

ACCORD COLLECTIF SUR
LA PRIME ANNUELLE AUX RESULTATS SERCA (PARS)
DES SALARIES EMPLOYES DES CENTRES TECHNIQUES SERCA
DU 11 DECEMBRE 2013

Entre les soussignés :

SERCA, représenté par M. Jean-Philippe GUINAND, Président et Mme Béatrice FOUARD, Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatés

D'une part

Et

Les représentants des organisations syndicales représentatives au sein de la Société SERCA, représentées pour chacune d'entre elles par :

- pour la CFE-CGC, M. Daniel CIESLAR
- pour la CFDT, M. Arnaud MUZARD
- pour le SNTA-FO, Mme Céline BAIXAS
- pour la CGT, M. Sébastien FILIPPI

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

cb
Am
Page 1
D.C.B.F.

SOMMAIRE

PREAMBULE / CONTEXTE.....	3
ARTICLE 1 – DEFINITION DE LA PRIME	4
ARTICLE 2 – PERIODE DE REFERENCE ANNUELLE.....	4
ARTICLE 3 – BENEFICIAIRES.....	4
3.1 Définition des bénéficiaires.....	4
3.2 Attribution.....	4
3.3 Définition du temps de présence au cours de la « Période de référence ».....	5
ARTICLE 4 – DETAILS & MODALITES DE LA PRIME ANNUELLE AUX RESULTATS SERCA (PARS).....	5
4.1 Pour les salariés employés à temps plein.....	6
4.2 Pour les salariés employés à temps partiel	6
4.3 Cas particuliers	7
ARTICLE 5 – PERIODE TRANSITOIRE du 1 ^{er} janvier au 31 mai 2014	8
ARTICLE 6 – VERSEMENT	8
ARTICLE 7 – CLAUSES GENERALES.....	8
7.1 Durée.....	8
7.2 Dénonciation partielle ou totale ~ révision	8
7.3 Publicité et communication	9

PREAMBULE / CONTEXTE

Dans un contexte concurrentiel et un marché du SAV en fort recul, les activités de SERCA ont fortement évolué depuis l'année 2011. C'est ainsi que l'activité historique de dépannage des produits Grand Public a été élargie à des activités de maintenance auprès des professionnels. Elle s'est également ouverte vers l'extérieur et s'est développée de manière plus marquée depuis plusieurs années dans les domaines de la maintenance informatique, des prestations de maintenance du patrimoine immobilier et des installations techniques.

Le Plan Elan mis en œuvre au sein de SERCA depuis la dernière consultation en CCE du 7 décembre 2010, a permis d'assurer la conduite du changement en obtenant l'adhésion des collaborateurs aux différents projets. Il a également constitué pour chacun d'eux une opportunité de développement en :

- favorisant l'évolution vers de nouvelles activités,
- participant au développement des compétences,
- renforçant l'employabilité,
- permettant l'utilisation au quotidien de nouveaux outils plus conviviaux et performants.

Au regard de l'ensemble des évolutions précitées, les partenaires sociaux ont constaté que le dispositif de rémunération variable précédemment mis en œuvre au sein de SERCA, dénommé CAPN (Contrat d'Activité Périodiquement Négociable), issu de l'accord d'entreprise du 21 avril 1999, ne correspondait plus aux attentes des salariés et de la Direction.


La Direction et les Organisations Syndicales représentatives, considérant que la pratique de la concertation et d'un dialogue social permanent renforcent la cohésion du personnel et donc l'efficacité générale de SERCA dans son environnement concurrentiel, ont alors mis en œuvre les premières commissions de travail sur ce sujet en fin d'année 2011.

Parallèlement, l'« Accord relatif au changement de système de rémunération variable des CTR » du 21 avril 1999 a été dénoncé par la Direction le 24 juin 2013.

Plusieurs réunions ont alors été tenues afin de trouver un accord de substitution à l'accord du 21 avril 1999.

La Direction et les Organisations Syndicales représentatives se sont en effet réunies, les 04 juillet 2013, 30 juillet 2013, 14 novembre 2013, 03 décembre 2013, 11 décembre 2013, et ont acté que le présent accord relatif à la **PRIME ANNUELLE AUX RESULTATS SERCA (PARS) DES SALARIES EMPLOYES DES CENTRES TECHNIQUES SERCA** se substituerait en tous points au précédent « Accord relatif au changement de système de rémunération variable des CTR » du 21 avril 1999.

Il est à rappeler que depuis les Négociations Annuelles Obligatoires du 10 avril 2008, le Contrat d'Activité Périodiquement Négociable (CAPN) ne s'applique plus aux membres de l'encadrement Responsables De Secteur, celui-ci étant substitué par ces mêmes Négociations Annuelles Obligatoires du 10 avril 2008.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are four distinct marks: a large signature, the initials 'AN' with 'Page 3' written below it, the initials 'D.C.', and two other initials 'BF' and 'CB'.

C'est ainsi qu'il a été décidé de mettre en place, à compter du 1^{er} janvier 2014, les modalités de la **PRIME ANNUELLE AUX RESULTATS SERCA** – libellée dans les paragraphes suivants : **prime « PARS »** – décrites ci-après.

ARTICLE 1 – DEFINITION DE LA PRIME

Cette prime, annuelle, est calculée au terme d'une période de référence définie à l'ARTICLE 2 – PERIODE DE REFERENCE ANNUELLE.

Elle est attribuée aux salariés bénéficiaires tels que définis à l'ARTICLE 3 - BENEFICIAIRES et indexée sur les résultats de l'entreprise tels que définis à l'ARTICLE 4 - DETAILS & MODALITES DE LA PRIME ANNUELLE AUX RESULTATS SERCA (PARS).

ARTICLE 2 – PERIODE DE REFERENCE ANNUELLE

Est considérée comme « Période de référence annuelle », la période débutant le 1^{er} juin de l'année N et prenant fin le 31 mai de l'année N+1.

Ainsi pour la première année d'application du présent accord en 2014, la période de référence annuelle sera du 1^{er} juin 2014 et prenant fin le 31 mai 2015.

Des dispositions spécifiques ont été conclues concernant la période transitoire du 1^{er} janvier au 31 mai 2014 (voir ARTICLE 5 PERIODE TRANSITOIRE du 1er janvier au 31 mai 2014)

ARTICLE 3 – BENEFICIAIRES

3.1 Définition des bénéficiaires

Sont bénéficiaires de la prime « PARS », au prorata de l'horaire contractuel, les salariés, à l'exclusion du personnel d'encadrement.

3.2 Attribution

Afin de bénéficier de la prime « PARS », le salarié devra de manière cumulative remplir les conditions suivantes :

- **CONDITION 1** : compter au premier jour de la « Période de référence annuelle » définie dans L'ARTICLE 2, au minimum un an d'ancienneté dans le Groupe Casino.
- **CONDITION 2** : être présent à l'effectif le dernier jour de la « Période de référence annuelle » soit au 31 mai.
- **CONDITION 3** : être présent au minimum pendant 270 jours calendaires consécutifs ou non pendant la « Période de référence annuelle » ; au sens de la présence définie aux ARTICLES 3.3 & 3.4 ci-dessous.

3.3 Définition du temps de présence au cours de la « Période de référence »

Le temps de présence au cours la « Période de référence annuelle » définie dans l'ARTICLE 2 correspond aux jours calendaires travaillés auxquels s'ajoutent les absences assimilées à du temps de travail, prévues par l'ARTICLE 3.4 ainsi que les repos légaux et conventionnels hebdomadaires ; et ceci, quel que soit le nombre d'heures effectuées au cours de la journée. Il est exprimé en jours calendaires.

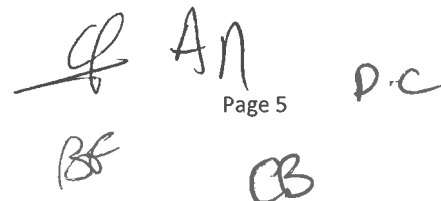
3.4 Absences assimilées à du temps de travail

Sont assimilées à du temps de travail entrant dans le temps de présence les absences payées ci-après :

- Congés payés
- Repos liés à la modulation
- Congés pour évènements familiaux (naissance, décès, mariage...)
- Congés de formation économique, sociale et de formation syndicale ainsi que les autorisations d'absences prévues pour l'exercice du droit syndical
- Jours fériés payés
- Jours rémunérés pour veiller son enfant hospitalisé
- Jours d'absence autorisés pour garde d'enfant malade (en référence à l'article 2.4 de l'accord NAO du 10 avril 2012)
- Absences pour formation professionnelle à l'initiative de l'employeur ; Droit Individuel à la formation et/ou Compte Personnel de Formation sous réserve de l'application des futures dispositions légales prévues en ce sens, et de la modification de l'accord Groupe sur la formation professionnelle de 2005 pour l'intégrer
- Heures de délégation
- Absences dans le cadre du congé de l'aidant familial
- Absences des collaborateurs disposant d'un mandat de conseiller du salarié
- Absences des collaborateurs ayant un mandat au conseil des Prud'hommes
- Absences résultant d'un accident de travail ou maladie professionnelle dans la limite d'un an, autre qu'un accident de trajet
- Congé maternité, congé paternité

ARTICLE 4 – DETAILS & MODALITES DE LA PRIME ANNUELLE AUX RESULTATS SERCA (PARS).

Afin de prendre en compte l'évolution des résultats de la Société SERCA, il a été convenu que la prime (PARS) attribuée à chaque bénéficiaire au sens de L'ARTICLE 3 – BENEFICIAIRES décrit ci-dessus, sera conditionnée au niveau atteint par le Résultat d'Exploitation de la Société SERCA hors résultats financiers et résultats exceptionnels, et hors participation des salariés aux résultats de l'entreprise, de l'année civile précédent l'année de versement (N-1), au prorata de l'horaire contractuel.


Page 5

Le montant maximum pouvant être perçu par un salarié remplissant toutes les conditions et présent sur la totalité de la « Période de référence annuelle », au sens de L'ARTICLE 2 - décrit ci-dessus, est de 400€ Bruts. Ce montant sera conditionné aux résultats de l'entreprise en fonction des paliers décrits ci-dessous :

RESULTAT D'EXPLOITATION SERCA dénommé « R* » ci- dessous de l'année civile précédente en K€	MONTANT MAXIMUM DE LA PRIME EN € BRUT ATTRIBUEE A UN SALARIE HORAIRE 35H
R ≥ -2200 K€	400€
-2200 K€ > R ≥ -4200 K€	350€
-4200 K€ > R ≥ -5200 K€	250€
-5200 K€ > R ≥ -6200 K€	200€
R < -6200 K€	150€

« R* » signifiant le Résultat d'Exploitation de la Société SERCA hors résultats financiers et résultats exceptionnels, et hors participation des salariés aux résultats de l'entreprise

4.1 Pour les salariés employés à temps plein.

Ainsi, chaque salarié à temps plein, au sens des dispositions de l'article 2.1 prévues par l'accord d'Entreprise SERCA de Mai 2004 sur la durée du travail, remplissant les 3 conditions cumulatives présentées à L'ARTICLE 3.2 :

- sans aucune absence au cours de la « Période de référence annuelle », se verra attribuer le montant ci-dessus défini, en fonction du résultat d'exploitation de SERCA.
- présent plus de 270 jours calendaires consécutifs ou non sur cette même période mais ne pouvant justifier d'une année complète se verra attribuer le montant ci-dessus défini en fonction du résultat d'exploitation de SERCA, minoré au prorata du nombre de jours de présence sur le nombre total de jours de la « Période de référence ».

4.2 Pour les salariés employés à temps partiel

Les salariés à temps partiel, remplissant les 3 conditions cumulatives présentées à L'ARTICLE 3.2 :

- sans aucune absence au cours de la « Période de référence annuelle », se verront attribuer le montant ci-dessus défini, en fonction du résultat d'exploitation de SERCA, prorata à leur régime horaire contractuel sur la base d'un temps complet.
- présent plus de 270 jours calendaires consécutifs ou non sur cette même période mais ne pouvant justifier d'une année complète se verront attribuer le montant ci-dessus défini, en fonction du résultat d'exploitation de SERCA, minoré au prorata du nombre de jours de présence sur le nombre total de jours de la « Période de référence » et prorata à leur régime horaire contractuel sur la base d'un temps complet.

AN

BF

g

Page 6

CB

D-C

4.3 Cas particuliers

- Collaborateurs promus membres de l'encadrement au sein de la société SERCA :

Les salariés promus membres de l'encadrement au sein de la Société SERCA, se verront attribuer au moment de leur promotion, la prime ci-dessus définie, en fonction du résultat d'exploitation de SERCA, minoré au prorata du nombre de jours de présence sur le nombre total de jours de la « Période de référence », et proraté à leur régime horaire contractuel sur la base d'un temps complet.

- Collaborateurs mutés au sein d'une autre entité du Groupe :

Les salariés mutés au sein d'une autre entité du Groupe, se verront attribuer au moment de leur mutation, la prime ci-dessus définie, en fonction du résultat d'exploitation de SERCA, minoré au prorata du nombre de jours de présence sur le nombre total de jours de la « Période de référence », et proraté à leur régime horaire contractuel sur la base d'un temps complet.

- Salariés partant à la retraite

Les salariés partant à la retraite se verront attribuer au moment de leur départ, la prime ci-dessus définie, en fonction du résultat d'exploitation de SERCA, minoré au prorata du nombre de jours de présence sur le nombre total de jours de la « Période de référence », et proraté à leur régime horaire contractuel sur la base d'un temps complet.

Quelques exemples :

Pour un salarié temps plein

Sans aucune absence au cours de la « Période de référence »

Exemple 1 : un salarié à temps plein, présent 365 jours calendaires et remplissant l'ensemble des conditions d'attribution citées à l'ARTICLE 3 :

- Si le Résultat d'exploitation SERCA de l'année précédente s'élève à -3300K€, alors le salarié bénéficiera d'une prime d'un montant de 350€ bruts

Présent plus 270 jours calendaires mais ne pouvant justifier d'une année complète

Exemple 2 : un salarié à temps plein, présent 310 jours calendaires et remplissant les conditions 1 & 2 d'attribution, citées à l'ARTICLE 3 :

- Si le Résultat d'exploitation SERCA de l'année précédente s'élève à -3300K€, alors le salarié bénéficiera d'une prime d'un montant de 297,26€ bruts

Pour un salarié temps partiel 28h

Sans aucune absence au cours de la « Période de référence »

Exemple 3 : un salarié en contrat temps partiel 28h présent 365 jours calendaires

- Si le Résultat d'exploitation SERCA de l'année précédente s'élève à -3300K€, alors le salarié bénéficiera d'une prime d'un montant de 280€ bruts

Présent plus 270 jours calendaires mais ne pouvant justifier d'une année complète

Exemple 4 : un salarié en contrat 28h présent 310 jours calendaires et remplissant l'ensemble des conditions citées ci-dessus.

- Si le Résultat d'exploitation SERCA de l'année précédente s'élève à -3300K€, alors le salarié bénéficiera d'une prime d'un montant de 237,81€ bruts

Handwritten signatures and initials:
 - A stylized signature (possibly 'F')
 - 'Am'
 - 'D.C'
 - 'BF'
 - 'CB'
 - 'Page 7' printed text

ARTICLE 5 – PERIODE TRANSITOIRE du 1^{er} janvier au 31 mai 2014

Afin de pallier à la période transitoire du début d'année 2014, soit 151 jours entre le 1^{er} janvier et le 31 mai 2014, une prime exceptionnelle, sera versée sur la paye du mois de juin 2014 versée le 10 juillet 2014, aux bénéficiaires remplissant les conditions ci-dessous :

- **CONDITION 1** : compter au 1^{er} janvier 2014, au minimum un an d'ancienneté
- **CONDITION 2** : être présent à l'effectif le 31 mai 2014
- **CONDITION 3** : être présent au minimum pendant 112 jours calendaires consécutifs ou non entre le 1^{er} janvier et le 31 mai 2014

Le calcul du temps de présence est réalisé selon les conditions décrites aux ARTICLES 3.3 et 3.4 ci-dessus.

La prime exceptionnelle s'élèvera à un montant de 200€ bruts pour un salarié à temps plein et sans aucune absence au cours de cette période transitoire. Ce montant sera calculé au prorata pour les salariés à temps partiel.

Les salariés remplissant les conditions 1 et 2 ci-dessus, présents plus 120 jours consécutifs ou non sur cette même période mais ne pouvant justifier d'une présence complète la période transitoire, verront le montant de 200€ ci-dessus défini, minoré du prorata sur 151 jours de leur nombre de jours présence. Ce montant sera également calculé au prorata de leur régime horaire sur la base d'un temps complet, pour les salariés à temps partiel.

ARTICLE 6 – VERSEMENT

La prime (PARS), est versée annuellement en une seule fois à chaque salarié bénéficiaire, sur la paye du mois de juin versée le 10 juillet de l'année suivant celle au titre de laquelle se rapporte la « Période de référence annuelle ».

ARTICLE 7 – CLAUSES GENERALES

7.1 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2014.

7.2 Dénonciation partielle ou totale ~ révision

Le présent accord pourra être dénoncé totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de 3 mois et les formalités légales de notification et de dépôt en vigueur.

An
BF
P-C
OB

En cas de dénonciation totale ou partielle, le présent accord continue de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution et au plus tard, pendant douze mois, à compter de l'expiration du délai de préavis précité.

Révision : chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un accord de révision dans les formes prévues par les articles L.2261-7 et L.2261-8 du code du travail.

7.3 Publicité et communication

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, à savoir en deux exemplaires à la DIRECCTE, dont une version sur support papier, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique, ainsi qu'en un exemplaire au greffe du Conseil des Prud'hommes de St-Etienne.

Le présent accord sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2014 et après les formalités de dépôt prévues par le code du travail. Il sera affiché dans l'entreprise dès son entrée en vigueur. Un exemplaire sera remis à chacune des organisations syndicales représentatives.

Fait à St-Etienne, le 11 décembre 2013

Pour la Société SERCA

M. Jean-Philippe GUINAND



Mme Béatrice FOUARD

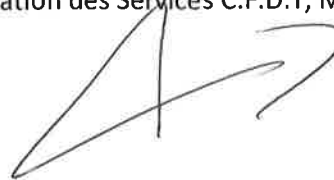


Pour les organisations Syndicales représentatives :

Pour la CFE- C.G.C, M. Daniel CIESLAR



Pour la Fédération des Services C.F.D.T, M. Arnaud MUZARD



Pour le SNTA/F.O., affilié à la FGTA-FO, Mme C.BAIXAS



Pour la CGT, M Sébastien FILIPPI

