**AVENANT N°1**

**ACCORD COLLECTIF D’ENTREPRISE RELATIF**

**À LA PRIME D'ASSIDUITÉ**

**DES SALARIÉS DE *MUTUELLES DU SOLEIL* LIVRE II**

**Entre les soussignés,**

*MUTUELLES DU SOLEIL* Livre II, personne morale de droit privé à but non lucratif,

Régie par les dispositions du Code de la mutualité

Dont le siège social est situé 36, 36 bis avenue Maréchal Foch à Nice (06000), dont le numéro SIREN est le 782 395 511 et dont le numéro LEI est le 969 500 A45 CJVFDOG8R17.

Représentée par **Monsieur** en sa qualité de Directeur Général, dûment habilité à l'effet des présentes,

**D’une part,**

**Et,**

**Les représentants des Organisations Syndicales suivants :**

* Madame
* Madame
* Monsieur

**D’autre part.**

**AVENANT N°1**

**A L’ACCORD COLLECTIF D’ENTREPRISE RELATIF**

**À LA PRIME D'ASSIDUITÉ**

**APPLICABLE AUX SALARIÉS DE MUTUELLES DU SOLEIL LIVRE II**

**PRÉAMBULE**

Les parties se sont accordées pour mettre en place une prime d'assiduité pour les salariés de *MUTUELLES DU SOLEIL*Livre II, par accord collectif d’entreprise d’une durée déterminée d’un an, signé le 22 décembre 2015, avec effet au 1er janvier 2016.

Lors du bilan annuel de cet accord et dans le cadre de la négociation annuelle 2016 en vue de l’année 2017, les parties se sont accordées pour reconduire la prime d’assiduité, la pérenniser et modifier les conditions financières.

Ainsi, un nouvel accord collectif d’entreprise d’une durée indéterminée, a été signé le 20 décembre 2016 avec effet au 1er janvier 2017.

La prime d’assiduité a pour vocation d’encourager et de valoriser la présence effective et régulière du salarié. Elle a donc un rôle incitatif et contribue à la diminution de l'absentéisme.

Un niveau non négligeable d'absences dans l'entreprise engendre en effet une désorganisation au sein des services, nuisant au bon fonctionnement de notre activité et à la bonne qualité de service rendu à nos adhérents, assurés et clients.

Suite à une étude de la plateforme téléphonique réalisée par la Direction des Ressources Humaines au cours du premier semestre de l’année 2017, il a été convenu de mettre en place de nouvelles mesures dont une mesure tendant à améliorer le taux d’absentéisme important.

Le présent avenant a pour objet de modifier le montant de la prime d’assiduité pour les métiers de la plateforme téléphonique (hors forfait jours), soumis à des contraintes relatives au rythme de travail et aux conditions de travail associées (cadence des appels imposée, succession de tâches courtes, exposition au bruit, agressivité des interlocuteurs…).

Ainsi, l’avenant n°1 à l’accord à durée indéterminée du 20 décembre 2017 concernent :

- La modification de l’article 3.1 : actualisation des données du SMIC,

- L’ajout du point 3.2 **« Montant maximum de la prime pour les salariés travaillant au sein de la plateforme téléphonique (hors forfait jours) ».** Cette nouvelle disposition prend effet à la date d’entrée en vigueur du présent avenant.

Les autres articles de l'accord demeurent inchangés.

En conséquence, le présent accord collectif est relatif à la mise en place d'une prime d'assiduité pour les salariés de *MUTUELLES DU SOLEIL*Livre II dont les modalités sont définies ci-après.

Cet accord collectif d'entreprise est conforme aux dispositions des articles L. 2221-1 et suivants du Code du travail.

**Pour des facilités de lecture et de visibilité, l'intégralité de l'accord initial ainsi que les nouvelles dispositions faisant l'objet du présent avenant, sont transposées ci-après.**

**SOMMAIRE**

[ARTICLE 1 – OBJET – CHAMP D’APPLICATION 5](#_Toc492983209)

[1.1 - Objet de l’accord 5](#_Toc492983210)

[1.2 - Champ d'application 5](#_Toc492983211)

[ARTICLE 2 – CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE LA PRIME D'ASSIDUITÉ 5](#_Toc492983212)

[2.1 - Bénéficiaires 5](#_Toc492983213)

[2.2 - Cas des arrivées dans l'entreprise en cours de mois 5](#_Toc492983214)

[2.3 - Cas des départs de l'entreprise en cours de mois 5](#_Toc492983215)

[ARTICLE 3 –MODALITÉS DE CALCUL DE LA PRIME D'ASSIDUITÉ 5](#_Toc492983216)

[3.1 - Montant maximum de la prime pour l’ensemble des salariés (hors plateforme téléphonique) 5](#_Toc492983217)

[3.2 – Montant maximum de la prime pour les salariés travaillant au sein de la plateforme téléphonique (hors forfait jours) 6](#_Toc492983218)

[3.3 - Réduction du montant maximum de la prime en fonction des absences constatées du salarié 7](#_Toc492983219)

[3.3.1 - Salariés à temps complet et à temps partiel 80% 7](#_Toc492983220)

[3.3.2 - Salariés à mi-temps (50%) 7](#_Toc492983221)

[3.4 - Absences n'impactant pas le bénéfice de la prime d'assiduité 7](#_Toc492983222)

[ARTICLE 4 – VERSEMENT DE LA PRIME D'ASSIDUITÉ 8](#_Toc492983223)

[4.1 - Premier versement de la prime d'assiduité 8](#_Toc492983224)

[4.2 - Dernier versement de la prime d'assiduité (cas de départs de l'entreprise) 8](#_Toc492983225)

[ARTICLE 5 – ENTRÉE EN VIGUEUR, DURÉE, DÉNONCIATION, RÉVISION 8](#_Toc492983226)

[ARTICLE 6 – INTERPRÉTATION DE L'ACCORD 8](#_Toc492983227)

[ARTICLE 7 – SUIVI DE L'ACCORD 8](#_Toc492983228)

[ARTICLE 8 – COMMUNICATION ET DÉPÔT LÉGAL 9](#_Toc492983229)

# ARTICLE 1 – OBJET – CHAMP D’APPLICATION

## 1.1 - Objet de l’accord

Le présent accord a pour objet de fixer :

* Le cadre d'application,
* Les conditions d'attribution de la prime d'assiduité,
* Les modalités de calcul de la prime d'assiduité,
* Les modalités de versement,
* La durée de l'accord.

## 1.2 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des établissements de *Mutuelles du Soleil*Livre II.

# ARTICLE 2 – CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE LA PRIME D'ASSIDUITÉ

## 2.1 - Bénéficiaires

La prime d'assiduité est versée aux salariés présents dans les effectifs, dès leur premier jour d'embauche et jusqu'au dernier jour de leur contrat de travail, selon les modalités prévues dans le présent accord.

## 2.2 - Cas des arrivées dans l'entreprise en cours de mois

Concernant les embauches en cours de mois, la prime d'assiduité est versée au prorata temporis de leur présence et temps de travail dans le mois.

## 2.3 - Cas des départs de l'entreprise en cours de mois

Pour tous les motifs de départ de l'entreprise en cours de mois, la prime d'assiduité est versée au prorata temporis de leur présence et temps de travail dans le mois.

# ARTICLE 3 –MODALITÉS DE CALCUL DE LA PRIME D'ASSIDUITÉ

La prime d'assiduité est attribuée en totalité ou partiellement, en fonction du nombre de demi-journées d'absence constatées du salarié.

## 3.1 - Montant maximum de la prime pour l’ensemble des salariés (hors plateforme téléphonique)

Le montant maximum de la prime d'assiduité versée mensuellement au salarié présent du premier au dernier jour inclus du mois (conformément aux articles 3.3 et 3.4 du présent accord), correspond à **2 %** d'un douzième de sa rémunération annuelle brute.

Pour les rémunérations dont la RMAG mensuelle est inférieure au SMIC, la rémunération annuelle brute s’entend de l’ensemble des rubriques de la rémunération de la classe à laquelle la fonction du salarié est affectée + le complément différentiel appliqué sur 11 mois pour atteindre le SMIC.

*Exemple pour une rémunération mensuelle dont la RMAG est inférieure au SMIC :*

*RMAG 2017 de la fonction E3 : 18 400,78 €*

*Complément différentiel mensuel (versé sur 11 mois) pour atteindre le SMIC 2017: 713,13 €*

*Salaire Annuel Brut = 19 113,91€*

*Prime mensuelle brute totale : 2% x 19 113,91€ / 12 = 31,86 €*

*Exemple pour une rémunération dont la RMAG mensuelle est supérieure au SMIC :*

*RMAG 2017 de la fonction E4 : 19 223,99 €*

*Choix : 776,01 €*

*Salaire Annuel Brut = 20 000 €*

*Prime mensuelle brute totale : 2% x 20 000€ / 12 = 33,33 €*

Le pourcentage de la prime d’assiduité pourra être révisé à la hausse dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, sans que cette augmentation ne constitue une modification du présent accord.

## 3.2 – Montant maximum de la prime pour les salariés travaillant au sein de la plateforme téléphonique (hors forfait jours)

*MUTUELLES DU SOLEIL Livre II* tient compte des contraintes relatives au rythme de travail et aux conditions de travail associées des salariés travaillant au sein de la plateforme téléphonique (cadence des appels imposée, succession de tâches courtes, exposition au bruit, agressivité des interlocuteurs…) et souhaite améliorer le taux d’absentéisme de la plateforme téléphonique.

A ce titre, le montant maximum de la prime d'assiduité versée mensuellement aux salariés travaillant au sein de la plateforme téléphonique (hors forfait jours), présents du premier au dernier jour inclus du mois (conformément aux articles 3.3 et 3.4 du présent accord), correspond à **5 %** d'un douzième de leur rémunération annuelle brute.

Pour les rémunérations dont la RMAG mensuelle est inférieure au SMIC, la rémunération annuelle brute s’entend par l’ensemble des rubriques de la rémunération de la classe à laquelle la fonction du salarié est affectée + le complément différentiel appliqué sur 11 mois pour atteindre le SMIC.

*Exemple pour une rémunération mensuelle dont la RMAG est inférieure au SMIC :*

*RMAG 2017 de la fonction E3 : 18 400,78 €*

*Complément différentiel mensuel (versé sur 11 mois) pour atteindre le SMIC 2017: 713,13 €*

*Salaire Annuel Brut = 19 113,91€*

*Prime mensuelle brute totale : 5% x 19 113,91€ / 12 = 79,64 €*

*Exemple pour une rémunération dont la RMAG mensuelle est supérieure au SMIC :*

*RMAG 2017 de la fonction E4 : 19 223,99 €*

*Choix : 776,01 €*

*Salaire Annuel Brut = 20 000 €*

*Prime mensuelle brute totale : 5% x 20 000€ / 12 = 83,33 €*

Le pourcentage de la prime d’assiduité pourra être révisé à la hausse dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, sans que cette augmentation ne constitue une modification du présent accord.

## 3.3 - Réduction du montant maximum de la prime en fonction des absences constatées du salarié

Les absences décomptées pour le calcul de la prime d'assiduité sont celles **non assimilées à du travail effectif.**

## 3.3.1 - Salariés à temps complet et à temps partiel 80%

Le montant maximum de la prime tel que défini à l'article 3.1 du présent accord, est réduit en fonction du nombre de **demi-journées calendaires d'absence** constatée au sens de l'article 3.3 du présent accord, selon l'échelonnage suivant :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Période de référence | Nombre de demi- journées d'absence  *(décomptées en calendaire)* | Montant de la prime |
| Du 1er au dernier jour de chaque mois | 0 | 100% de la prime mensuelle brute |
| 1 | 75% de la prime mensuelle brute |
| 2 | 50% de la prime mensuelle brute |
| 3 | 25% de la prime mensuelle brute |
| 4 et plus | Aucune prime versée |

## 3.3.2 - Salariés à mi-temps (50%)

Le montant maximum de la prime tel que défini à l'article 3.1 du présent accord, est réduit en fonction du nombre de **demi-journées calendaires d'absence** constatée au sens de l'article 3.3 du présent accord,   
**au prorata temporis de la durée du travail**, selon l'échelonnage suivant:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Période de référence | Nombre de demi- journées d'absence  *(décomptées en calendaire)* | Montant de la prime |
| Du 1er au dernier jour de chaque mois | 0 | 100% de la prime mensuelle brute |
| 1 | 50% de la prime mensuelle brute |
| 2 et plus | Aucune prime versée |

##### Nota Bene: Il est précisé que, compte tenu de la nature de leur statut contractuel, les salariés en mi-temps thérapeutique ne bénéficient pas de la prime d'assiduité (à l'exception des salariés en mi-temps thérapeutique faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle).

## 3.4 - Absences n'impactant pas le bénéfice de la prime d'assiduité

Sont considérés comme des jours de présence :

##### Les congés payés,

##### Les congés légaux et conventionnels pour événements familiaux,

##### Les jours de RTT et les jours de Repos au sens de l'accord ARTT en vigueur,

##### Les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,

##### Les congés légaux de maternité, paternité et d'adoption,

##### Les périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur),

##### Les absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

# ARTICLE 4 – VERSEMENT DE LA PRIME D'ASSIDUITÉ

La prime d'assiduité est versée mensuellement.

Plus précisément, la prime relative au mois M est versée sur la paie du mois M+1.

## 4.1 - Premier versement de la prime d'assiduité

Par conséquent, la prime d'assiduité relative à la présence et au temps de travail du mois de janvier 2017 sera versée au mois de février 2017.

Le principe de décalage d'un mois est le même concernant les nouveaux entrants en cours d'année.

## 4.2 - Dernier versement de la prime d'assiduité (cas de départs de l'entreprise)

La prime relative au mois M étant versée au mois M+1, le dernier versement de la prime correspondra aux mois M-1 et M.

# ARTICLE 5 – ENTRÉE EN VIGUEUR, DURÉE, DÉNONCIATION, RÉVISION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à compter du 1er novembre 2017.

Il pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires sous réserve du respect d’un préavis de trois mois.

La partie qui dénonce l'avenant à l’accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires de l'accord. Le courrier de dénonciation donnera lieu à un dépôt auprès de la DIRECCTE.

Conformément aux dispositions de l'article L.2261-10, une nouvelle négociation s'engagera à la demande de l'une des parties intéressées dans les 3 mois suivant la date de ce dépôt. La négociation pourra donner lieu à un accord avant l’expiration du délai de préavis.

Dans les conditions identiques à la dénonciation, cet accord pourra être révisé. Toute demande de révision, devra être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle et devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires. Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 mois, les parties devront se rencontrer en vue de discuter de l'éventuel avenant de révision. Les dispositions qui font l'objet de la demande de révision resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

# ARTICLE 6 – INTERPRÉTATION DE L'ACCORD

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les   
8 jours suivant la demande, pour étudier ou tenter de régler tout différend d’ordre individuel ou collectif né de l’application de l’accord.

La demande de réunion consigne l’exposé 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 et fait l’objet d’une communication auprès de l’ensemble du personnel.

# ARTICLE 7 – SUIVI DE L'ACCORD

Au cours du dernier trimestre de chaque année, la Direction présentera aux parties signataires un bilan annuel relatif au versement de la prime d’assiduité.

Il s’agira d’un bilan chiffré arrêté à la fin du mois civil précédent celui au cours duquel la réunion aura lieu.

# ARTICLE 8 – COMMUNICATION ET DÉPÔT LÉGAL

À l’expiration du délai d’opposition prévu par l’Article L.2232-12 du Code du travail, le présent avenant sera déposé par la Direction, dans les conditions prévues par la loi, auprès de la DIRECCTE PACA (UT des   
Alpes Maritimes), accompagné de la liste des établissements au sein desquels il est applicable.

Un exemplaire du présent avenant sera déposé auprès du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud’hommes de Nice.

Le présent avenant sera porté à la connaissance de tous les salariés, par diffusion d’un message électronique et tenu à leur disposition sur l'intranet.

Un exemplaire sera remis à chaque signataire.

**Fait à Nice, le 07 septembre 2017.**

**En 6 exemplaires originaux.**

Pour *MUTUELLES DU SOLEIL*LIVRE II

*Les représentants des Organisations Syndicales :* *La Direction :*