

## **ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE COOPTATION**

Le présent accord est conclu, conformément aux règles de négociation collective en vigueur au moment de sa conclusion, entre :

L'Entreprise Vocaza

SAS au capital de 637 744 euros, Immatriculée au R.C.S de Grenoble, sous le numéro 334 148 293, dont le siège social est situé 55 avenue Alsace Lorraine 38000 Grenoble, représentée par xxx agissant en qualité de président,

Ci-après dénommée : « l'employeur »,

D'une part,

Et,

Les membres élus du Comité Social et Économique représentant l'ensemble du personnel de l'entreprise

Ci-après dénommé : « le CSE »,

D'autre part,

### **PRÉAMBULE**

Vocaza souhaite développer son engagement dans le domaine de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, et plus particulièrement en ce qui concerne la politique de recrutement.

En effet, les enjeux en termes de recrutement sont particulièrement sensibles dans le secteur d'activité de l'édition de logiciels.

Les représentants de la Direction de l'entreprise et les membres titulaires du CSE se sont ainsi réunis le 11 juillet 2023 et ont décidé de lancer le « Programme de Cooptation », procédure permettant à des collaborateurs de recommander des candidats externes potentiels à des postes à pourvoir au sein de Vocaza et de les accompagner dans le processus d'intégration.

Par ailleurs, dans l'objectif de promouvoir ce dispositif, les Parties ont convenu de prévoir une compensation financière au profit des salariés cooptants.

Le présent Accord permet ainsi, d'une part, d'attirer des candidats répondant aux besoins de la société et ayant déjà une vision positive de ce dernier grâce aux salariés les ayant cooptés, et, d'autre part, d'impliquer l'ensemble des salariés dans une démarche de recrutement et de fidélisation de nouveaux collaborateurs.

Dans un premier temps, et afin d'évaluer l'impact de ce dispositif, il est convenu que cet Accord soit conclu pour une durée de 12 mois.

A son échéance, un bilan sera réalisé afin de déterminer s'il est pertinent de reconduire ses dispositions.

Il a donc été convenu et arrêté ce qui suit :

## **CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD**

Le présent Accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs de la société, à l'exception du personnel de l'équipe en charge des recrutements et des managers pour les postes à pourvoir dans leur périmètre de responsabilité.

## **CHAPITRE 2 – CONDITIONS PREALABLES A LA COOPTATION**

Tous les salariés de l'entreprise, sans condition d'ancienneté, hors exceptions, pourront coopter des personnes pour tous les postes existants au sein de l'entreprise.

Font partie des exceptions, qui ne pourront bénéficier de primes de cooptation, les salariés suivants :

- N+1 du futur collaborateur
- Personnel du service RH

La cooptation ne s'applique pas :

- Aux candidatures déjà présentées à Vocaza par un tiers (Pole Emploi, APEC, cabinet de recrutement, agence d'Intérim...),
- Aux candidatures déjà reçues par Vocaza suite à la parution d'une annonce
- Aux candidatures de personnes ayant déjà travaillé dans la société.

## **CHAPITRE 3 – ETUDE DE LA CANDIDATURE DU CANDIDAT COOPTE**

Le salarié souhaitant coopter un candidat doit transmettre au service RH, par mail à l'adresse [recrutement@vocaza.com](mailto:recrutement@vocaza.com) :

- Le CV du candidat ;
- Préciser le poste brigué ;
- Qualification de la relation (ami proche, ami d'ami, copain de promotion ...) ;
- Quelques lignes expliquant pourquoi le collaborateur propose cette candidature (expérience, compétences techniques, qualités ... qui pourraient démontrer l'adéquation de la candidature avec le poste, l'équipe, les valeurs de l'entreprise...)

La candidature sera étudiée par le service RH et le manager de l'équipe qui recrute.

Le coopté suivra alors exactement le même processus de recrutement qu'habituellement.

Dans l'éventualité où la candidature de la personne cooptée ne serait pas retenue, un retour lui sera fait ainsi qu'à la personne l'ayant cooptée.

## **CHAPITRE 4 – COMPENSATION FINANCIERE DE LA COOPTATION**

Le montant de la prime de cooptation est de 1000 euros bruts pour chaque salarié « cooptant », sus visés.

Le versement de la prime interviendra sur la paie du mois qui suit la fin de la période d'essai, soit 4 mois après l'entrée du salarié coopté dans les effectifs (8 mois si la période d'essai est renouvelée), à condition que les deux salariés (cooptant et coopté) soient encore présents dans les effectifs de l'entreprise à la date de versement.

Pour pouvoir bénéficier de la prime de cooptation, le salarié devra respecter les procédures de recrutement et cooptation en vigueur au sein de l'entreprise.

Le lancement du système de cooptation est prévu pour le troisième trimestre 2023. Il sera testé sur une année à compter de sa mise en place.

## **CHAPITRE 5 – ROLE DU COLLABORATEUR COOPTANT DURANT L'INTEGRATION DU COLLABORATEUR COOPTÉ**

Afin de garantir l'efficacité optimale du mécanisme de cooptation, il est convenu que le collaborateur cooptant doit jouer un rôle d'accompagnement durant l'intégration du candidat proposé dans l'Entreprise.

Cet accompagnement doit notamment faciliter la communication et le développement du relationnel du salarié coopté au sein de son équipe, ainsi que sa compréhension du métier et/ou du fonctionnement de l'Entreprise.

## **CHAPITRE 6 – DUREE DE L'ACCORD – REVISION**

### **6.1 – durée**

Le présent Accord est conclu pour une durée déterminée d'un an à compter du 15 juillet 2023.

Un bilan sera réalisé à l'issue de la période d'application de cet Accord.

### **6.2 – révision**

Le présent Accord pourra faire l'objet d'une demande de révision de la part des parties signataires conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par mail, aux autres parties signataires.

L'ensemble des parties se réunira dans un délai d'un mois à compter de la date de réception de cette demande afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

L'avenant se substituera alors de plein droit aux dispositions du présent Accord qu'il modifie dès lors qu'il a été conclu dans les conditions légalement prévues.

## **CHAPITRE 7 – DEPÔT ET PUBLICITÉ**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt sur la plateforme de télé procédure du Ministère du Travail et sera déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Grenoble.

Le texte de l'accord sera notifié à l'ensemble des membres du Comité Social et Économique.

Fait à Grenoble, le 11 juillet 2023

En 2 exemplaires originaux, dont un remis à chaque partie signataire.

Pour la société,

xxx, Président

Pour Le CSE,

xxx

xxx