

**ACCORD COLLECTIF SUR LA REMUNERATION VARIABLE
INDIVIDUELLE ET L'ASSIETTE DE CALCUL DE
L'INDEMNITE DE CONGES PAYES**

Accord du 13 juin 2014

ENTRE

La Société NextiraOne, Société par actions simplifiée, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro B 424 691 046, dont le siège est situé 10 rue de la Paix – 75002 Paris,

Représentée par Monsieur David Sampoux, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines et disposant de tout pouvoir pour la signature des présentes,

Dénommée ci-après «l'Entreprise »

D'une part

ET

Les organisations syndicales représentatives

- C.F.D.T Monsieur Joseph-Jean FUTRZYNSKI
 Délégué Syndical Central

- C.G.T Monsieur Jean-Louis SALY
 Délégué Syndical Central

- UNSA NextiraOne Monsieur Alain RIVET
 Délégué Syndical Central

D'autre part



PREAMBULE	3
ARTICLE 1 - OBJET DE L'ACCORD	3
ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	4
ARTICLE 3 - LES PRINCIPES DE LA REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE	4
ARTICLE 4 - REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE POUR LES EXERCICES 2014 ET 2015 (DISPOSITIF TRANSITOIRE)	5
ARTICLE 5 - REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE POUR LES EXERCICES 2016 ET SUIVANTS	6
ARTICLE 6 - ASSIETTE DE CALCUL DE L'INDEMNITE DE CONGES PAYES	7
ARTICLE 7 - SUIVI	7
ARTICLE 8 - DURÉE, DENONCIATION, REVISION ET DEPOT DE L'ACCORD	7
ANNEXE	10

R S WF

PREAMBULE

Au cours des réunions des 3 et 10 avril 2014, le Comité d'entreprise a été informé sur :

- le constat de la situation économique et financière de la Société
- la méthode et le calendrier envisagé pour accompagner la réorganisation par le dialogue social

Compte tenu de la gravité de la situation économique de la Société et de la nécessité d'engager rapidement les réformes qui s'imposent pour assurer son redressement, la Direction a proposé aux organisations syndicales de négocier sur la rémunération variable.

A l'occasion de la réunion du 14 avril 2014 de présentation de l'existant social de l'Entreprise auprès du groupe de négociation/concertation, l'Entreprise a fait observer que la rémunération variable individuelle illustre l'obsolescence, la complexité et le caractère inéquitable et inadapté des pratiques de l'Entreprise.

La sédimentation et la superposition des sources juridiques rendent difficile l'identification des éléments composant la rémunération variable des salariés de l'Entreprise. La Direction propose la révision de la rémunération variable sur la base de nouvelles modalités.

Aussi, tant dans un souci de sécurisation juridique que de simplification des systèmes actuellement en place et de limitation des impacts sociaux nés du projet de réorganisation, les parties ont convenu de revoir la politique de rémunération variable individuelle des salariés de l'Entreprise à l'exception des commerciaux (IC, RRC et Managers commerciaux) et de procéder à l'harmonisation des pratiques salariales existantes et à la réduction générale de 5% du montant de la rémunération variable annuelle .

De même, ayant relevé qu'un élément de rémunération quel qu'il soit n'a pas à entrer dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés dès lors qu'il est calculé sur une année entière, la Direction a décidé de revoir les modalités de détermination de cette assiette afin de les conformer au droit positif.

La Direction s'engage à procéder, au mois d'octobre 2014, à une régularisation du salaire de l'ensemble des salariés de l'Entreprise dont la somme des rémunérations fixe et variable (quelle qu'en soit la dénomination) est inférieure au minima conventionnel par une augmentation du salaire fixe, de telle sorte que la somme du salaire fixe et des rémunérations variables soit égale aux minima conventionnels.

En raison de ce qui précède et au terme de cette négociation, les parties au présent accord se sont accordées sur les dispositions ci-après :

ARTICLE 1 – OBJET DE L'ACCORD

1.1 Le présent accord a pour objet de définir les nouvelles modalités de détermination de la rémunération variable annuelle des salariés de l'Entreprise et de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés.

1.2 Il annule et remplace, à la date de son entrée en vigueur tout autre disposition, usage, engagement unilatéral ou accord collectif relatif à la rémunération variable et à la détermination de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés précédemment appliqués au sein de l'Entreprise et en particulier les dispositions issues de l'accord d'harmonisation des règles applicables aux salariés d'Alcatel Réseaux d'Entreprise en date du 17 juillet 1997 et de ses avenants successifs (respectivement en date du 7 octobre 1997, 17 novembre 1997, 16 mars 1999, 4 janvier 1999, 28 mars 2002 et du 4 mai 2004).

1.3 A l'exception des mesures liées à la détermination de l'assiette de congés payés, l'effectivité des mesures fixées par le présent accord pour les salariés de l'Entreprise présents à l'effectif au jour de la signature du présent accord est toutefois conditionnée à l'acceptation de la modification du contrat de travail des intéressés dès lors que le principe de la rémunération variable, objet du présent accord, figurent dans leur contrat de travail. Il est précisé que les salariés qui refuseront l'avenant à leur contrat de travail conserveront leurs avantages contractuels actuels ; NextiraOne s'engageant à ne procéder à aucune rupture du contrat de travail pour motif économique ou personnel à raison de ce refus.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

2.1 Pour la partie relative aux règles de rémunération variable annuelle, le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'Entreprise à l'exception des Ingénieurs commerciaux (IC), des Managers commerciaux et des Responsables Relation Clients (RRC).

Par exception, sont également exclus des dispositions du présent accord, les salariés de l'Entreprise présents à l'effectif au jour de la signature du présent accord et bénéficiaires d'un 13^{ème} mois ou d'un bonus annuel, qui constitueront, à compter de ce jour, un groupe fermé bénéficiaire d'un 13^{ème} mois ou d'un bonus annuel, sauf en ce qui concerne la régularisation des minima conventionnels et les modalités de calcul de l'assiette des congés payés

La définition des nouvelles règles de rémunération variable annuelle définie au présent accord emportera la modification d'un élément essentiel du contrat de travail des salariés visés à l'article 2.1. Pour cette raison, les salariés visés par le champ d'application de l'article 2.1 du présent accord se verront proposer un avenant à leur contrat de travail portant application des dispositions dudit accord, les salariés refusant cet avenant de leur contrat de travail continueront de se voir appliquer leurs anciennes dispositions contractuelles.

2.2 Pour la partie relative à la détermination de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés visée à l'article 6 du présent accord et par dérogation à l'article 2.1, est visé l'ensemble du personnel quelle que soit son ancienneté et sans que cette application ne constitue une modification du contrat de travail.

ARTICLE 3 – LES PRINCIPES DE LA REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE

3.1 Les parties au présent accord ont souhaité rappeler que la rémunération variable annuelle est un élément essentiel du contrat de travail et notamment que :

- la rémunération est par nature contractuelle dans la mesure où l'économie générale du contrat de travail en dépend,
- son montant et sa structuration constituent des éléments essentiels quand bien même ils sont exclus du corps du contrat de travail,
- toute décision de l'Entreprise intéressant un élément essentiel entraîne une modification du contrat de travail, et implique l'accord du salarié.

3.2 Les objectifs identifiés par les parties au présent accord sont les suivants :

- Harmonisation des dispositions contractuelles relatives à la rémunération variable annuelle par niveau et par métier
- Principe de la rémunération variable annuelle égale à un pourcentage de la rémunération fixe annuelle à 100% des objectifs annuels
- Réduction générale de 5 points du montant de la rémunération variable annuelle afin de limiter les impacts sociaux nés du projet de réorganisation à partir de l'exercice 2015 (par exemple : les collaborateurs bénéficiant d'une rémunération variable au taux de 15% de la rémunération annuelle brute verront leur taux de rémunération variable passé à 10% de leur rémunération annuelle brute en application du présent accord)
- Adaptation de la rémunération variable annuelle à l'évolution des marchés et des produits, de la situation économique de l'Entreprise ou bien encore de son organisation,.....
- Fixation par l'Entreprise des objectifs individuels et collectifs
- Sécurisation juridique de la relation individuelle de travail

Une commission sera instituée afin de créer un espace de dialogue entre la Direction et les organisations syndicales signataires sur le suivi de la mise œuvre de cette nouvelle politique de rémunération variable. Sur la base des travaux de cette commission, la Direction pourra procéder à d'éventuels ajustements des objectifs individuels. Cette Commission se réunira une fois par an sur l'initiative de la Direction. Elle sera composée d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord et d'un représentant de la Direction des Ressources Humaines.

3.3 Les sources juridiques de la nouvelle politique de la rémunération variable annuelle des salariés de l'Entreprise sont articulées comme suit.

Le contrat de travail fixe :

- Le montant de la rémunération variable annuelle exprimée en pourcentage du salaire fixe à 100% des objectifs annuels atteints
- Le principe de la fixation d'objectifs individuels et/ou collectifs et/ou d'entreprise annuels
- Le principe de la pondération des critères individuels et des critères collectifs
- Le principe du versement de la rémunération variable annuel conditionné à l'atteinte des objectifs fixés par l'Entreprise

NB : Les critères sur lesquels sont fixés les objectifs sont volontairement exclus au motif qu'ils sont déterminés par métiers et présentés au CE

Le plan de variable individuel et annuel fixe :

- Le principe d'annualité du plan de variable annuel
- Les objectifs individuels et/ou collectifs et/ou d'entreprise
- Les principes d'unicité et d'indivisibilité du plan de variable annuel

Le plan de variable annuel fait l'objet d'une information communiquée aux salariés.

ARTICLE 4 – REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE POUR LES EXERCICES 2014 ET 2015 (DISPOSITIF TRANSITOIRE)

Sur la base d'un avenant au contrat de travail, les Salariés se verront proposer une rémunération variable annuelle déterminée pour les exercices 2014 et 2015 sur les bases suivantes :

- Pour l'exercice 2014 sur la base d'une rémunération variable annuelle, à titre d'exemple, égale à 15% de la rémunération fixe annuelle :
 - 5 points garanti versé à l'échéance de la paie du mois d'octobre 2014 ;

- 5 points dont le montant dépendra du niveau d'atteinte des objectifs individuels du salarié et versé à l'échéance de la paie du mois de février 2015;
- 5 points fonction de l'atteinte de l'objectif collectif de l'Entreprise et versé à l'échéance de la paie du mois de février 2015.
- Pour l'exercice 2015 sur la base d'une rémunération variable annuelle, à titre d'exemple, égale à 15% diminuant de 5 points et passant donc à 10% de la rémunération fixe annuelle (voir tableau en annexe pour les salariés dont le variable passe à 15% et plus) :
 - 5 points garanti versée à l'échéance de la paie du mois de janvier 2016. Toutefois, cette partie de la rémunération variable pourrait être versée dès le mois d'octobre 2015 sous forme d'acompte, si les trois conditions cumulatives suivantes sont réunies :
 - o réalisation du rachat de NextiraOne France par Dimension Data,
 - o disponibilité d'une trésorerie suffisante dans le compte bancaire de NextiraOne France,
 - o une situation financière positive de NextiraOne France.

Il est entendu que si l'une de ces trois conditions n'est pas réunie, les 5% resteront garantis mais leur versement n'interviendra qu'au mois de janvier 2016.

- 5 points, versé à l'échéance de la paie du mois de février 2016 si l'objectif collectif de l'Entreprise est atteint. Ces 5 points seront majorés ou minorés d'un coefficient compris entre 0,7 et 1,3 selon le niveau d'atteinte des objectifs individuels du salarié.

ARTICLE 5 – REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE POUR LES EXERCICES 2016 ET SUIVANTS

5.1 Pour les exercices 2016 et suivants :

- une baisse de 5 points du taux de la rémunération variable annuelle (à 100% des objectifs atteints) à celui visé dans leur contrat de travail applicable à la date de signature du présent accord.
- Pondération à 50/50 du montant de la rémunération variable annuelle à 100% des objectifs individuels et collectifs atteints.
- Ainsi, à titre d'exemple pour un salarié dont la rémunération variable est égale à 10%, en cas d'atteinte de 100% de ses objectifs individuels, il percevra 5% de sa rémunération annuelle fixe ; les 5% restant dépendront de l'atteinte de 100% des objectifs collectifs.

Il est entendu entre les parties que la part de la rémunération variable annuelle reposant sur des critères de performance individuelle ne prendra en compte que des objectifs individuels sans référence aux performances de l'entreprise.

5.2 A titre dérogatoire, et uniquement pour l'exercice 2016, il a été convenu entre les parties que tous les salariés relevant du champ d'application du présent accord bénéficieront d'un minimum de 2% de leur rémunération annuelle fixe au titre des objectifs individuels versés à l'échéance de la paie du mois de septembre de l'exercice en cours sous réserve des capacités de trésorerie de l'Entreprise. Ce minimum garanti pourra être complété en fonction de l'atteinte par le salarié de ses objectifs individuels, le tout plafonné à 5% de sa rémunération annuelle fixe au titre de ses objectifs individuels.

En contrepartie, il sera mis fin au système d'avance en 2016 et pour l'avenir.

5.3 Hors les hypothèses visées à l'article 5.2, la rémunération variable annuelle sera versée à l'échéance de la paie du mois de mars de l'exercice N+1 sous réserve de la tenue de l'entretien annuel d'évaluation du salarié sauf dans l'hypothèse d'un refus par le salarié de son entretien individuel d'évaluation. Il est de la responsabilité du manager de s'assurer de la bonne tenue de cet entretien.

ARTICLE 6 – ASSIETTE DE CALCUL DE L'INDEMNITE DE CONGES PAYES

A compter du mois de juin 2014, la rémunération prise en compte pour établir l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés n'intégrera pas les éléments de salaire suivants :

- La prime de 13^{ème} mois,
- Le bonus,
- La rémunération variable annuelle appliquée à l'ensemble des salariés de l'Entreprise, y compris celle des Ingénieurs commerciaux (IC), des Managers commerciaux et des Responsables Relation Clients (RRC).

ARTICLE 7 – SUIVI

7.1 Les parties signataires du présent accord conviennent qu'un suivi d'application du présent accord sera effectué en présence des organisations syndicales représentatives de l'Entreprise.

7.2 La Direction et les organisations syndicales représentatives de l'Entreprise seront chargées d'examiner l'application de l'accord et de proposer d'éventuelles mesures d'ajustement.

ARTICLE 8 – DURÉE, DENONCIATION, REVISION ET DEPOT DE L'ACCORD

8.1 – Durée de l'accord

Préalablement à sa signature, le présent accord a été soumis pour avis au Comité d'Entreprise dans sa réunion du 12 juin 2014, ainsi qu'aux Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les réunions des 10 et 11 juin 2014.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera à compter du 1 juillet 2014.

8.2 – Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi à son élaboration ou, plus généralement, pour adapter le dispositif aux nouvelles données de l'Entreprise et/ou aux nouvelles dispositions légales ou réglementaires.

Le présent accord pourra ainsi faire l'objet de révision par l'employeur et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, conformément aux dispositions des articles L 2261-7 et L 2261-8 du Code du travail.

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 2 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

8.3 – Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions prévues par le Code du travail.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires.

Cette notification devra être accompagnée d'un projet de nouvel accord afin que les discussions puissent être engagées sans tarder et, en tout état de cause, avant l'expiration du préavis.

La partie qui aura dénoncé l'accord notifiera aussitôt cette dénonciation à la Direction régionale des Entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du lieu de conclusion du présent accord.

Le présent accord ainsi dénoncé avec ses avenants éventuels reste applicable :

- soit jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord remplaçant le texte dénoncé ;
- soit à défaut, pendant une période transitoire d'une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis de dénonciation.

8.4 – Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont un sur support électronique, auprès de la Direction régionale des Entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du lieu de conclusion du présent accord.

Un exemplaire sera en outre adressé au Greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de la conclusion du présent accord.

Les formalités de dépôt sont accomplies par l'Entreprise.

Etabli en 7 exemplaires originaux, dont un remis à chaque signataire.

Fait à Saint Denis, le 13 juin 2014

Pour les organisations syndicales :

- C.F.D.T Monsieur Joseph-Jean FUTRZYNSKI
Délégué Syndical Central

- C.G.T Monsieur Jean-Louis SALY
Délégué Syndical Central

- UNSA NextiraOne Monsieur Alain RIVET
Délégué Syndical Central

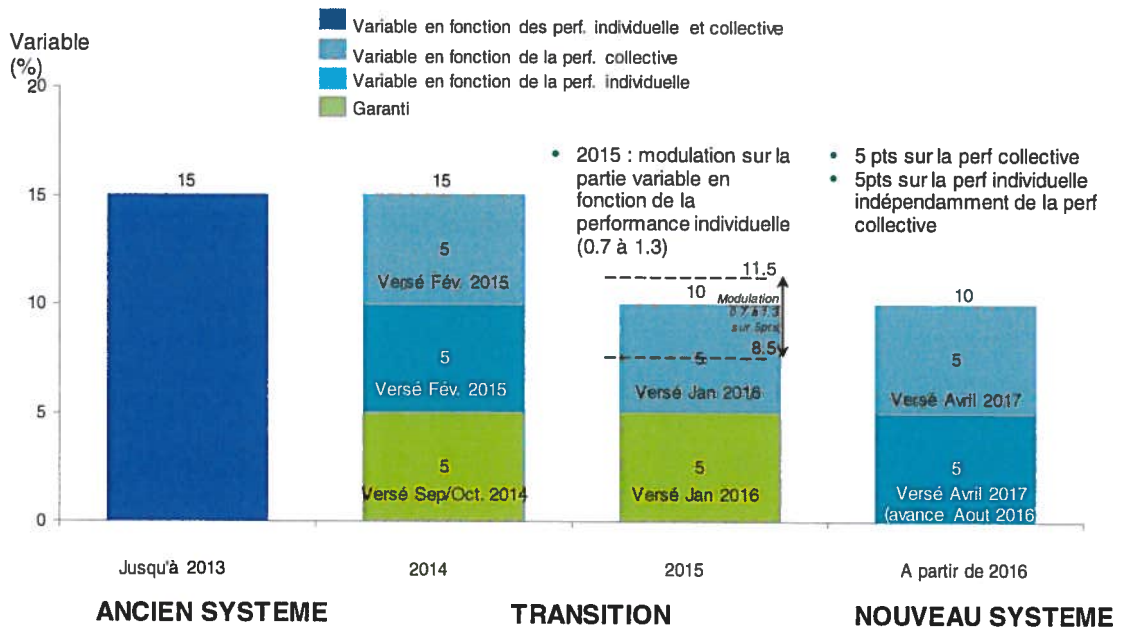
Pour la Direction de NextiraOne France :

David Sampoux
Directeur des Ressources Humaines

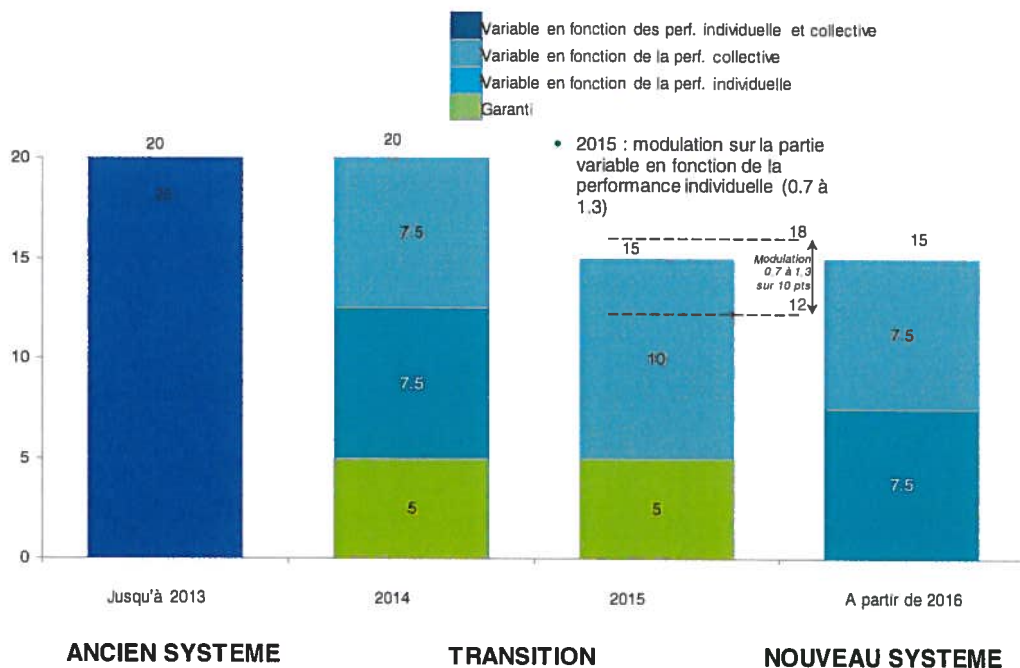
ANNEXE

Pour une rémunération variable initiale de 15%



Pour une rémunération variable initiale de 20%

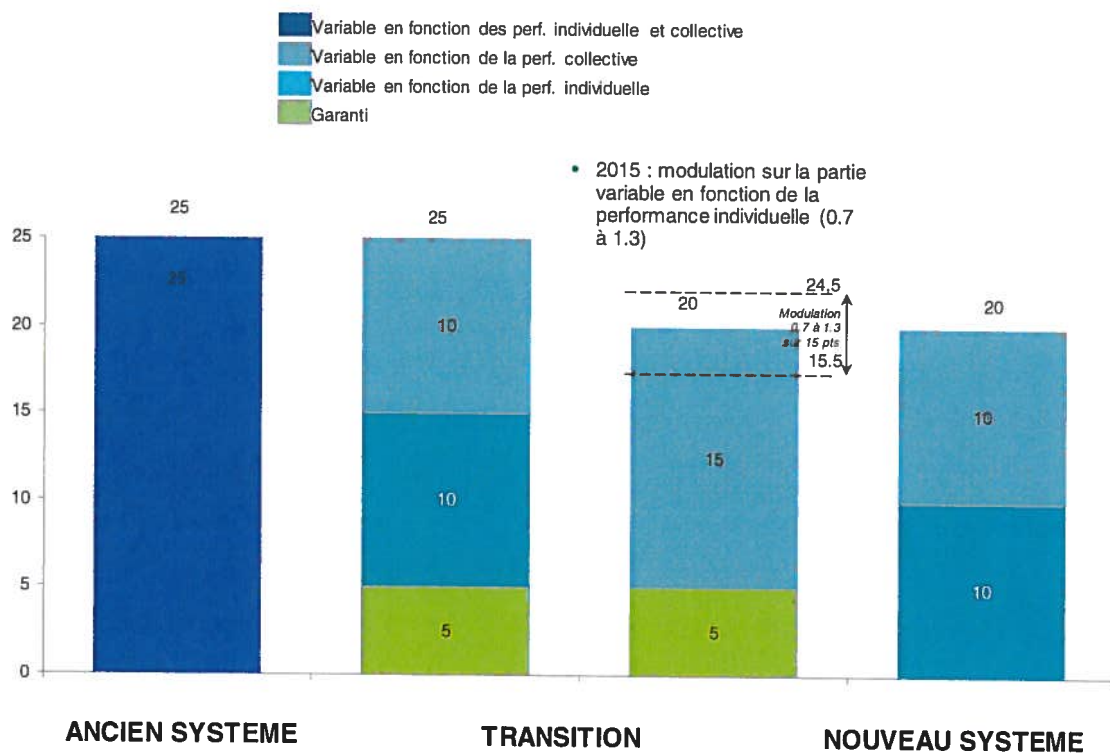
Les échéances des versements sont identiques



Handwritten signature and initials

Pour une rémunération variable initiale de 25%

Les échéances des versements sont identiques



[Handwritten signature]

