

**PROJET D'ACCORD DE GROUPE RELATIF A LA MISE EN PLACE
D'UNE PRIME D'ASSIDUITE ET DE STABILITE ETABLISSEMENT
(PASE)**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société KORIAN S.A., entreprise dominante au sens de l'article L.2232-31 du code du travail, agissant tant en son nom que pour le compte des sociétés composant le Groupe Korian, dont la liste figure en annexe 3, représentée par Karima SILVENT, DRH.

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives dans le Groupe suivantes :

- Le syndicat CFDT représenté par M. Christophe LECORNE en sa qualité de coordonnateur syndical, dûment mandaté à cet effet par courrier du 12 janvier 2010, la délégation syndicale CFDT étant, en outre, composée de M. Hubert de l'ESTANG et de Mme Chantal OTTE,
- Le syndicat CFTC représenté par Mme Cécile DETE, en sa qualité de coordonnatrice syndicale ; dûment mandatée à cet effet par courrier du 20 janvier 2010; la délégation syndicale CFTC étant, en outre, composée de M. Vincent LEROY,
- Le syndicat CGT représenté par Mme Claudine DUMONT, en sa qualité de coordonnatrice syndicale; dûment mandatée à cet effet par courrier du 5 mars 2010 ; la délégation syndicale CGT étant, en outre, composée de Mme Jeanine SCAZZA et de Mme Géraldine SAUVAGEOT,
- Le syndicat FO, représenté par Mme Sylvie PAYAN en sa qualité de coordonnatrice syndicale, dûment mandatée à cet effet par courrier du 4 janvier 2010 ; la délégation syndicale FO étant, en outre, composée de M. Sébastien BOSSUET et de Mme ARTOUS.

d'autre part,

PREAMBULE

L'article 4.5 de l'accord d'intéressement du groupe Korian signé le 30 juin 2009 intègre un engagement d'ouvrir une négociation sur la mise en place d'un dispositif « prime d'Assiduité et de stabilité » permettant de :

- fidéliser les salariés et de prendre en considération leur stabilité au sein du Groupe,
- valoriser leur présence effective et contribuer à la diminution de l'absentéisme. Un niveau élevé d'absences au sein des établissements engendre en effet des désorganisations et peut nuire à une bonne qualité de prise en charge des soins.

Dans la continuité de cet engagement, les parties au présent accord ont ainsi souhaité organiser un dispositif répondant aux objectifs poursuivis d'une part et harmoniser les pratiques, tout en intégrant dans leur démarche la diversité des situations rencontrées au sein du Groupe d'autre part.

Ainsi, il a été constaté dans l'état des lieux des disparités de montants et de modes d'attribution des primes des salariés non cadres, étant précisé que parmi eux, de nombreux collaborateurs ne bénéficient d'aucune prime. En outre, des primes sont attribuées sous des libellés différents, soit au titre d'usages soit au titre d'accords collectifs.

L'objectif fédérateur du présent accord passe donc par la nécessité de prendre en compte ce contexte particulier :

- en instaurant un mécanisme répondant à une logique d'harmonisation des niveaux de prime, d'augmentation du niveau proposé dans l'accord dans les quatre prochaines années;
- en instaurant le principe de la substitution aux primes existantes, qu'elles aient été créées par voie d'accord collectif ou d'usage, afin d'harmoniser les pratiques et d'instaurer progressivement une équité au sein du groupe;
- sans pour autant dégrader la situation actuelle des collaborateurs du Groupe ayant effectivement bénéficié en 2009 ou en 2008 d'un dispositif de prime, au travers de l'instauration d'un mécanisme de sauvegarde dans les conditions définies au présent accord.

Ceci étant exposé, il a été convenu ce qui suit.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

1.1. Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements et sociétés du groupe KORIAN en France à la date de signature (EHPAD, SSR, PSY) ainsi qu'à Korian SA (siège et FORMADEP). Cette définition s'entend des sociétés dont le capital social est détenu à plus de 50% directement ou indirectement par une ou plusieurs des sociétés (cf. liste **des établissements concernés** en annexe 3).

1.2. Toute société qui cesse de remplir au cours d'une année civile donnée la condition de détention du capital social définie au point 1.1 ci dessus est exclue de plein droit du bénéfice du présent accord à compter de la date de la cession.

L'exclusion d'une entreprise du périmètre du présent accord sera notifiée, sans autre formalité, aux signataires du présent accord ainsi qu'à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu de dépôt du présent accord.

1.3. Après la signature du présent accord, toute société rachetée et remplissant la condition de détention du capital social définie au point 1.1 ci-dessus pourra bénéficier des dispositions du présent accord sous réserve d'un avenant à celui-ci.

ARTICLE 2 – CONDITIONS D'ELIGIBILITE A LA PRIME

Dans le champ d'application défini à l'article 1 ci-dessus, le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel, à l'exception :

- **des salariés relevant de la catégorie des cadres.** En effet, le niveau de responsabilité technique et/ou d'encadrement dévolu à cette catégorie de personnel conduit à considérer les tâches accomplies comme une mission requérant un niveau d'engagement de l'intéressé. Les conditions d'emploi et de rémunération de ces collaborateurs prennent en compte par nature ce niveau de responsabilités. Par conséquent, et au regard des conditions particulières d'activité de cette catégorie de collaborateurs, une prime liée à l'assiduité ne correspondrait pas à la nature de leurs responsabilités et de leurs missions.
- **des salariés ne relevant pas de la catégorie des cadres, mais bénéficiant, à quelque titre que ce soit, de la possibilité de percevoir une part variable de rémunération,** quels que soient sa dénomination et la périodicité de son versement, fixée en fonction d'objectifs ou de critères de performance individuelle.

En effet, ce mode de rémunération complémentaire tient déjà compte, de manière intrinsèque, de l'engagement de son bénéficiaire, sans lequel l'objectif ne peut être atteint.

ARTICLE 3 – MONTANT DE LA PRIME

3.1. Montée en charge du dispositif sur 4 ans

Le montant de la prime est calculé pour chaque année et ne peut être inférieur à un pourcentage :

- du Salaire Minimum Conventionnel (SMC) hors ancienneté x 12 pour les EHPAD (personnel relevant de l'annexe du 10 décembre 2002, également appelée annexe médico-sociale ou annexe EHPAD) ;
- de la Rémunération Annuelle Brute Garantie (RAG) au coefficient d'emploi (hors progression du coefficient liée à l'ancienneté), pour les établissements SSR et PSY (personnel relevant de la convention collective du 18 avril 2002).

Le pourcentage applicable augmente progressivement comme suit :

- **2% pour l'année 2010**
- **2.5% pour l'année 2011**
- **3.5% pour l'année 2012**
- **4.5% pour l'année 2013 et les années suivantes**

Par ailleurs, les partenaires au présent accord ont souhaité consacrer 0,5% (du SMC hors ancienneté en EHPAD et 0.5% de la RAG au coefficient d'emploi en SSR/PSY) pour majorer les montants de prime des salariés aux premiers coefficients de la grille de classification. La grille de prime applicable (annexe 1) est partie intégrante au présent accord.

Il est entendu que pour chaque coefficient de chaque métier (EHPAD-SSR-PSY), les calculs visés ci-dessus sont effectués sur la base de la RAG et de la valeur du point en vigueur à la date de la signature du présent accord. Ce dispositif permet d'assurer une lisibilité puisque pour chaque métier, les niveaux de prime année par année sont connus et annexés à l'accord.

Enfin, le coefficient retenu est celui correspondant au mois où le versement de la prime intervient.

3.2. Pondération du montant maximum de la prime en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise/le groupe

Une fois le montant maximum de la prime déterminé, une pondération en fonction de l'ancienneté dans le groupe est effectuée.

Il est précisé que la notion d'ancienneté du salarié, pour la détermination du montant de la prime, s'entend du temps pendant lequel le salarié est lié par un contrat de travail avec une entreprise du groupe.

Ainsi, pour les salariés en CDI, cette ancienneté se décompte depuis la date de conclusion du premier CDI ayant lié le salarié avec l'une des sociétés du groupe.

Pour les salariés en CDD, elle s'appréciera depuis la date de conclusion du CDD **en cours au moment du versement de la prime ou du premier CDD, dans le cas de conclusion ininterrompue de CDD successifs.**

Pour les salariés dont le CDI succède, sans interruption au dernier CDD, **les partenaires conviennent de prendre en compte la date de conclusion du CDD ayant précédé le CDI.**

Le système de pondération de la prime **en fonction de l'ancienneté** est mis en place pour valoriser la stabilité des salariés dans l'emploi. **En effet, le turn over est plus particulièrement constaté sur les premières années d'exercice. Le montant maximum de la prime est pondéré selon les modalités suivantes :**

- PERIODE DE CALCUL ANNUELLE	
Ancienneté acquise au 31 décembre	% du salaire de base défini au 3.1 correspondant à la prime brute annuelle maximale
< à 1 an	0%
De 1 an révolu à < 2 ans	35%
De 2 ans révolus à < 3 ans	50%
De 3 ans révolus à < 4 ans	70%
De 4 ans révolus et plus	100%

Dès lors, les salariés ayant quatre années et plus d'ancienneté dans une des entreprises du groupe bénéficient du montant à 100% par année correspondant à leur coefficient.

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

Le montant maximum de la prime, tel que déterminé aux 3.1 et 3.2, est réduit en fonction du nombre de jours d'absence constatés sur les jours devant être travaillés (**planifiés comme tels**) au cours de la période de calcul définie au présent accord, dans les conditions suivantes.

Période de calcul	Mois de versement	Réduction de la prime selon les absences constatées durant la période de calcul
- Pour la 1 ^{ère} année : du 1/01/10 au 30/11/10 - Pour les années suivantes : du 1/12/2010 au 30/11/2011 et ainsi de suite...	- Décembre 2010 - Décembre 2011 et ainsi de suite	100% → 0 à 3 jours d'absence 95% → 4 jours 80% → 5 à 6 jours 60% → 7 jours 50% → 8 jours 40% → 9 jours 30% → 10 jours 20% → 11 jours 10% → 12 jours 0% → plus de 12 jours

N'entraînent aucune réduction du montant de la prime, les absences liées aux motifs suivants :

- Congés payés annuels, jours RTT
- Maladie professionnelle
- Accident du travail **et de trajet**
- Absence des représentants du personnel dans le cadre des crédits d'heures liés à l'exercice de leur mandat
- Congé de formation à l'initiative de l'employeur
- **Congés pour évènements familiaux**
- **Congés pour enfant malade dans la limite de 4 jours.**

Sous réserve d'un justificatif remis au directeur, entraînent une réduction du montant de la prime au prorata temporis de la durée de l'absence constatée sur la période de calcul, les absences liées aux motifs suivants :

- **Le congé de maternité,**
- **Le congé de paternité,**
- **L'arrêt de travail pour cause d'hospitalisation,**
- **L'arrêt de travail pour grossesse pathologique.**

Par ailleurs, la suppression de la prime sera effective dès la première absence injustifiée.

3.4. Versement de la prime

La prime est versée en décembre, à condition qu'au dernier jour du mois de versement, le salarié soit encore lié par un contrat de travail à l'entreprise appartenant au groupe.

3.5. Prise en compte des spécificités du siège et de FORMADEP

La nature des tâches et des missions des collaborateurs au sein de ces structures diffère de celles des collaborateurs employés au sein des établissements.

Il apparaît par conséquent nécessaire de prendre en compte cette spécificité de métier et d'organisation. Pour les salariés concernés, le montant maximum de la prime déterminé aux conditions définies aux articles 3.2 et 3.3 sera décomposé comme suit :

- 30% du montant maximum sera pondéré en fonction des absences sur la période de référence, selon les mêmes conditions que celles définies à l'article 3-3 ;
- 70% sera pondéré en fonction des critères métiers.

L'absence du salarié ayant un impact direct sur la réalisation des critères métiers, il est précisé que toute suppression de la partie de la prime attribuée au titre des absences constatées entraînerait la suppression de la prime attribuée au titre des critères métiers.

3.6. Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année

Les parties aux présentes souhaitent instaurer le principe du temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année, conformément à l'article 3122-2 du Code du travail dans sa rédaction issue de la Loi du 20 août 2008.

L'objectif est de prévoir la possibilité pour les salariés employés en CDD volontaires de signer des contrats de travail à durée indéterminée dont la durée hebdomadaire ou mensuelle varierait sur une période annuelle.

En effet, cette possibilité permettrait aux salariés qui assurent des remplacements plusieurs fois sur l'année, entre autre en période estivale, et qui sont à ce titre employés en CDD de ne pas être évincés des dispositifs qui prévoient une ancienneté minimale en entreprise, tel le dispositif de prime mis en place dans le présent accord.

En outre, l'accès à un Contrat à Durée Indéterminée est un avantage non négligeable pour ces salariés (accès aux crédits, meilleure organisation de son activité pour un collaborateur ayant plusieurs employeurs, etc).

Enfin, le recours aux mêmes salariés est un facteur d'amélioration important en termes de meilleure organisation du travail au sein des équipes dans les établissements, de qualité de remplacement des salariés absents, et par voie de conséquence de qualité de prise en charge des résidents ou patients.

Une programmation annuelle prévisionnelle mentionnant, à titre indicatif, le nombre d'heures de travail par semaine ou par mois est remise un mois avant l'ouverture de la période annuelle (soit au plus tard le 1^{er} décembre de chaque année) ou lors de l'embauche.

Des plannings hebdomadaires ou mensuels indiquant la durée du travail sur la semaine ou sur le mois ainsi que les horaires de travail seraient remis au collaborateur ou affichés au moins 15 jours à l'avance.

Des heures complémentaires pourraient être effectuées, sur demande de la hiérarchie, et sous réserve de ne pas porter l'horaire de travail mentionné au contrat au niveau d'un temps plein de 1 607 heures sur l'année ou 35 heures hebdomadaires en moyenne.

Sont des heures complémentaires, les heures de travail effectif qui dépassent la durée contractuelle. Elles sont décomptées à la fin de l'année de référence et ne peuvent excéder le tiers de cette durée contractuelle.

Les heures complémentaires sont payées au taux normal dans la limite du 1/3 visée ci-dessus et majorées au taux de 25% au-delà.

Sont des heures supplémentaires, les heures de travail effectif qui dépassent 1607 heures/an ou 35 heures hebdomadaires en moyenne.

Toute modification de la répartition de la durée du travail ou des horaires de travail planifiés serait notifiée au salarié au moins sept jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Afin d'assurer la continuité de la prise en charge et du service donné aux résidents dans nos établissements, les plannings seraient modifiables en raison de la survenance d'un évènement non prévisible par avance (notamment maladie, accident d'un ou plusieurs collaborateurs, ...) ou avec l'accord du salarié.

ARTICLE 4 - SUBSTITUTION AUX DISPOSITIFS EXISTANTS DANS LES SOCIETES DU GROUPE - CLAUSE DE SAUVEGARDE

4.1. Principe de non cumul des éléments de rémunération

Par principe, et afin de répondre aux objectifs énoncés en préambule, la prime ne peut se cumuler avec :

- Une prime d'assiduité existante à la date de conclusion du présent accord ;
- Une prime exceptionnelle versée en fin d'année ; une prime de fin d'année
- Et plus largement, avec toute autre prime collective versée de manière régulière (exemple : prime exceptionnelle, prime de vacances, primes de bonnes pratiques, prime exceptionnelle de Noël).

4.2. Substitution aux dispositifs préexistants

Le présent accord emporte, dès sa date d'entrée en vigueur, révision par substitution totale, de l'ensemble des accords collectifs énumérés en annexe 2 dans leur dispositions relatives à une prime.

Il se substitue également immédiatement à l'ensemble des usages, énumérés en annexe 2, dès sa date d'entrée en vigueur.

Cette substitution s'entend sous réserve de l'application de la clause de sauvegarde définie ci-après.

4.3. Clause de sauvegarde et modalités de transition 2010 pour les établissements versant une prime au mois ou au trimestre

La clause de sauvegarde s'applique aux salariés présents aux effectifs à la date de la signature des présentes et ayant bénéficié au cours de l'année 2009 d'une prime visée à l'article 4.1.

Pour chaque salarié concerné et avant application des critères de pondération des absences définis à l'article 3.3 ci dessus, un montant garanti sera déterminé en 2010.

Ce montant garanti correspondra au montant le plus favorable qui aura été **perçu soit en 2009 soit en 2008**. Il sera ensuite comparé au montant de la prime auquel aurait droit le salarié en application du présent accord et avant application des modalités de pondération (absences) définies aux présentes.

Le montant individuel sera garanti sur les exercices 2010, 2011, 2012 et 2013 et au-delà.

La comparaison avec le montant individuel garanti sera réalisée au terme de la période de calcul à savoir les 30 novembre de chaque année.

Tous les versements des primes dues entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2010 sur la base des dispositifs existants et annexés au présent accord seront effectués. Cette modalité concerne des établissements en nombre réduit dont les dispositifs en vigueur prévoient un versement au mois ou au trimestre. Dans ce cas, la clause de sauvegarde s'appliquera dans les conditions définies ci-dessus à compter du 1^{er} juillet 2010 (versement en décembre 2010).

4.4. Cas particulier des avantages résultant du contrat de travail

Dans l'hypothèse où un collaborateur bénéficie de l'un des avantages mentionnés à l'article 4.1 en application de son contrat de travail, il ne peut le cumuler avec la prime définie au présent accord, conformément au principe précité.

De même, le présent accord ne saurait modifier les droits que l'intéressé tient de son contrat de travail.

Toutefois, l'intéressé peut à tout moment renoncer aux avantages contractuels précités, et opter pour le versement de la prime résultant du présent accord.

Cette renonciation, qui est nécessairement constatée par un écrit valant avenant au contrat de travail, prend effet à partir de la date à laquelle elle est formalisée entre les parties.

ARTICLE 5 – SUIVI DE L'ACCORD- BILAN ET ENGAGEMENT D'UNE NEGOCIATION AU TERME DES QUATRE PREMIERES ANNEES

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 quatre ans de la montée en charge du dispositif. Au terme de ces quatre années, les effets et conditions de mise en œuvre du présent accord seront analysés, préalablement à l'engagement d'une nouvelle négociation.

ARTICLE 6 – PRISE D'EFFET ET DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il entrera en vigueur un mois après la date de sa signature.

ARTICLE 7 – DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties sous réserve d'un préavis de 3 mois. Afin de respecter la périodicité annuelle de calcul de la prime, la dénonciation prend effet au 31 décembre de l'année au cours de laquelle elle est signifiée, sous réserve de respect du préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit aussitôt notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie et au directeur départemental du travail et de l'emploi.

ARTICLE 8 – REVISION

Le présent accord pourra être révisé pendant sa période d'application par avenant entre toutes les parties signataires.

ARTICLE 9 – PUBLICITE ET FORMALITES DE DEPOT

9.1. Préalablement à sa conclusion, le présent accord a été soumis, pour avis, aux différents comités d'entreprises instaurés dans le Groupe Korian.

9.2. Le présent accord fera l'objet des formalités légales de notification auprès des organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Korian.

9.3. Le présent accord sera déposé, conformément à la loi, en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la Direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Un exemplaire en sera également adressé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il est rappelé que ces formalités de dépôt sont également applicables aux décisions de la Commission Paritaire d'Interprétation et de Conciliation, ainsi qu'aux éventuelles décisions de dénonciation, d'adhésion, et aux avenants éventuels de révision.

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

Fait à Paris, le 2010

En 10 exemplaires originaux

Pour la Direction

Mme Karima SILVENT

Pour la CFDT

M. Christophe LECORNE

Pour la CGT

Mme Claudine DUMONT

Pour la CFTC

Mme Cécile DETE

Pour FO

Mme Sylvie PAYAN