

**ACCORD DE SUBSTITUTION SUR LA REMUNERATION, LA STRUCTURE DE  
LA REMUNERATION ET SES ACCESSOIRES**

Entre :

MORY SAS, représentée par Monsieur André LEBRUN, Président

D'une part

Et :

Les organisations syndicales représentatives

C.F.E. –C.G.C., représentée par Monsieur Pascal JONCKHERRE, Délégué  
syndical

C.F.D.T représentée par Monsieur Olivier LAMIELLE, Délégué syndical

C.F.T.C. représentée par Monsieur Jean-Pierre BIZON, Délégué syndical

C.G.T représentée par Monsieur Nicolas LAROSE, Délégué syndical

F.O. représentée par Monsieur Daniel GIANETTO, Délégué syndical

D'autre part

## PREAMBULE

En date du 1<sup>er</sup> octobre 2011, l'ensemble des activités de messagerie et d'affrètement et certaines des activités de logistique du groupe Mory ont fait l'objet d'une reprise en plan de cession.

Ces activités, issues de plusieurs sociétés du groupe Mory en redressement judiciaire ont été regroupées au sein d'une seule entité juridique Mory SAS.

En application du jugement du Tribunal de Commerce de Bobigny du 30 septembre 2011, les contrats de travail des salariés repris se sont poursuivis au sein de la société Mory SAS.

Dans ce cadre et en application des dispositions légales, les accords d'entreprise issus des différentes sociétés du groupe Mory qui ont été mis en cause de plein droit en raison de l'opération de cession, continuent de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui leur sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, soit jusqu'au 31 décembre 2012.

En outre, les usages, engagement unilatéraux et accords atypiques en vigueur au sein de ces sociétés ont été transférés au sein de Mory SAS.

Les salariés issus des anciennes sociétés ainsi que les nouveaux embauchés n'ont donc pas de fait un statut identique.

Afin de mettre en place un accord de substitution qui constituera le Statut Social de Mory SAS, la Direction de l'entreprise a donc dénoncé l'ensemble des usages, engagements unilatéraux et accords d'entreprise en vigueur au sein de Mory SAS et a informé dans ce cadre l'ensemble des salariés ainsi que les instances représentatives du personnel de leur suppression à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

La Direction a par ailleurs ouvert les négociations avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise.

A l'issue des réunions en date du 2 octobre 2012, 30 octobre 2012, 20 novembre 2012, 4 décembre 2012 et 5 décembre 2012, il a été arrêté le présent accord de substitution qui a pour objectif :

- De respecter un équilibre acceptable par les parties entre la situation économique de l'entreprise et l'extension à l'ensemble du personnel de certaines dispositions ;
- De maintenir aux salariés en bénéficiant certains avantages issus des anciennes sociétés dont ils étaient salariés ou de les substituer ;
- De maintenir le niveau de rémunération des salariés, à l'exception éventuelle des évolutions législatives et de l'impact lié à la mise en place d'un accord sur le régime de prévoyance et de frais de santé.

## **Article 1 - CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles en vigueur.

Il entrera en application à compter de sa date de dépôt.

Il s'applique à l'ensemble du personnel de Mory SAS, étant convenu qu'il est défini des dispositions spécifiques dans le cadre de groupes fermés constitués de salariés transférés au sein de Mory SAS suite à la cession des activités de messagerie et d'affrètement et de certaines activités de logistiques du groupe Mory.

## **Article 2 - PRIME DE TREIZIEME MOIS**

Les dispositions du présent article entre en vigueur à compter de la prime de treizième mois 2013.

La prime de treizième mois se substitue à toute prime, gratification, treizième mois quels que soient le libellé, les modalités de versement (en une ou plusieurs fois) et la date de versement, ayant la même finalité

Par ailleurs, pour les salariés issus de sociétés ne bénéficiant pas de prime, de gratification ou de treizième mois, cette prime de treizième mois se substitue à toute prime de quelque nature que ce soit versée au cours de l'année, suivant quelques modalités que ce soit et suivant quelques périodicités que ce soit, versée en application d'un accord, d'un engagement unilatéral ou d'un usage.

En outre, les parties conviennent que compte tenu de l'impact financier de la généralisation de la prime de treizième mois à tous les salariés bénéficiaires de la société, il sera tenu compte de cette mesure dans les négociations annuelles obligatoires.

### **2-1. Base de calcul**

Pour le calcul de la prime de treizième mois, la période de référence est du 1<sup>er</sup> décembre au 30 novembre, soit les douze mois précédant le mois de versement.

Les éléments repris dans la Base de calcul de la prime de treizième mois sont, sur leur valeur de novembre de l'année de versement :

- le salaire de base,
- les heures supplémentaires contractualisées, intitulées heures forfaitées (hors heures supplémentaires exceptionnelles).

## 2-2. Modalités d'attribution

Pour bénéficier de la prime de treizième mois, le salarié doit avoir trois mois de présence continue en qualité de salarié de l'entreprise.

La prime de 13<sup>ème</sup> mois est acquise en fonction des périodes de travail effectif. Toutes les absences, à l'exception des absences assimilées par la loi à du temps de travail effectif, les absences pour congé de maternité, pour congé paternité, pour évènements familiaux telles que définies par la convention collective et par accord d'entreprise, les congés pour enfants malades et pour les femmes enceintes définis par accord d'entreprise et d'un délai de franchise de 30 jours calendaires maximum d'absence continu ou discontinu, viendront abattre la prime de treizième mois au prorata temporis.

Pour ce qui concerne la prime de treizième mois 2013, les accidents du travail, dans la limite des périodes d'indemnisation conventionnelle ne seront pas pris en compte dans l'abattement.

Pour ce qui concerne la prime de treizième mois des années suivantes, si le taux d'absentéisme accident du travail de l'année N est inférieur à 1%, les accidents du travail, dans la limite des périodes d'indemnisation conventionnelle ne seront pas pris en compte dans l'abattement du treizième mois de l'année N+1.

Le mode de calcul se fera selon la méthode suivante :

$$\text{Prime de treizième mois} = \frac{\text{base de la prime de treizième mois} \times W}{J}$$

**W = nombre de jours calendaires des périodes de travail effectif et d'absences maintenues de l'année de référence**

**J = nombre de jours calendaires au titre de l'année de référence**

En cas d'entrée en cours d'année, cette prime sera due et calculée au prorata du temps de travail effectué.

Cependant pour bénéficier du prorata de la prime de treizième mois la première année de son entrée dans l'entreprise, le salarié doit être présent le 31 décembre ; s'il a quitté l'entreprise au cours de sa première année d'activité et avant le 31 décembre, la prime de treizième mois au prorata ne lui sera pas due.

A l'issue de la première année d'activité, les salariés ayant trois mois d'ancienneté, quittant l'entreprise en cours d'année pour démission, départ en retraite, CFA, rupture conventionnelle, licenciement pour inaptitude et licenciement économique percevront la prime de treizième mois au prorata temporis.

Il est convenu qu'au plus tard le 15 janvier de chaque année, la direction de l'entreprise transmettra aux organisations syndicales signataires du présent accord le taux d'absentéisme accident de travail.

### **2-3. Date de versement**

La prime de treizième mois est versée au mois de décembre. Un acompte est versé le 15 décembre en valeur nette approchée.

Les salariés entrés au cours de l'année ne percevront pas d'acompte le 15 décembre.

<b>Article 3 - GARANTIE DE RESSOURCES</b>
---

### **3-1. Subrogation**

A compter de la date d'application du présent accord, il ne sera plus appliqué la subrogation à l'employeur. Les salariés percevront donc directement les indemnités journalières de sécurité sociale.

Pour tous les arrêts de travail (maladie, maladie professionnelle, accident du travail, accident de trajet, hospitalisation, maternité) débutant après cette date, les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) seront versées directement aux salariés par la caisse primaire d'assurance maladie.

Afin de permettre aux salariés de percevoir les IJSS avant la retenue sur salaire, les absences du mois M seront déduites le mois M+1.

Les arrêts ayant débuté avant cette date et se poursuivant, ainsi que les prolongations éventuelles, resteront sur le régime de la subrogation.

### **3-2. Maladie et accident pour le personnel des annexes 1 et 2 de la Convention Collective des Transports Routiers**

Ces dispositions seront mises en œuvre le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Pour les salariés des annexes 1 et 2 de la Convention Collective Nationale des Transports Routiers il est fait application des dispositions conventionnelles relatives à la maladie et accident (article 10 ter de l'annexe 1 et article 17 bis de l'annexe 2).

Par exception à ces dispositions, il est convenu entre les parties qu'il ne sera pas fait application du délai de carence de cinq jours à l'occasion d'un seul arrêt maladie ou accident de trajet si le salarié, ayant trois ans d'ancienneté, n'a comptabilisé aucune absence pour quelque motif que ce soit sur les douze derniers mois glissants.

### **3-3. Dispositions transitoires maladie et accident pour le personnel des annexes 1 et 2 de la Convention Collective des Transports Routiers**

Il est convenu entre les parties que des dispositions transitoires sont mises en place au titre de l'année 2013.

Il est convenu qu'au titre de l'année 2013, il ne sera pas fait application du délai de carence de cinq jours pour les salariés des annexes 1 et 2, ayant trois ans d'ancienneté, dans les conditions suivantes :

Il est précisé que sont considérées ici comme absences, les absences pour maladie, accident du travail, accident de trajet, absence injustifiée.

- Si le salarié est hospitalisé, à l'exclusion des consultations en milieu hospitalier, il n'est pas fait application du délai de carence de cinq jours.
- Si le salarié n'a comptabilisé aucune absence sur les douze derniers mois glissants précédant l'arrêt maladie ou accident de trajet concerné, il n'est pas fait application du délai de carence de cinq jours pour cet arrêt.
- Si le salarié a déjà eu une absence sur les douze derniers mois glissants précédant l'arrêt maladie ou accident de trajet concerné, il est fait application d'un délai de carence de trois jours.
- Si le salarié a déjà eu deux absences sur les douze derniers mois glissants précédant l'arrêt maladie ou accident de trajet concerné, il est fait application d'un délai de carence de quatre jours.
- Si le salarié a déjà eu trois absences ou plus de trois absences sur les douze derniers mois glissants précédant l'arrêt maladie ou accident de trajet concerné, il est fait application d'un délai de carence de cinq jours.

Ces dispositions sont applicables pour les arrêts maladie et accident de trajet débutant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Il est également convenu entre les parties que si le taux d'absentéisme maladie et accident de trajet de l'année N est inférieur à 3 %, ces dispositions transitoires seront appliquées pour l'année N +1.

Si le taux d'absentéisme maladie et accident de trajet de l'année N est supérieur ou égal à 3% les dispositions de l'article 3-2 s'appliqueront pour l'année N+1.

Il est convenu qu'au plus tard le 15 janvier de chaque année, la direction de l'entreprise transmettra aux organisations syndicales signataires du présent accord le taux d'absentéisme maladie et accident de trajet.

### **3-4. Maladie et accident pour le personnel des annexes 3 et 4 de la Convention Collective des Transports Routiers**

Pour les salariés des annexes 3 et 4 de la Convention Collective Nationale des Transports Routiers il est fait application des dispositions conventionnelles relatives à la maladie et accident (article 21 bis de l'annexe 3 et article 21 bis de l'annexe 4).

### **3-5. Dispositions communes**

Les salariés n'ayant comptabilisé aucune absence pour quelque motif que ce soit pendant les 24 premiers mois à compter de leur date d'entrée dans l'entreprise, bénéficieront dès le 24<sup>ème</sup> mois révolu des dispositions conventionnelles relatives à la maladie et à l'accident et des dispositions de l'article 3 du présent accord.

<b>Article 4 - INDEMNITES DU PROTOCOLE RELATIF AUX FRAIS DE DEPLACEMENT DES OUVRIERS</b>
--

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, il sera fait application des modalités, des conditions d'octroi et des bénéficiaires tels que définis dans le protocole de la convention collective relatif aux frais de déplacement des ouvriers.

Il est convenu entre les parties que les dispositions de l'article 3 du protocole d'accord relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail de Mory TNTE en date du 26 février 1988, relatives aux indemnités des frais professionnels versées aux équipes de manutention ainsi que les dispositions de l'article 2 du protocole d'accord de Mory TNTE en date du 10 février 1989, relatives aux indemnités de prise de service matinale versées aux salariés des annexes 2 et 3, à raison des conditions d'exercice du poste et conformément aux dispositions de la convention collective (horaire, coupure...), constituent des avantages maintenus au profit du groupe fermé composé des seuls salariés transférés de Mory Team, inscrits à l'effectif et qui en bénéficiaient à la date d'entrée en vigueur de l'accord. Ces avantages restent acquis tant que les salariés sont affectés audit poste et dans les mêmes conditions.

Par ailleurs, il est convenu que les dispositions particulières en matière de frais de déplacement des ouvriers versés aux salariés à raison des conditions d'exercice du poste constituent des avantages maintenus au profit de groupes fermés composés des seuls salariés transférés des sociétés mises en redressement judiciaire, inscrits à l'effectif et qui en bénéficiaient à la date d'entrée en vigueur de l'accord. Ces avantages restent acquis tant que les salarié sont affectés audit poste et dans les mêmes conditions.

**Article 5 -****PRIME ET MAJORATION POUR ANCIENNETE**

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, il sera fait application des dispositions de la convention collective.

Il est cependant convenu entre les parties que tant qu'il n'y aura pas d'accord au sein de Mory Ducros sur les évolutions de salaire en fonction de l'ancienneté :

- Les dispositions de l'accord Mory Team sur la prime d'ancienneté et sur la majoration pour ancienneté en date du 20 juin 2000 et de son avenant en date du 7 novembre 2002, constituent des avantages maintenus au profit d'un groupe fermé composé des seuls salariés transférés de Mory Team, inscrits à l'effectif et qui bénéficiaient de cet avantage à la date d'entrée en vigueur de l'accord.
- Il est également convenu que les modalités d'attribution des primes d'ancienneté mises en place par engagement unilatéral constituent des avantages maintenus, au profit de groupes fermés composés des seuls salariés transférés de Mory 14 et de Mory 24, inscrits à l'effectif et qui en bénéficiaient à la date d'entrée en vigueur de l'accord.

Ces primes seront intégrées dans le salaire de base de janvier 2013 à hauteur du pourcentage acquis au mois d'intégration multiplié par le salaire de base du mois.

Pour ces salariés, la majoration pour ancienneté continuera à se calculer à date anniversaire d'ancienneté suivant les tranches d'ancienneté et les pourcentages d'évolution appliquées dans les grilles conventionnelles, et ce par catégorie socio professionnelle (annexes 1 à 3) ; les pourcentages s'appliqueront sur le salaire de base et le différentiel sera intégré dans le salaire.

**Article 6 -****PRIME DE PRESENCE**

Il est convenu entre les parties que la prime de vacances, et toute autre prime ayant le même objet, seront dorénavant acquises en fonction de la présence. Ces primes seront renommées « Prime de présence ».

Cette prime se substitue à toute prime ayant la même finalité (prime d'assiduité...).

Par ailleurs, pour les salariés issus de sociétés ne bénéficiant pas de prime ayant la même finalité, cette prime de présence se substitue à toute prime de quelque nature que ce soit versée au cours de l'année, suivant quelques modalités que ce soit et suivant quelques périodicités que ce soit, versée en application d'un accord, d'un engagement unilatéral ou d'un usage.

## 6-1. Salariés bénéficiaires

Les salariés bénéficiaires sont les salariés des annexes 1, 2 et 3, à l'exception des hautes maîtrises, de la Convention Collective Nationale des Transports Routiers et des activités Auxiliaires du Transport.

Pour bénéficier de la prime de présence, l'ancienneté minimale requise est de 1 an au 1<sup>er</sup> juin de l'année de versement.

## 6-2. Modalités d'attribution

La période de référence est du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de chaque année.

Les montants des tranches de salaires et les montants de base des primes de présence sont fixés comme suit, pour l'année 2013 :

⇒ De 0 à 1 599 Euros bruts :	335 Euros bruts
⇒ De 1 600 à 1 949 Euros bruts :	275 Euros bruts
⇒ De 1 950 à 2 400 Euros bruts :	200 Euros bruts

Dans la détermination des tranches de salaire, servant à fixer le montant de la prime de présence, est pris en compte : le salaire de base majoré le cas échéant des heures forfaitées contractualisées (hors heures supplémentaires effectuées à titre exceptionnel).

Il sera procédé aux règles d'abattement suivantes en cas d'absence sur la période de référence :

↪ 1 absence : pas d'abattement ;

↪ 2 absences :

⇒ De 0 à 1 599 Euros bruts :	225 Euros bruts
⇒ De 1 600 à 1 949 Euros bruts :	185 Euros bruts
⇒ De 1 950 à 2 400 Euros bruts :	135 Euros bruts

↪ 3 absences : suppression totale de la prime.

Les absences assimilées par la loi à du temps de travail effectif ainsi que les absences pour accident du travail, hospitalisation (à l'exclusion des consultations en milieu hospitalier), congé de maternité, congé paternité, événements familiaux telles que définies dans la convention collective et par accord d'entreprise, congés pour enfants malades et pour les femmes enceintes tels que définis par accord d'entreprise non seront pas prises en compte.

Toute absence inférieure à deux mois sera considérée comme une absence. Au delà de 61 jours calendaires, chaque période nouvelle de 61 jours calendaires sera considérée comme absence.

La prime de présence sera calculée au prorata temporis du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

Les montants des tranches de salaires et les montants des primes de présence seront négociés chaque année lors des négociations annuelles obligatoires.

### **6-3. Modalités spécifiques d'attribution aux groupes fermés**

Par dérogation à l'article 6.2, il est convenu entre les parties que les modalités d'attribution des primes de présence, au profit du groupe fermé composé des seuls salariés transférés de Mory Team inscrits à l'effectif à la date d'entrée en vigueur de l'accord, se poursuivront conformément aux dispositions de l'accord sur la prime de vacances 2011 de Mory Team. Ces modalités d'attribution constituent des avantages maintenus aux seuls salariés qui en bénéficiaient. Elles restent acquises tant que les salariés justifient des conditions pour en bénéficier.

Par dérogation à l'article 6.2, il est également convenu entre les parties que les modalités d'attribution des primes de présence, au profit du groupe fermé composé des seuls salariés transférés de Mory 24 inscrits à l'effectif à la date d'entrée en vigueur de l'accord, se poursuivront conformément aux dispositions de l'article 2-1 du procès verbal de négociations annuelles obligatoires 2010 du 27 juin 2011, reconduites en 2011, de Mory 24. Ces modalités d'attribution constituent des avantages maintenus aux seuls salariés qui en bénéficiaient. Elles restent acquises tant que les salariés justifient des conditions pour en bénéficier.

<b>Article 7 - PRIME DE DEPART EN RETRAITE</b>
--

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, il sera fait application des dispositions de la convention collective.

Il est cependant convenu entre les parties que les modalités de calcul des primes de départ en retraite définies dans l'article 2 du procès verbal de négociations salariales de la société Mory Team en date du 25 avril 2001 constituent des avantages maintenus au profit d'un groupe fermé composé des seuls salariés transférés de Mory Team et des seuls salariés ayant fait l'objet d'une mutation de Mory Team au sein de Mory Ingénierie en date du 1<sup>er</sup> janvier 2007 bénéficiant de cet avantage par décision unilatérale, inscrits à l'effectif à la date d'entrée en vigueur de l'accord.

<b>Article 8 - PRIME DE FRACTIONNEMENT</b>
--

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le personnel de manutention travaillant à temps complet, assurant un service journalier comportant deux périodes de travail et disposant entre ces deux périodes d'une coupure supérieure à 4 heures bénéficiera d'une prime de fractionnement de 76,22 euros bruts.

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord, il sera appliqué pour l'ensemble du personnel les dispositions du décret n° 57-652 du 25 mai 1957 instituant la médaille d'honneur des transports routiers.

### **9-1. Salariés bénéficiaires**

- Médaille d'argent : 25 ans d'ancienneté (20 ans d'ancienneté pour les salariés conducteurs ayant 15 ans de service roulant) ;
- Médaille de vermeil : 35 d'ancienneté (30 ans d'ancienneté pour les salariés conducteurs ayant 15 ans de service roulant).

L'ancienneté acquise au sein des entreprises relevant de la Convention Collective des Transports Routiers est prise en compte pour l'octroi des médailles.

Le salarié devra se manifester auprès de sa hiérarchie pour faire valoir sa demande de médaille.

L'octroi des médailles d'honneur des transports routiers est exclusif des médailles du travail.

### **9-2. Gratification**

Les médailles seront distribuées après validation du Ministère des Transports ou de la Direccte par promotion, l'une en juillet et l'autre en décembre.

L'octroi d'une médaille s'accompagne du versement d'une indemnité de :

- ↳ 25 euros par année d'ancienneté au sein de Mory SAS plafonnée à 500 euros pour la médaille d'argent,
- ↳ 33,33 euros par année d'ancienneté au sein de Mory SAS plafonnée à 1 000 euros pour la médaille de vermeil.

Cette gratification n'est pas cumulable avec toute autre indemnité déjà perçue au titre de la médaille du travail.

<b>Article 10 - TITRES RESTAURANT</b>
---------------------------------------

Compte tenu du contexte économique, il n'est pas envisageable d'étendre les titres restaurant à l'ensemble des salariés qui pourraient être concernés.

Il est cependant convenu entre les parties que les titres restaurant octroyés au sein des anciennes sociétés constituent des avantages maintenus aux niveaux atteints et suivant les répartitions définies au profit de groupes fermés composés des seuls salariés transférés de ces anciennes sociétés, qui en bénéficiaient et inscrits à l'effectif à la date d'entrée en vigueur de l'accord.

<b>Article 11 - INDEMNITE DE SALISSURE</b>
--

Tous les personnels non cadre ayant obligation de porter un uniforme du fait de leur contact avec la clientèle ou des conditions d'exploitation et afin de compenser le coût engendré par l'entretien de ce dernier par le salarié, une indemnité de salissure est accordée aux salariés concernés.

Le montant de cette prime est de 1,36 euro par jour travaillé, soit 30 euros mensuel pour une moyenne de 22 jours travaillés.

Le montant est proratisé pour les salariés travaillant à temps partiel.

Elle est versée également au prorata du nombre de jours travaillés dans le mois.

Elle est versée à terme échu sur le mois M+1.

<b>Article 12 - MAINTIEN DU NIVEAU DE REMUNERATION</b>
--

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, seules les dispositions de la Convention Collective et du présent accord s'appliqueront.

Les primes, indemnités, compléments versés antérieurement en vertu d'un accord collectif, d'un accord atypique, d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ayant fait l'objet par ailleurs d'une dénonciation, sont substitués par ces dispositions.

Il est cependant convenu entre les parties de maintenir le niveau de rémunération des salariés, à l'exception éventuelle des évolutions législatives, des impacts liés aux modalités d'attribution des primes et indemnités ainsi qu'à la garantie de ressources mises en place dans le cadre du statut Mory SAS et de l'impact lié à la mise en place de l'accord sur le régime de prévoyance et de frais de santé ;

Conformément à l'article 2 du présent accord, la prime de treizième mois remplacera l'ensemble des primes ayant la même finalité.

Conformément à l'article 6 du présent accord, la prime de présence remplacera les primes ayant la même finalité.

S'il n'existe pas de prime ayant la même finalité ou si les montants des primes ayant la même finalité ne couvrent pas l'intégralité de la base de la prime de treizième mois et/ou de la base de la prime de présence, elles se substitueront à toute prime de quelque nature que ce soit qui était versée au cours de l'année, suivant quelques modalités que ce soit et suivant quelques périodicités que ce soit, versée en application d'un accord, d'un engagement unilatéral ou d'un usage.

Pour la comparaison, les montants correspondant aux primes qui étaient versées avant l'entrée en vigueur du présent accord seront calculés par application des modalités d'attribution qui étaient en vigueur au sein des anciennes sociétés.

Toutes les primes qui ne pourront pas être substituées et/ou compensées seront maintenues transitoirement sous la rubrique « indemnité transitoire de maintien » au profit d'un groupe fermé composé des seuls salariés transférés des anciennes sociétés inscrits à l'effectif et qui bénéficiaient de cet avantage à la date d'entrée en vigueur de l'accord.

L'indemnité transitoire de maintien sera calculée au terme de l'année N et versée le cas échéant en une seule fois en janvier de l'année N+1.

Ces avantages restent acquis tant que les salariés bénéficient des conditions d'attribution.

Les primes discrétionnaires, les primes liées aux systèmes de rémunération variable des cadres, des équipes commerciales et d'affrètement (notamment primes d'acquisition, d'entretien, d'affrètement, de performance...) sont exclues de ce dispositif.

<b>Article 13    STATUT SOCIAL DES SALARIES A COMPTER DE LA DATE D'APPLICATION DE L'ACCORD</b>
--

Le présent accord se substitue à l'ensemble des dispositions conventionnelles, des engagements unilatéraux et des usages relatif à la rémunération, la structure de la rémunération et ses accessoires, en vigueur dans l'entreprise au jour de la signature du présent accord.

Le présent accord vaut accord de substitution, annulant et remplaçant toutes les anciennes dispositions relatives à la rémunération, à la structure de la rémunération et à ses accessoires (primes, indemnités, majorations, gratifications, treizième mois...) qui n'ont donc plus vocation à s'appliquer.

Les dispositions du présent accord ont été déterminées en prenant en compte la situation de l'entreprise dans un contexte économique du secteur de la messagerie qui devrait connaître une conjoncture durablement peu porteuse en terme de volumes.

Il est donc convenu entre les parties que ces dispositions pourront faire l'objet de révisions en fonction de l'évolution de la situation économique de l'entreprise et que dans ce cadre, elles feront l'objet d'une analyse chaque année lors des négociations annuelles.

<b>Article 14 - DUREE ET DATE D'APPLICATION DE L'ACCORD</b>
---

Le présent accord prend effet à sa date de dépôt.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

<b>Article 15 - REVISION ET DENONCIATION</b>
--

***15.1 : Révision***

L'une ou l'autre des parties signataires au présent accord peut demander la révision du présent accord sous réserve d'en faire la demande par écrit adressée aux autres parties signataires. Sa demande sous peine de n'être pas recevable devra obligatoirement comporter la ou les clauses dont il est demandé la révision ainsi qu'un projet de nouveau texte.

Dès lors que la demande répond au formalisme décrit ci-dessus, la direction s'engage à convoquer les organisations syndicales signataires ainsi que les organisations syndicales représentatives non signataires à une réunion aux fins de négocier. Cette réunion devra se tenir dans un délai de deux mois qui suit la réception de la demande de révision.

Lorsque la demande de révision est à l'initiative de la direction, la réunion des organisations syndicales devra intervenir au plus tard dans un délai de deux mois qui suit la réception la plus tardive de la demande de révision formulée par la direction.

***15.2 Dénonciation***

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve d'un préavis de trois mois.

Il n'est admis aucune dénonciation partielle.

<b>Article 16- DEPOT / PUBLICITE</b>
--------------------------------------

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires (une version papier et une version électronique) à la Direccte de Cergy-Pontoise et en un exemplaire au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Cergy-Pontoise.

Chaque organisation syndicale recevra un exemplaire original de l'accord.

Fait à Gonesse, 13 décembre 2012  
(en 8 exemplaires originaux)

Pour MORY SAS  
André LEBRUN  
Président

Pour la C.F.E. –C.G.C.  
Monsieur Pascal JONCKHEERE,  
Délégué syndical

Pour la C.F.D.T  
Monsieur Olivier LAMIELLE,  
Délégué syndical

Pour la C.F.T.C.  
Monsieur Jean-Pierre BIZON,  
Délégué syndical

Pour la C.G.T  
Monsieur Nicolas LAROSE,  
Délégué syndical

Pour F.O.  
Monsieur Daniel GIANETTO,  
Délégué syndical