

PROTOCOLE DE SORTIE DE CRISE

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,

d'autre part ;

Chacune des parties se déclarant habilitée à conclure aux présentes

Préambule

Suite à la consultation du Comité d'Entreprise le 11 juin 2015, la Direction a annoncé le 15 juin 2015 la décision unilatérale de l'employeur d'instaurer un dispositif intégrant une augmentation du salaire fixe et la mise en place d'une prime annuelle. Les organisations syndicales ont appelé à la grève contre cette décision. Néanmoins, des échanges ont à nouveau eu lieu entre la Direction et les partenaires sociaux, qui ont permis d'aboutir au présent protocole.

Les parties signataires sont convenues de mettre un terme à l'appel à la grève et de signer un accord d'entreprise, qui entrera en vigueur rétroactivement à compter du 1^{er} juillet 2015 après consultation du Comité d'Entreprise lors de la réunion ordinaire du 9 juillet 2015 et qui sera conclu pour une durée indéterminée, dans les termes suivants :

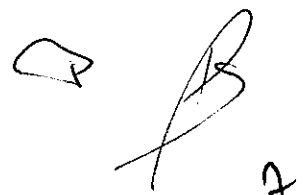
1. Bénéficiaires

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

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.



3. 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)

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€

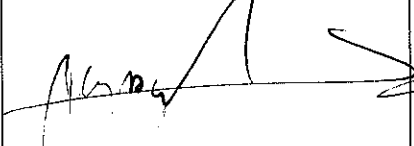
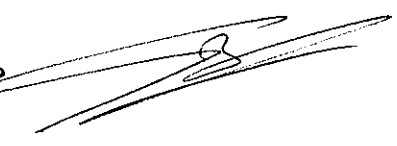

septembre : 2 jours d'absence en août = 72€

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

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

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

Fait à Nanterre, le 29 juin 2015

Pour le syndicat CFE-CGC, Solange PEYSSARD, 	Pour le syndicat CFDT, Frédéric BOYER, 	Pour l'Entreprise, Romain MANDRY 
---	--	---