

Accord annuel 2017 Conditions Générales de Commissionnement Juin 2017 / Mai 2018

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société Oracle France SAS, au capital de 7.617.978 euros, Inscrite au RCS de Nanterre sous le numéro B 335 092 318, Dont le siège social est à Colombes (92700), 15 boulevard Charles de Gaulle, Représentée par Monsieur Pierre Farouz, Directeur des Ressources Humaines dûment habilité aux fins des présentes,

D'UNE PART,

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la Société :

- CFDT/F3C, représentée par ses Délégués Syndicaux dans l'entreprise, Franck PRAMOTTON, José CAHUZAC, et Laurence LE HERVE,
- CFE-CGC, représentée par ses Délégués Syndicaux dans l'entreprise, Alain GODEFROY, Samuel GERAUD et Jean-Luc PARIS,
- CFTC, représentée par ses Délégués Syndicaux dans l'entreprise, Brigitte DESINDES, Frédéric GEORGI

D'AUTRE PART,

W

BD
CG
FG

1 – Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires effectifs, les parties se sont rencontrées une première fois le 20 mars 2017 pour une réunion de cadrage.

Lors de cette réunion, les parties se sont accordées sur le calendrier et la méthode appelés à gouverner le déroulement de cette négociation sur les salaires effectifs.

Les parties ont ainsi convenu de mener la négociation annuelle 2017 sur les salaires effectifs en 2 phases :

- Phase 1: Terms and Conditions FY18 (Ts&Cs FY18)
- Phase 2 : Salaires effectifs

Concernant la première phase, les parties se sont réunies les 29 mars, 4 et 7 avril 2017.

Un compte rendu intermédiaire de ces discussions a été établi le 07 avril 2017. Il matérialise la clôture des discussions sur ce thème et fait état des revendications des partenaires sociaux, se prononçant en intersyndicale CFTC/CFE CGC/CFDT, et des positions de la Direction pour chacune d'entre elles.

Si les organisations syndicales contestent la lisibilité des règles générales de commissionnement et considèrent qu'elles ne sont pas toujours mises en œuvre loyalement, elles entendent s'inscrire dans l'amélioration de ces règles et pouvoir suivre leur application.

C'est dans ce contexte, et après constat que les revendications de l'intersyndicale rejoignaient en de nombreux points les propositions de la Direction, que les parties ont entendu conclure un accord collectif ayant pour objet de définir et d'encadrer, pour l'année fiscale 2018 (1^{er} juin 2017 – 31 mai 2018), certaines modalités des Conditions Générales de Commissionnement (ci-après appelées « CGC ») pour les salariés d'Oracle France.

Cet accord ne présume pas de l'acceptation par les OS de la légitimité de l'ensemble des dites conditions générales.

2. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise qui sont rémunérés sur la base d'un salaire de base et d'une partie variable régie par un Plan de Commissionnement Personnalisé (ci-après appelé « PCP »).

W

W
SD
FG

2. Engagement général

Bien que déterminées par le groupe, les conditions générales des commissionnements des salariés de droit français sont régies par la loi française.

Ainsi, lorsque les dispositions des « CGC » ne sont pas conformes à la loi, aux dispositions conventionnelles ou jurisprudentielles françaises, la règle Française prévaut.

Cette primauté s'observe notamment à travers la mise en œuvre de quotas raisonnables et réalistes au sens du droit et de la jurisprudence français, mais également dans la détermination de critères de commissionnement qui doivent être « S.M.A.R.T. » (spécifique, mesurables, acceptable, réalistes, temporellement définis).

3. Absences rémunérées et commissionnement

Les salariés, dont le contrat de travail est suspendu, ne peuvent pas prétendre à des Commissions ou des Primes pendant cette période. Le Plan de Commissionnement Personnalisé (PCP) est également suspendu.

Lorsque la législation française prévoit le maintien de la rémunération en cas de suspension du contrat de travail, les Commissions seront calculées comme suit :

- Pendant un congé maladie :
 - Pour les salariés sur un plan à Objectifs de vente individuels, les Commissions seront calculées à l'issue d'une période de grâce de 30 jours, pendant laquelle le PCP est maintenu, selon la moyenne des Commissions perçues au titre de l'exercice fiscal antérieur.
 - Pour les salariés sur un Plan "Overlay", à enveloppe budgétaire (Pool) ou à Scorecard, le PCP ne sera pas suspendu. L'Salarié continuera à bénéficier de ses Commissions comme s'il était présent.
- Pendant un congé maternité :
 - Pour les salariées sur un Plan à Objectifs de vente individuels, les Commissions seront calculées dès le premier jour de congé maternité selon la moyenne des Commissions perçues au titre de l'exercice fiscal antérieur.
 - Pour les salariées un Plan "Overlay", à enveloppe budgétaire (Pool) ou à Scorecard, le PCP ne sera pas suspendu. La salariée continuera à bénéficier de ses Commissions comme si elle était présente.

Les organisations syndicales signataires entendent rappeler que cette suspension ne doit intervenir que sur le seul critère d'attribution de « Sales Credit », le calcul et le versement de commissions devant être maintenu pour se superposer, le cas échéant, à une période de suspension. Les éventuels délais de

N

AD

FG

CC

« provisionning », faisant suite au travail intervenu pour la signature d'un dossier commercial, ne sauraient, à leur sens, conduire à éviter de verser les commissions associées au collaborateur.

Au retour de son absence au cours du même exercice fiscal et lorsque le PCP a été suspendu, un nouveau PCP est établi avec pour date effective de début de Plan la date de retour de l'absence.

Si le salarié ne rentre pas de son absence avant la fin de l'Exercice fiscal, aucune révision de l'Objectif de vente n'interviendra sur l'Exercice fiscal en cours.

L'Objectif de vente et/ou la Prime ne seront pas revus à la baisse pour prendre en compte la période d'absence si l'Employé est autorisé, par exception ou exigence des lois locales, à conserver son Objectif de vente et à gagner des Commissions ou des Primes pendant son congé

Les Sales Managers ne seront pas impactés par les périodes d'absence de leurs subordonnés. Aucun commissionnement double ne sera approuvé.

Un Employé peut demander à faire exception à cette Politique s'il a enregistré ou négocié la Transaction avant la date de début de son absence. Chaque cas d'exception sera examiné et approuvé par le M7 ou la hiérarchie en amont de l'Organisation de vente de l'Employé et le V.-P. du GIC.

Pour les Employés Sales Oracle Data Cloud (ODC) uniquement, les affaires conclues avant la le début de la période d'absence pourront être payées sur la base du programme "Revenue Burn".

Pour les Employés Consulting Sales uniquement, les affaires conclues avant le début de la période d'absence pourront être payées sur la base du programme "Revenue Burn".

4. Facteurs de commissionnement

Les Organisations Syndicales avaient rejeté la mise en place d'un nouveau parametre pouvant minorer le montant des commissions.

A défaut de pouvoir, à ce stade, garantir des critères mesurables, objectifs et connus à l'avance, la Direction s'engage à ce que le facteur de commissionnement, prévu par le groupe dans le cadre des « CGC » FY18, soit, par défaut, égal à 1.

5. Modifications en cours d'année fiscale

Les collaborateurs concernés sont informés en priorité en cas de modification de territoire, de liste de produits ou de coefficient multiplicateur en cours d'année fiscale.

Pour ce qui est des modifications des produits disponibles pour les commissions, elles sont accessibles sur le Global Product Matrix.

Par ailleurs, la Direction s'engage à faire son meilleur effort pour anticiper la sortie des produits du catalogue et de leurs éventuels impacts.

W

ccf BD
FG

Une commission de recours, composée des Ressources Humaines d'Oracle France et des partenaires sociaux sera créée en vue d'assurer la résolution des difficultés remontées par les collaborateurs, selon les modalités fixées à l'article 11.

6. Transparence

Les parties conviennent de la nécessité d'assurer un maximum de transparence dans la fixation des objectifs et le calcul des commissions versées et en cas de correction de versements indus.

6.1. Transparence sur la fixation des objectifs, dont les uplifts, et sur le calcul des commissions

L'objectif est principalement déterminé en fonction de l'ambition sur le secteur ou l'offre concernés.

Concernant plus particulièrement les objectifs et le réalisé des « pools » qui sont amenées à dépasser le territoire français, ils sont établis par Finance Europe. La Direction Oracle France fournira néanmoins tous ses efforts pour assurer la mise à disposition des informations permettant aux salariés de suivre les éléments constituant leur rémunération variable.

Concernant les uplifts, chaque LOB reçoit un objectif, et cet objectif doit être supporté et distribué aux Commerciaux de chaque entité, en tenant compte des éventuels cas de postes vacants.

Chaque organisation ayant une configuration spécifique (réduction d'effectifs, de recrutement, stabilité, niveau de turnover, etc...), leur taux d'uplifts doit être adapté.

Toutefois, ce taux ne peut en aucun cas être supérieur à 10%.

Par ailleurs, la Direction s'engage à communiquer les taux d'uplifts des principales entités commerciales en France lors de réunions à venir du Comité d'entreprise.

6.2. Transparence dans les corrections d'erreurs et dans les ajustements éventuels

Les corrections et ajustements sont réalisés par SCAMEA. Des outils spécifiques existent et sont mis à dispositions des collaborateurs concernés afin de suivre le paiement et la régularisation de leurs commissions le cas échéant.

La Direction s'engage néanmoins à soumettre à SCAMEA les revendications des organisations syndicales et terme de transparence.

7. Détermination et constatation des objectifs annuels

A chaque fin de trimestre, le Comité d'entreprise est informé des résultats obtenus par chacune des line of business (LOB).

CCF

BD

16

La Direction s'engage néanmoins à organiser, pour l'année fiscale 2018 et à leur demande, une réunion d'information des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise détaillant, par LOB et par grande équipe commerciale, la distribution des taux d'atteinte des objectifs.

8. Affectation des territoires

Le Plan de Commissionnement Personnalisé est émis au moment de la mise à disposition en tout début d'année fiscale, après adoption des Conditions Générales de Commissionnement.

A cette occasion, le manager s'efforcera d'explicitier les méthodes et les objectifs présentés, et ce en vue de motiver son collaborateur commercial et de lui permettre d'appréhender au mieux les attendus d'Oracle.

9. Remboursement des avances

Les parties rappellent que les soldes négatifs de commissionnement peuvent être compensés avec le salaire de base dans la limite du seuil légal de 10 % et de la quotité saisissable, conformément à l'article 17 des « CGC » FY18.

10. Récupération de versements de commissions indues

De manière générale, les parties rappellent que l'employeur peut solliciter la restitution des sommes indument versées dans la limite de la prescription triennale.

Le Solde de Tous Comptes (STC) établis en cas de départ du collaborateur, s'il solde les comptes connus à un moment donné, n'empêche en aucun cas cette possibilité, pour le salarié comme pour l'employeur.

11. Commission de recours

Une commission de recours est mise en place concernant la mise en œuvre des « CGC » FY18 et des « PCP » y afférant.

Cette commission sera composée de :

- 3 membres des Ressources Humaines,
- 2 membres de chaque organisation syndicale signataire du présent accord.

Elle se réunira lors de difficultés remontées par un collaborateur ou par une des organisations syndicales signataires du présent accord, dans les 15 jours à compter de la réception de la demande par le service des Ressources Humaines.

Elle aura ainsi pour mission de résoudre ces difficultés, soit en apportant une solution immédiate qui pourrait être prise par la seule direction des ressources humaines Oracle France, soit en élaborant des business cases qui seraient soumis aux personnes décisionnaires en la matière.

W

CC5
BD
FG

12. Autres dispositions

12.1. Information des salariés et publicité de l'accord

L'ensemble des collaborateurs sera informé de la conclusion et de l'entrée en vigueur du présent accord par DBAMAIL (message envoyé en interne à tous les salariés). En outre, il sera mis à leur disposition sur l'Intranet.

Une seconde communication spécifique sera envoyée aux populations « cibles » du présent accord pour les informer des mesures les concernant.

12.2. Clause de sauvegarde

Dans l'hypothèse d'une évolution des dispositions légales ou réglementaires mettant en cause directement les dispositions du présent accord, des discussions devront être engagées dans les trente jours suivant la publication de la loi ou du décret, afin d'examiner les aménagements à apporter au présent accord.

12.3. Clause de revoyure

Les parties se sont entendues pour prévoir la faculté de se réunir avant le terme du présent accord afin de procéder à d'éventuels ajustements, sans suspension de l'Accord, pour préserver l'investissement d'ingénierie.

12.4. Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an. Il entrera en vigueur le 1^{er} juin 2017 et cessera de produire ces effets au 31 mai 2018.

12.5. Révision

L'ensemble des parties signataires peuvent convenir de rouvrir des négociations de révision du présent accord dans les conditions prévues par les articles L.2261-7 et suivants du Code du travail.

12.6. Publicité et dépôt

Conformément aux dispositions des articles R.2231-1 et suivants et R.5121-29 du Code du travail, et à défaut d'opposition exercée par les organisations syndicales non signataires dans les conditions de forme et de majorité prévues par la législation, le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont une version originale sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à la DIRECCTE.

Un exemplaire original sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Un exemplaire du présent accord sera communiqué à l'Observatoire Paritaire des Négociations Collective de Syntec (OPNC) par voie électronique à l'adresse suivante OPNC@syntec.fr.

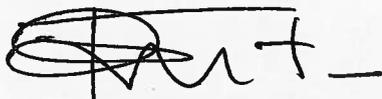
W

BD
FG
110

Enfin, en application de l'article R.2262-2 et suivant du Code du travail, il sera transmis au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel.

Fait à Colombes, le vendredi 5 mai 2017.

Pour **ORACLE FRANCE**,
Monsieur Pierre FAROUZ,



Pour les organisations syndicales représentatives :

CFTC/SICSTI :

Madame Brigitte DESINDES :

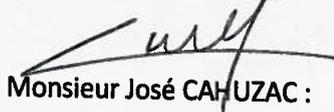


Monsieur Frédéric GEORGI :



CFDT/F3C :

Madame Laurence LE HERVE :



Monsieur José CAHUZAC :

Monsieur Franck PRAMOTTON :

CFE-CGC/SNEPSSI :

Monsieur Samuel GERAUD :

Monsieur Jean-Luc PARIS :

Monsieur Alain Godefroy :