Calcul de la prime annuelle

Le montant de la prime annuelle est versé fonction du temps de présence effectif au cours de la période de référence : il subit donc un abattement fonction du nombre des absences justifiées constatées.

Absences justifiées constatées sur l'année de référence	Pourcentage versé de la prime annuelle
Aucune	100%
1 jour ouvré	98%
2 jours ouvrés	96%
Et ainsi de suite jusqu'à atteindre au maximum :	
30 jours ouvrés	40%
Au-delà de 30 jours ouvrés	0%

Seules sont donc prises en compte, les absences justifiées.

Toute absence injustifiée, quelle qu'en soit le nombre, la durée et la fréquence sur le période de référence, n'ouvre pas droit au versement de la prime annuelle.

Absences justifiées prises en compte pour la détermination de la prime annuelle

Les absences justifiées ci-dessous ne sont pas prises en compte, dans la détermination du montant de la prime annuelle :

. Congés payés

. Jours R.T.T.

. Jours d'ancienneté

. Absences exceptionnelles prévues à l'article 29 de la convention collective nationale étendue des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (SYNTEC)

Elles n'ont donc aucun impact sur le montant de la prime annuelle.

Par opposition, toutes les autres absences justifiées du salarié, qu'elles soient volontaires ou non, qu'elles entraînent ou non suspension du contrat de travail, sont prises en compte pour déterminer le montant de la prime annuelle, car elles sont source de désorganisation de l'entreprise et d'efforts supplémentaires de la part des salariés présents.

4) Entrée en vigueur

La présente décision a fait l'objet d'une consultation du Comité d'Entreprise en date du 11 juin 2015.

Elle est instituée par voie de décision unilatérale du chef d'entreprise ou de son représentant et entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2015 pour une durée indéterminée.

Elle pourra être modifiée ou dénoncée par la Société selon la procédure prévue par la jurisprudence pour la dénonciation des décisions unilatérales.

Fait à Nanterre, le XX-XX 2015

Romain MANDRY
Directeur des Ressources Humaines
et du Développement