



**ACCORD D'ENTREPRISE
VISANT UNE AUGMENTATION DE SALAIRE
ET UNE PRIME SEMESTRIELLE**

**HELPLINE
171, avenue Georges Clemenceau
92024 Nanterre cedex
RCS Nanterre B 381 983 568**

Entre

La société HELPLINE, immatriculée sous le numéro B 381 983 568 dont le siège social est situé 171, avenue Georges Clemenceau à Nanterre représentée par Monsieur Romain MANDRY, Directeur des Ressources Humaines d'une part,

Et

Solange PEYSSARD, Déléguée syndicale CFE-CGC,

Frédéric BOYER, Délégué syndical CFDT,

Sidi Mohamed TAKIOULLAH, Délégué syndical CGT,

d'autre part ;

Chacune des parties se déclarant habilitée à conclure aux présentes, il a été décidé de conclure le présent accord.

Préambule

Suite à la consultation du Comité d'Entreprise le 11 juin 2015 et à l'annonce de la décision unilatérale de l'employeur en date du 15 juin 2015 instituant notamment un dispositif de prime annuelle, des échanges ont à nouveau eu lieu avec les partenaires sociaux, qui ont permis d'aboutir au présent accord d'entreprise.

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, les parties sont convenues que le dispositif de prime semestrielle ci-dessous énoncé, s'appliquera en lieu et place de la décision unilatérale de l'employeur du 15 juin 2015.

1 Champs d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des établissements de la société HELPLINE situés en France métropolitaine.

2 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.

3 Augmentation de salaire

A compter du 1^{er} juillet 2015, les salariés auront une augmentation de leur salaire fixe de base brut de 40€ pour un salarié temps plein. Cette augmentation sera prorata de la quotité de travail par rapport à la référence pour les salariés à temps partiels.

4 Prime semestrielle

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

Montant de la prime semestrielle

Le montant de cette prime semestrielle est de 444€ 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 semestrielle s'il a été présent à l'effectif de l'entreprise, au cours de la période de référence s'étendant sur les 6 mois précédant la date d'exigibilité, soit du 1^{er} juillet N au 31 décembre N pour la prime exigible en janvier, et du 1^{er} janvier N au 30 juin N pour la prime exigible au mois de juillet.

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 semestrielle qui sera versée sur la paie du mois de janvier 2016, le salarié pour être éligible, devra avoir été présent à l'effectif entre le 1^{er} juillet 2015 et 31 décembre 2015 et être toujours présent à l'effectif, le 1^{er} janvier 2016.

Un salarié éligible entré en cours de période dans les effectifs de l'entreprise verra le montant maximum de sa prime semestrielle, 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 de période de référence (suite par exemple à un changement de qualification).

Calcul de la prime semestrielle

Le montant de la prime semestrielle 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

Absences justifiées constatées sur la période de référence (en jours ouvrés)	montant semestriel
0	444
1	440
2	435
3	426
4	413
5	400
6	391
7	382
8	373
9	364
10	355
11	346
12	337
13	328
14	320
15	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 semestrielle.

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

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

- Congés payés
- Jours R.T.T.
- Congé supplémentaire d'ancienneté
- Congés prévues à l'article 29 de la convention collective nationale étendue des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil (SYNTEC)
- Congé maternité
- Congé paternité
- Accident du travail

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

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 semestrielle, car elles sont source de désorganisation de l'entreprise et d'efforts supplémentaires de la part des salariés présents.

Modalités de versement de la prime semestrielle

La prime est versée sous forme d'avance mensuelle de un sixième de son montant.

En cas d'absence sur le mois M, l'avance versée le mois M+1 tiendra compte du montant de l'avance déjà versée depuis le début du semestre selon la formule suivante :

$$\text{Avance versée le mois M+1} = \frac{(\text{montant de la prime semestrielle} - \text{avances déjà perçues sur le semestre})}{\text{nombre de mois restant sur le semestre y compris celui en cours}}$$

Exemple :

juillet : 74€

août : 0 jour d'absence en juillet = 74€

septembre : 2 jours d'absence en août = 72€

octobre : 0 jour d'absence en septembre = 72€

novembre : 1 jour d'absence en octobre = 67€

décembre : 0 jour d'absence en novembre = 67€

Dans l'hypothèse où le salarié se trouverait débiteur au terme du semestre, la régularisation s'effectuerait sur les échéances du semestre suivant à hauteur du montant de la prime.

Si un salarié se trouve débiteur lorsqu'il quitte l'entreprise, la régularisation interviendra sur le solde de tout compte.

5 Suivi de l'accord

Un bilan de l'application du présent accord au regard du dispositif de prime semestrielle, sera présenté annuellement au Comité d'Entreprise.

6 Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur rétroactivement à compter du 1^{er} juillet 2015. Il est conclu pour une durée indéterminée.

7 Interprétation de l'accord

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 30 jours suivant la demande, pour étudier et tenter de régler tout différend, d'ordre individuel ou collectif, né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend. La position retenue en fin de réunion fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par la Direction. Le document est remis à chacune des parties signataires.

Si cela est nécessaire, une seconde réunion pourra être organisée dans les 15 jours suivants la première réunion.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

8 Ouverture de négociations

Les parties engageront, à compter du 1^{er} octobre 2015, des négociations en vue d'améliorer le présent accord ou de lui substituer un nouveau.

9 Dépôt et publicité

Le présent accord a fait l'objet d'une consultation du Comité d'Entreprise préalable à sa signature, le

Il est établi en 6 exemplaires originaux dont un pour dépôt auprès de l'Unité Territoriale des Hauts de Seine de la D.I.R.E.C.C.T.E, un pour dépôt au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre et un pour chacune des parties.

Fait à Nanterre, le

Pour l'Entreprise, Romain MANDRY

Pour le syndicat CFE-CGC, Solange PEYSSARD,

Pour le syndicat CFDT, Frédéric BOYER,

Pour le syndicat CGT, Sidi Mohamed TAKIOULLAH,