

**ACCORD SUR LA REMUNERATION INDIVIDUELLE**  
**Accord du 21 décembre 2016**

**ENTRE**

**La Société NXTO**, Société par actions simplifiée, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 811 934 363, dont le siège social est situé 30 Cours Albert 1er, 75008 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
  
- U.N.S.A NXTO                Madame Agnès BEAUVAIS  
   Déléguée Syndical Central

**D'autre part**

<b>PREAMBULE</b>	<b>3</b>
<b>ARTICLE 1 – OBJET DE L'ACCORD</b>	<b>3</b>
<b>ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD</b>	<b>3</b>
<b>ARTICLE 3 – LES PRINCIPES DE LA REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 4 – REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 5 – TREIZIEME MOIS ET BONUS</b>	<b>5</b>
<b>ARTICLE 6 – SUIVI</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 7 – DURÉE, DENONCIATION, REVISION ET DEPOT DE L'ACCORD</b>	<b>6</b>

## **PREAMBULE**

Le 28 juin 2015, par l'action du rachat des actifs de NextiraOne France par BUTLER Industrie, l'ensemble des accords de la société NXTO France ont été de fait dénoncés.

En conséquence de quoi, la direction de la nouvelle société NXTO France a réuni les organisations syndicales afin de renégocier l'ensemble du corpus social.

C'est dans ce cadre qu'une discussion a été entamée sur la rémunération des salariés de l'entreprise à l'exception des commerciaux (IC, RRC et Managers commerciaux). A ce jour, 2 accords, en sus de décisions prises dans le cadre des N.A.O, régissent les rémunérations des salariés : l'accord du 13 juin 2014 sur la rémunération variable et l'accord sur l'harmonisation des règles applicables aux salariés d'ARE de 1997 et ses avenants.

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 modalités de détermination de la rémunération variable annuelle des salariés de l'Entreprise, des modalités de paiement du 13<sup>ème</sup> mois et du bonus pour les salariés concernés 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 des salariés 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 des N.A.O., 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) et de l'accord du 13 juin 2014.

**1.3** Les salariés soumis aux variables et n'ayant pas signé l'avenant en vue d'une diminution du variable, continueront d'être gérés en population fermée selon les règles anciennement applicables (soit 40% d'objectifs collectifs et 60% d'objectifs individuels, le total pondéré par la performance de l'entreprise).

## **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 effectivement au variable à l'exception des Ingénieurs commerciaux (IC), des Managers commerciaux et des Responsables Relation Clients (RRC). Sont également exclus pour cette partie, les salariés de l'Entreprise présents à l'effectif et bénéficiaires d'un 13<sup>ème</sup> mois ou d'un bonus annuel, qui constituent un groupe spécifique bénéficiaire d'un 13<sup>ème</sup> mois ou d'un bonus annuel.

**2.2** Pour la partie relative aux règles de rémunération du 13<sup>ème</sup> mois et du bonus, le présent accord s'applique pour les seuls salariés de l'Entreprise effectivement au 13<sup>ème</sup> mois ou au bonus.

**2.3** 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.

### **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 :

- Principe de la rémunération variable annuelle égale à un pourcentage de la rémunération fixe annuelle à 100% des objectifs annuels
- 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 et communication auprès des salariés
- Sécurisation juridique de la relation individuelle de travail

**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 ou en montant.
- 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. Les objectifs collectifs feront l'objet d'une information au comité d'entreprise au plus tard au mois de mars de chaque année. Ils pourront être revus en cours d'année sous réserve que les nouveaux objectifs pour l'année en cours soient atteignables et réalisables.

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 au salarié.

## ARTICLE 4 – REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE

**4.1.** Il existe deux populations de salariés soumis au variable (hors ingénieurs commerciaux (IC), Managers commerciaux et des Responsables Relation Clients (RRC) :

- **Population 1** : salariés présents à l'effectif au 30 juin 2014 et n'ayant pas signé l'avenant relatif au variable. Pour cette population, la part relevant des objectifs collectifs s'élève à 40% du variable et la part relative aux objectifs individuels s'élève à 60% du variable. Pour cette population, le paiement de la part relative aux objectifs individuels est pondéré par les résultats de l'entreprise
- **Population 2** : salariés présents à l'effectif au 30 juin 2014 et ayant signé l'avenant qui diminuait de 5% leur part de variable et établissait une nouvelle pondération des objectifs. Pour ces dernier 50% du variable est soumis à l'atteinte d'objectifs individuels et 50% sont soumis à l'atteinte d'objectifs collectifs.

**4.2** La rémunération variable annuelle, pour l'ensemble des salariés au variable et quelque soit la population, est versée au plus tard 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 et de la présence du salarié au sein des effectifs de l'entreprise au 31 décembre de l'année N. Il est de la responsabilité du manager de s'assurer de la bonne tenue de cet entretien.

## ARTICLE 5 – TREIZIEME MOIS ET BONUS

**5.1** Le 13<sup>ème</sup> mois concerne une population spécifique de salariés. Le 13<sup>ème</sup> mois comprend le salaire mensuel de base ainsi que la prime d'ancienneté le cas échéant.

**5.2** Pour ceux bénéficiant du 13<sup>ème</sup> mois, celui-ci est calculé au prorata du temps de présence du salarié concerné et notamment dans les cas suivants :

- embauche ou départ en cours d'année
- Absence non rémunérée
- Travail à temps partiel

Les absences pour maternité ou accident du travail ou de trajet ainsi que pour formation syndicale ne donneront pas lieu à abattement. De même il ne sera pas tenu compte des absences pour maladie, dans la limite de 10 jours entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année considérée.

**5.3** Le 13<sup>ème</sup> mois sera versé chaque année en 3 fois :

- 30% au mois de juin
- Le solde au mois de décembre

En cas d'absences telles que le montant d'avance perçu serait supérieur au montant réellement dû, le différentiel sera repris au mois de janvier de l'année suivante.

Les salariés au 13<sup>ème</sup> mois passant cadre passeront automatiquement au variable.

**5.4** Les salariés bénéficiant du bonus seront gérés comme suit :

- Salariés niveau 5.2 à cadre grade 15 : bonus à 110% d'un mois de salaire (base + ancienneté pour les niveaux 5) en cas d'atteinte des objectifs de l'entreprise avec un plancher à 70%.

- Salariés à partir du grade 16 : bonus à 120% d'un mois de salaire en cas d'atteinte des objectifs fixés par l'entreprise.

**5.5** Le bonus sera versé chaque année en deux fois :

- 30% au mois de juin fonction de la performance collective de l'entreprise
- Le solde au mois de décembre fonction des performances individuelles

Les objectifs individuels seront fixés à chaque salarié. Ces derniers pourront être revus par le manager en cours d'année sous réserve que ces nouveaux objectifs soient réalisables.

## **ARTICLE 6 – SUIVI**

**6.1** 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.

**6.2** 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 7 – DURÉE, DENONCIATION, REVISION ET DEPOT DE L'ACCORD**

### **7.1 – Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### **7.2 – 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.

### **7.3 – 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.

