

AVENANT N°1 AU CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE INDÉTERMINÉE POUR MODIFICATION DE LA RÉMUNÉRATION

ENTRE

La Société ACADEMEE

Dont le siège social est situé 635 avenue Robert Malthus à Pérols (34470),
Représentée par M. Pierre CHARVET, en sa qualité de Directeur Général,
Code NAF 8559A,
Enregistrée au RCS de Montpellier sous le numéro 904 684 750
Ci-après la Société

D'une part,

ET

Monsieur Alan MAZEDIER

Demeurant 69 Avenue Pierre Racine - Res Le Club Bat 1 Apt 10 à La Grande Motte (34280),
Nationalité Française
Né le 10/05/1999 à Montpellier (34)
Immatriculé à la sécurité sociale sous le n° 1 99 05 34 172 302 I 51
Ci-après le Salarié

D'autre part,

IL EST PRÉALABLEMENT RAPPELÉ CE QUI SUIT :

Le Salarié a été embauché par la Société le 01/02/2022 en qualité de Conseiller en formation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps complet.

La Société a proposé au Salarié, qui l'a accepté, de modifier les dispositions relatives à sa rémunération.

PAR ACCORD DES PARTIES, IL A DONC ETE CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 – OBJET

À compter du 1^{er} juin 2022, la rémunération du Salarié est modifiée dans les conditions décrites ci-après.

ARTICLE 2 – RÉMUNÉRATION

En rémunération de ses fonctions, le Salarié percevra un salaire composé d'une rémunération fixe et d'une rémunération variable.

La rémunération fixe mensuelle brute correspond à la classification du Salarié, à savoir Technicien, niveau 1, échelon A, soit 1760,71 € (mille-sept-cent-soixante euros et soixante et onze cents) à la signature du présent.

La rémunération variable est composée de commissions commerciales et primes, versée mensuellement, à terme échu.

Les commissions commerciales, basées sur un volume prévisionnel de vente et les primes sont perçues à la réalisation des objectifs définis unilatéralement par la Société et présentés au Salarié la semaine suivant la clôture de l'exercice du mois précédent. Le détail de la rémunération variable est présenté en annexe 1.

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS FINALES



Les autres dispositions du contrat initial et de ses éventuels avenants sont maintenus dans toutes leurs dispositions non contraires au présent avenant.

Le présent avenant a été établi en deux exemplaires, dont un pour chacune des parties.


Am

Fait à Pérols le 20/06/2022

Signatures

Pour la Société M. Pierre CHARVET	Le Salarié Monsieur Alan MAZEDIER
<input checked="" type="checkbox"/> Lu et approuvé 	<input checked="" type="checkbox"/> Lu et approuvé  <hr/> Mazedier (21 juin 2022 17:08 GMT+2)

Le présent contrat est assorti des annexes suivantes :

Annexe 1 : Détail de la rémunération variable

Annexe 1

Détail de la rémunération variable

Eu égard à la nature de ses fonctions, **Monsieur Alan MAZEDIER**, en qualité de Conseiller en Formation (CF), Technicien, niveau 1, échelon A, percevra une rémunération variable fixée dans les conditions et selon les modalités suivantes :

1. Prime mensuelle sur volume prévisionnel de vente (VPV)

Cette prime est calculée de la manière suivante :

- a. L'objectif mensuel de Volume Prévisionnel de Vente (VPV) est fixé chaque mois par la Direction.

Le Volume Prévisionnel de Vente s'entend par la somme des inscriptions réalisées par le Conseiller en Formation (dossiers complets, signés et validés par l'Administration des Ventes (ADV)).

L'atteinte de l'objectif se calcule sur le VPV net, c'est-à-dire en soustrayant au VPV : les dossiers faisant l'objet de rétractations de droit et de fait, résiliations, ou tout autre motif de non-aboutissement du contrat intervenant entre les 14 jours (rétractation) et les 3 mois (résiliation) de sa date de signature.

- **Seuil minimum de déclenchement de prime sur VPV net**

Il est fixé à 60% de l'objectif mensuel de VPV net avec un seuil minimum de 2 500 € à réaliser en cash*.

*S'entend par "cash" le montant du contrat, en tout ou partie, qui est réglé à l'inscription.

Par exemple : si l'objectif mensuel de VPV net est fixé à 30 000 €, le Salarié pourra prétendre à une prime s'il a réalisé au minimum 18 000 € (soit 60% de 30 000 €) dont au moins 2 500 € en cash.

- **Paliers de déclenchement de commissionnement et coefficients applicables**

Il existe 4 paliers de commissionnement sur le VPV net :

1. supérieur ou égal à 60% d'atteinte de l'objectif de VPV net
2. supérieur ou égal à 80% d'atteinte de l'objectif de VPV net
3. supérieur ou égal à 100% d'atteinte de l'objectif de VPV net
4. supérieur ou égal à 120% d'atteinte de l'objectif de VPV net, dans la limite de 150%

- b. A chaque palier est affecté un coefficient permettant de calculer la prime.

Ces coefficients sont fixés par la Direction chaque début de mois et varient entre 0,5% et 3% du VPV net.

2. Prime mensuelle sur les montants en cash réalisés

- Conditions d'éligibilité : le conseiller en formation est éligible à cette prime à condition d'avoir déclenché la prime VPV net telle que définie au 1.a .
- Modalités de calcul : la Direction fixe chaque mois le montant de cash net à réaliser.

La prime est calculée en appliquant un coefficient par paliers d'atteinte. Ces paliers sont fixés par la Direction chaque début de mois. Les coefficients varient entre **1,8 et 2,5%** du VPV net réalisé en Cash.

3. Primes Podium mensuelles

Les primes dites Podium sont allouées aux 4 conseillers en formation ayant réalisé, par campagne et par mois, les plus forts VPV net (et critère de cash respecté) : 1er : 400€ - 2ème : 300€ - 3ème : 200 € - 4ème : 100€.

4. Primes trimestrielles

La prime trimestrielle est fonction de la production du trimestre calendaire. Elle n'est pas proratisée (cf. 6). Sont incentivés, les critères de volume de VPV, de cash et tout canal de business dont la Direction juge utile de booster les ventes.

Les critères de rémunération de cette prime sont fixés et communiqués à chaque début de trimestre.

5. Autres primes bonus ponctuelles fixées à discrétion de la Direction

Primes challenges, primes boost, ...

AM
Am

6. Proratisation

Pour permettre la montée en compétence des conseillers en formation nouvellement arrivés, une proratisation progressive est mise en place durant les trois premiers mois en fonction du nombre de jours travaillés sur le mois et du nombre de leads affectés.

La proratisation est également mise en place en cas de congés payés de plus de 5 jours ouvrés.

Un arrêt maladie de longue durée (+ 30 jours) donne également lieu à une proratisation le mois du retour.

Monsieur Alan MAZEDIER

☒ Lu et approuvé



Mazedier (21 juin 2022 17:08 GMT+2)