

**ACCORD RELATIF AU VERSEMENT D'UNE PRIME D'ASSIDUITE**

**Entre,**

Entre  
SAS PENELOPE dont le siège social est situé au 52, rue Taitbout- 75009 PARIS, représentée par  
Monsieur Xavier COINTEMENT, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

Ci-après dénommée « Pénélope » ou « la Société »

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives ci-dessous désignées :

- Pour **CFTC**, M ou Mme **Dumailly Octavie** Dûment mandaté-e
  
- Pour **CGC**, M ou Mme **RIDEREAL Florence** Dûment mandaté-e
  
- Pour **SEUILSA**, M ou Mme **Jancini Linda** Dûment mandaté-e
  
- Pour ....., M ou Mme.....Dûment mandaté-e

D'autre  
part,

*d-c*  
*OK* *LA*

## **PREAMBULE**

Les métiers de prestataire d'accueil exigent un niveau élevé de qualité en matière de ponctualité. Or, au regard des relevés des prises de poste d'arrivée, il a été constaté un nombre important d'absences et de retards, ce qui engendre des désorganisations et nuit à la bonne qualité de la prestation.

Les parties au présent accord ont ainsi souhaité mettre en place un dispositif visant à inciter les salariés à observer la plus parfaite ponctualité afin de répondre aux attentes des clients et de l'employeur.

Il a ainsi été décidé ce qui suit :

### **1. Condition d'éligibilité à la prime.**

Le présent accord s'applique aux employés et agents de maîtrise de la société, ayant plus d'un an consécutif et continu d'ancienneté, qui occupent des postes au sein de sites clients de notre département Accueil en Entreprise et soumis à un relevé de prises de poste ou à un quelconque dispositif de pointage.

Cet accord n'est pas appliqué aux personnels exerçant la fonction de conseiller/vendeur beauté ou démonstrateur pour le marché Monoprix ; ces salariés étant soumis à l'accord d'entreprise du 27 septembre 2013 et des avenants afférents.

### **2. Montant, pondération et modalités d'attribution.**

**2.1** Le montant de la prime est fixé à 75 euros bruts par trimestre pour un salarié à temps plein. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail des salariés à temps partiel sans pouvoir être majorée pour les personnes effectuant des heures supplémentaires, exceptionnelles ou forfaitaires.

**2.2** Toute absence injustifiée a pour conséquence de priver le salarié du versement de la prime d'assiduité pour la période de paie de référence. De même, tout retard de plus de cinq minutes au cours de la période de paie de référence (ou départ 5 minutes avant la fin de la prestation) entraîne l'absence de versement de la prime sauf à ce que le salarié apporte la preuve que son retard (ou son départ) est lié à un cas de force majeure indépendant de sa volonté dans la limite alors de 3 retards par trimestre (exemple : retard des transports en commun en raison d'une panne sur production d'un justificatif de la régie des transports).

**2.3** Les absences liées aux mandats de représentant du personnel n'auront pas d'impact sur la prime. Il en va de même des absences sur sites liées à l'accompagnement d'un salarié au cours d'un entretien disciplinaire ou de rupture conventionnelle ou des absences sur site liées à une convocation de l'employeur en agence.

**2.4** La prime d'assiduité est liée à la présence effective du salarié ; toute absence justifiée, de quelque nature qu'elle soit (maladie, accident du travail, congés payés, grève etc.), entraînera une réduction de la prime proportionnelle à la durée de l'absence.

**2.5** En cas de départ de la société en cours de trimestre, la prime est également versée au prorata du temps de présence dès lors que le salarié a au moins travaillé deux mois au cours du trimestre visé.

### **3. Modalités de versement**

La prime d'assiduité est versée selon les mêmes modalités que le salaire et au mois M+2 suivant la fin d'un trimestre, soit pour le premier trimestre de l'année sur les payes d'avril versées en mai, de juillet versées en août, d'octobre versées en novembre et de janvier versées en février.

Elle fait l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire.

Elle ne peut faire l'objet d'un acompte en cours de mois, son montant n'étant connu qu'à la fin du trimestre.

UN d.c.   
OB 

Le premier versement potentiel intervient au titre du premier trimestre civil complet suivant l'atteinte par le salarié d'une ancienneté continue et consécutive d'un an.

#### **4. Suivi de l'accord – Bilan et engagement d'une négociation au terme des deux premières années**

Afin de mesurer objectivement les effets du présent accord, les parties conviennent de réunir, une fois par an, une commission de suivi composée des représentants des organisations syndicales signataires et de la direction. Un bilan de la montée en charge du dispositif sera réalisé et présenté à la commission de suivi à l'issue des deux ans de la montée en charge du dispositif. Au terme de ces deux années, les effets et conditions de mise en œuvre du présent accord seront analysés, préalablement à l'engagement d'une nouvelle négociation.

#### **5. Durée d'application**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera applicable à compter du premier trimestre 2018.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce cas, les Parties se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

#### **6. Révision**

L'Accord pourra faire l'objet de révision par l'Entreprise 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.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 15 jours 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.

En outre, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les Parties conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai d'un mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions.

#### **7. Dépôt**

Le présent accord sera, à la diligence de l'Entreprise, déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signées des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge, et une version sur support électronique, à la DIRECCTE. Il sera également remis en un exemplaire au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

#### **8. Publicité**

Aux fins d'information, un exemplaire du présent accord sera diffusé auprès de l'ensemble des agences régionales du Groupe Pénélope, et tenu à la disposition du personnel. Mention de son existence figurera sur les panneaux destinés à l'affichage des communications de la Direction.

LN  
d.c.  
OR

Fait à Paris, le 26/09/17 En 6 exemplaires

La Direction  
Xavier COINTEMENT  
Directeur des Ressources Humaines



Les Organisations Syndicales

Pour LA C.F.T.C

Octavia Dumoulin




Pour ...C.G.C

RIDEREAL Florence

Pour SEU Unsa

Francine Janda



Pour .....

LA  
d.i.  
502