**ACCORD D’ENTREPRISE**

Entre les soussignés,

La SARL SECORA, SIRET : 309 813 491 00029, dont le siège social est situé à SAINT HERBLAIN (44800), 385 route de Vannes – Lieu-dit Les Pavillons, représentée par XXX, en sa qualité de gérant.

d'une part,

Et

L’ensemble du personnel ayant ratifié l’accord à la majorité des deux tiers.

d'autre part.

Il a été conclu l'accord d'entreprise suivant :

**Préambule**

La Direction de la SARL SECORA soucieuse de préserver l’emploi et le pouvoir d’achat de ses salariés a décidé de conclure un accord d’entreprise avec ses salariés.

Ces dispositions visent à maintenir un niveau de salaire uniforme sur l’ensemble de l’année et ainsi permettent de favoriser le pouvoir d’achat des salariés par une rémunération stable plus importante et sécurisée dans un contexte économique actuel marqué par l’inflation. Le présent accord permet également de préserver le fonctionnement interne des équipes comptables et sociales en cas de départs de l’entreprise.

Les parties se sont donc rapprochées afin de conclure un accord d’entreprise.

**Article 1 - Champ d'application de l'accord**

Le présent accord est applicable aux salariés de la SARL SECORA sans distinction de statut.

Toutefois, ne sont pas concernés les salariés en contrat à durée déterminée, en contrat d’apprentissage ou en contrat de professionnalisation à la date de clôture du bilan.

**Article 2 – Règles de rémunération actuelles**

Jusqu’à maintenant, la rémunération des collaborateurs était composée de la manière suivante :

* une partie fixe contractuelle identique tous les mois

Et pour les collaborateurs ayant plus d’un an d’ancienneté à la clôture du bilan :

* une augmentation de 2% en moyenne en juillet chaque année
* une prime exceptionnelle versée sur le bulletin de juillet après la clôture du bilan variable selon les résultats comptables et selon l’implication du collaborateur. Cette prime pouvait varier de zéro euros à un mois de salaire.

**Article 3 – Règles de rémunération applicables au 1er juillet 2022**

Le nouveau mode de rémunération se décompose de la façon suivante :

* Suppression de la prime annuelle à compter de juillet 2023
* Intégration de la prime annuelle versée en juillet 2021 dans le salaire mensuel à partir du 1er juillet 2022, à hauteur de 1/12ème

Intégration d’une augmentation de salaire supérieure à 2% du salaire de base initial dans le salaire mensuel de juillet 2022 par rapport à juin 2022.

* Le nouveau salaire de base doit se trouver en augmentation de 5% au minimum pour juillet 2022 par rapport à juin 2022.

Ces nouvelles dispositions concernent les salariés ayant plus d’un an d’ancienneté au 30 juin 2022.

**Article 4 – Exemple pour la détermination du salaire de juillet 2022**

Salaire de base = 2500 euros bruts

Prime annuelle = 750 euros bruts

Ancien système :

* Augmentation de 2% en juillet : nouveau salaire de base = 2550 euros
* Prime versée en juillet : 750 euros

-> rémunération moyenne = 2550 + (750/12) = 2612,50 euros

Nouveau système :

- Intégration de la prime au salaire de base +62,50 €

- Intégration de l’augmentation de 2 % + 50 €

- Intégration de la prime et de l’augmentation (112,50 €) inférieure à l’augmentation de 5% du salaire de base : 125 €

Donc à compter de juillet 2022 : nouveau salaire de base = 2625 euros.

**Article 5 – Préavis en cas de démission**

Par dérogation aux dispositions de la convention collective Experts comptables et commissaires aux comptes n°787 et afin de préserver le fonctionnement interne des équipes, d’organiser les recrutements et de s’aligner sur ce qui se pratique aujourd’hui dans de nombreux cabinets, l’accord d’entreprise prévoit un préavis en cas de démission de :

* Salariés non-cadres : 2 mois
* Salariés cadres : 3 mois

Ce préavis s’applique à l’issue de la période d’essai et à compter de la signature du présent accord.

**Article 6 – Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut faire l’objet à tout moment d’une révision à la demande de l’une ou l’autre des parties signataires, dans le respect des conditions de validité applicables à la conclusion des accords d’entreprise.

Il peut être dénoncé par l’une ou l’autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, sous réserve du respect d’un préavis de 3 mois courant à compter de la notification de la dénonciation à la DIRECCTE ainsi qu’au Conseil de Prud’hommes.

**Article 7 – Entrée en vigueur**

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d’exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues à l’article D.2231-2 du Code du Travail (dépôt à la DIRECCTE et au Conseil de Prud’hommes compétents).

Le dépôt à la DIRECCTE s’accompagnera de la copie des résultats aux dernières élections professionnelles et du bordereau de dépôt.

Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

**Article 8 - Dépôt et publicité de l'accord**

Le présent accord sera diffusé dans l'entreprise à chaque salarié. Il sera déposé sur la plateforme numérique « Téléaccords », accessible depuis le site internet dédié, accompagné des pièces prévues à l'article [D. 2231-7](https://www.elnet.fr/documentation/Document?id=CODE_CTRA_ARTI_D2231-7&FromId=Z2M1179) du code du travail, par Laurent DENAUD, représentant de l'entreprise.

Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Nantes. Les éventuels avenants de révision du présent accord feront l'objet des mêmes mesures de publicité.

Saint Herblain, le 18 juillet 2022