

ACCORD DE SUBSTITUTION SUR LE TEMPS DU TRAVAIL

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^{er} 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^{er} 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 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 - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Les modalités d'aménagement du temps de travail seront mises en place à compter du 1^{er} janvier 2013.

2-1. TEMPS DE TRAVAIL

Il est précisé, s'agissant des cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, et des salariés dont la nature du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, que le présent chapitre contient en son article 2-2.6 des dispositions particulières.

Les cadres dirigeants, les membres du Comité de Direction et les Directeurs Régionaux sont quant à eux exclus du champ d'application du présent chapitre.

Il est également précisé que l'organisation du temps de travail sous la forme de jours de repos ne peut concerner que les salariés engagés à durée indéterminée, à l'exclusion, par conséquent des salariés sous contrat à durée déterminée, ceux à temps partiel, ceux sous contrat de formation en alternance, des stagiaires, des salariés bénéficiant des dispositions de l'article 2-2.6 et des personnes exécutant une mission par l'intermédiaire d'une entreprise de travail temporaire.

2-1.1 temps de travail effectif

La durée du travail effectif est définie comme le temps pendant lequel les salariés sont à la disposition de l'employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Elle est égale à l'amplitude de la journée de travail diminuée de la durée totale des coupures et du temps consacré aux repas, aux pauses, à l'habillage, au déshabillage et au casse-croûte dans le respect des dispositions de l'article L 3121- 3 du code du travail.

2-1.2 temps de service des chauffeurs

Dans le respect des horaires de prise et de fin de service nécessités par l'organisation de travail et déterminés par l'entreprise, le temps de service des chauffeurs est constitué par 100 % de la durée :

- des temps de conduite,
- des temps d'autres travaux, tels que chargement, déchargement, entretien du véhicule, livraison,
- des temps à disposition, tels que surveillance des opérations de chargement et déchargement sans y participer, et / ou, temps d'attente durant lesquels, bien que n'étant pas tenu de rester à son poste, le chauffeur ne peut disposer librement de son temps.

En revanche, ne sont pas pris en compte au titre du temps de service l'ensemble des interruptions, repos, temps pendant lesquels le conducteur n'exerce aucune activité et dispose librement de son temps : c'est-à-dire notamment les coupures obligatoires, les temps consacrés aux repas, les temps de repos aux centres étoiles, le casse-croûte, l'habillage, la douche etc...

2-1.3 temps de repos aux étoiles

Le temps de repos aux étoiles des chauffeurs de traction ne constitue pas du temps de travail effectif. Il n'est pas indemnisé.

Il est cependant créé un groupe fermé composé des seuls salariés travailleurs de nuit, inscrits à l'effectif à la date d'entrée en vigueur de l'accord, transférés de Mory Team, chauffeurs de traction, bénéficiant de l'octroi d'une indemnisation du temps de repos aux étoiles, qui bénéficient de modalités spécifiques définies dans l'article 3-5.

2-1.4 traitement des temps de pause

a) Définition du temps de pause

Les temps de pause s'entendent comme des temps d'inactivité comportant une maîtrise et une gestion de son temps par le salarié. Ces pauses doivent être clairement délimitées et assorties d'une interruption effective de toute activité. Les pauses sont définies par la direction de l'entreprise.

Conformément à la législation, les temps de pause ne constituent pas du temps de travail effectif. Les temps de pause et d'interruption du travail ne sont donc pas rémunérés.

b) Groupe fermé

Le temps de pause rémunéré est maintenu au profit du groupe fermé composé des seuls salariés, inscrits à l'effectif à la date d'entrée en vigueur de l'accord, transférés de Mory Team, de Mory 73 et de Distri Team 69, membres des équipes de manutention à horaires décalés (équipe du matin, équipe d'après-midi, équipe du soir) travaillant en horaire continu, bénéficiant de l'octroi d'une pause rémunérée de 27 minutes à raison des conditions d'exercice du poste qui reste acquise et rémunérée tant que le salarié est affecté audit poste, à l'exception des salariés travaillant pendant la période nocturne qui bénéficient de dispositions particulières définies à l'article 3 du présent accord,

A l'exception des dispositions spécifiques à ce groupe fermé, les temps de pause et d'interruption de travail ne sont pas rémunérés.

2-2. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les modalités d'organisation du Temps de Travail sont décidées par l'entreprise. Elles sont définies par site, en fonction des catégories de personnel, des nécessités d'exploitation, suivant les organisations définies dans le présent chapitre.

Concernant plus spécifiquement les chauffeurs, l'horaire correspondant à chaque type de tournée sera défini localement en fonction des besoins organisationnels de chaque agence. La répartition des chauffeurs entre les différents types de tournées n'est pas définitive et pourra faire l'objet de changement entre les différents types de tournées, décidé par le responsable en fonction des besoins et nécessités d'exploitation. Dans ce cadre il sera porté une attention particulière afin de préserver la relation clientèle.

Il est précisé que la majorité des sites est ouvert 5,5 jours par semaine et que certains sites ont des équipes de nuit. Il sera mis en œuvre, au sein de chaque site, selon leurs contraintes spécifiques, une organisation pour répondre aux besoins de la clientèle, avec une ouverture sur 5,5 jours, de préférence du lundi au samedi midi. Cette organisation privilégiera deux jours de repos hebdomadaires consécutifs aux salariés, dont le dimanche.

Sont définies ci-après les modalités d'organisation du temps de travail applicables dans l'entreprise à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

2-2.1 Aménagement du temps de travail des sédentaires

Les modalités de répartition de la durée du travail sur les jours de la semaine sont fixées par le décret N° 83-40 modifié par le décret du 04 janvier 2007.

L'entreprise peut aménager le temps de travail suivant les modalités définies ci-après.

a) Aménagement du temps de travail sans jours de repos

La durée hebdomadaire de travail due par le salarié sera de 35 heures.

Ce dispositif s'impose aux salariés embauchés sous contrat à durée déterminée.

Concernant les salariés sous contrat à durée indéterminée bénéficiant à la date d'entrée en vigueur de l'accord d'un aménagement incluant 5 jours de repos, la mise en place d'une organisation sans jour de repos ne pourra se faire qu'avec l'accord du salarié.

b) Aménagement du temps de travail incluant 5 jours de repos dans l'année

Les dispositions ci-dessous s'inscrivent dans le cadre du dispositif légal contenu notamment dans les articles L 3122- 2, L 3122-4 du code du travail.

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée exclusivement, la durée hebdomadaire de travail due par le salarié sera de 35 heures et 57 minutes. Le dépassement des 35 heures hebdomadaires est compensé par 5 jours de repos (le 6^{ème} jour de repos étant travaillé dans le cadre de la journée de solidarité) sur une année civile complète, interrompue par les seules absences pour prise de congés payés, jours fériés légaux, congés d'ancienneté, repos compensateur de remplacement, compensation obligatoire en repos, repos compensateur de nuit, heures de délégation, temps de représentation des représentants du personnel.

c) Répartition annuelle de la durée du travail

Cette modalité sera mise en œuvre conformément aux articles L 3122-2 et 3121-4 du code du travail, en fonction des nécessités de l'exploitation d'un site, subissant des variations d'activité du fait des besoins et de la nature de sa clientèle

Le cadre de référence sera l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Le temps de travail des salariés pourra s'accomplir selon des alternances de périodes de forte activité et de faible activité, à condition que sur une année civile, le nombre d'heures de travail n'excède pas 1607 heures.

Cette durée annuelle de travail de 1607 heures correspondant à une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures par semaine travaillée sur l'année, après déduction des jours de congés payés et des jours fériés légaux.

Lorsque cette répartition annuelle, s'appliquera à des salariés accomplissant une durée de travail incluant 5 jours de repos, le 6^{ème} jour de repos étant travaillé dans le cadre de la journée de solidarité, la durée moyenne du travail hebdomadaire sera de 35 heures 57 minutes.

Un programme indicatif de l'ensemble des périodes de modulation sera élaboré avant le début de chaque année. Il pourra être défini par service : calendriers prévisionnels collectifs.

Ce programme indicatif est soumis pour avis au comité d'entreprise.

En cas de nécessité spécifique liée aux conditions d'exercice particulier de ses fonctions par un salarié, le calendrier prévisionnel pourra être individuel. Les conditions de changement des calendriers individualisés ainsi que les incidences des absences du salarié sur la rémunération sont identiques à celles fixées en cas de programmation collective.

Un planning de travail indicatif des équipes sera établi chaque mois, au plus tard le 20 du mois en cours, pour le mois suivant et tiendra notamment compte des absences autorisées et des surcharges de travail.

La programmation préalable et le planning de travail indicatif seront portés à la connaissance des salariés.

Le planning indicatif mensuel pourra être modifié avec un délai de prévenance de 7 jours.

Les modifications de programme ou du planning seront portées à la connaissance des salariés.

Dans le cadre de cette organisation, le temps de travail des salariés sera enregistré par un système d'enregistrement manuel cosigné par le salarié et le responsable. Les heures réalisées seront comptabilisées sur le bulletin de paie.

Conformément aux dispositions légales, sont considérées comme des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de 1607 h et constatées en fin de période de référence.

En fin de période, le temps de travail effectif sera décompté afin de déterminer les heures effectuées au-delà de 1607 heures.

Les heures supplémentaires ainsi définies donneront lieu soit à paiement assorti des majorations légales soit à repos compensateur équivalent.

Sur sa demande expresse, et dans les conditions définies à l'article 2-2.5, le salarié pourra bénéficier d'un repos compensateur équivalent en lieu et place du paiement de tout ou partie de ses heures supplémentaires et des majorations.

Deux mois avant la fin de la période de référence, un examen de la situation individuelle sera fait par la Direction et les mesures adaptées seront prises afin d'éviter, le cas échéant, la constatation d'heures supplémentaires excédentaires en fin de période.

L'employeur présentera au comité d'entreprise le bilan de la mise en œuvre du programme indicatif.

Le décompte et la rémunération des absences s'effectueront selon les modalités suivantes :

- La rémunération mensuelle sera lissée sur la base de l'horaire moyen mensuel de 151H66.
- En cas d'absence donnant lieu à indemnisation, celle ci sera calculée chaque mois sur la base de la rémunération lissée. A la fin de la période de modulation ces absences seront valorisées sur la base du temps réel qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent pour le décompte des heures.
- En cas d'absence non rémunérée, le salaire sera réduit proportionnellement au nombre d'heures d'absence par rapport à la durée mensuelle du travail lissée.

Il est expressément convenu que les personnels intérimaires ne seront pas soumis au régime de modulation. Leur durée de travail sera de 35h hebdomadaire.

2-2.2 Situation des personnels roulants

Les dispositions ci-dessous s'inscrivent dans le cadre du dispositif légal contenu notamment dans les articles L 3122- 2, L 3122-4 du code du travail et du décret N° 83-40 modifié par le décret du 04 janvier 2007

a) calcul du temps de travail

Le personnel roulant bénéficie d'un horaire individualisé faisant l'objet d'une convention individuelle horaire mensuelle fixée par contrat de travail et assujetti à un contrôle spécifique.

La durée du travail du personnel roulant sera calculée sur le mois.

b) Aménagement du temps de travail sans jours de repos

Pour les personnes non engagées en contrat à durée indéterminée, et, selon les besoins de l'entreprise les salariés engagés à durée indéterminée, la durée mensuelle de travail due par le salarié sera son horaire mensuel individualisé contractualisé.

c) Aménagement du temps de travail incluant 5 jours de repos dans l'année

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée exclusivement, l'horaire mensuel individualisé de chaque chauffeur sera dans ce cadre augmenté en proportion, le dépassement étant compensé par l'octroi de 5 jours de repos (le 6^{ème} jour étant travaillé dans le cadre de la journée de solidarité) sur une année civile complète, interrompue par les absences pour prise de congés payés, jours fériés légaux, congés d'ancienneté, repos compensateur de remplacement, repos compensateur, repos compensateur de nuit, heures de délégation, temps de représentation des représentants du personnel.

2-2.3 Dispositions diverses

a) Entrée ou sortie des effectifs en cours d'année.

Lorsque le salarié n'a pas accompli la totalité de la période sur laquelle porte l'organisation du temps de travail (Jours de repos, modulation) en raison de sa sortie des effectifs en cours d'année, une régularisation de sa rémunération sera effectuée lors de son départ ou en fin d'année.

Cette régularisation sera égale à la différence entre le nombre d'heures réellement travaillées et celui correspondant à l'horaire de référence.

Pour les salariés entrés en cours d'année, bénéficiant de jours de repos, le nombre de jours de repos sera calculé dès son embauche au prorata temporis en fonction de sa date d'entrée.

b) Jours de repos

Pour le salarié bénéficiaire, le temps de travail s'organisera avec l'octroi de 6 jours de repos sur l'ensemble de l'année, dès lors qu'il est présent pendant toute l'année civile. Un jour de repos étant travaillé dans le cadre de la journée de solidarité, le salarié bénéficiaire présent pendant toute l'année bénéficiera en réalité de 5 jours de repos. Toute absence, hors congés payés, jours fériés légaux, congés d'ancienneté, repos compensateur de remplacement, repos compensateur chauffeur, repos compensateur de nuit, compensation obligatoire en repos des sédentaires, heures de délégation, temps de représentation des représentants du personnel et événement familiaux conventionnels réduit le nombre de jours de repos au prorata du nombre d'heures travaillées. Cette proratisation s'effectue au mois le mois.

Un planning des jours de repos sera fixé en début d'année civile par la direction de l'entreprise en concertation avec le salarié et pourra être modifié par la direction avec un délai de prévenance de 10 jours sauf urgence motivée. Ce planning prendra en compte notamment les journées de fermeture de l'entreprise.

A défaut la prise des jours de repos se fera pour 2 jours à l'initiative du salarié et pour 3 jours à l'initiative de l'employeur.

Afin de ne pas désorganiser les services, ces jours de repos ne pourront pas être pris pendant les périodes de forte activité (période rouge) telles qu'elles seront fixées au sein de chaque site.

Sous réserve de ce qui est mentionné ci-dessus, ces jours pourront être pris de façon consécutive dans la limite de 5 jours. A partir de 3 jours consécutifs, le délai de prévenance sera d'un mois sauf urgence motivée.

Pour les salariés concernés par une répartition annuelle du temps de travail les jours de repos s'intégreront dans le planning de travail.

La prise des jours de repos doit se faire sur l'année civile ; aucun report n'est admis.

En cas de prise d'un nombre de jours de repos supérieur aux droits acquis, compte tenu des absences impactant le calcul des droits acquis, une déduction salariale correspondant aux jours pris et non acquis sera opérée.

c) Contrôle du temps de travail

Il est rappelé que la fixation de l'horaire collectif au sein de chaque service constitue une prérogative de la direction dans le cadre de son pouvoir d'organisation. L'horaire collectif est soumis pour avis au comité d'entreprise. Un double de cet horaire est transmis à l'inspection du travail avant d'être affiché sur les lieux de travail. Il en est de même en cas de modification de l'horaire collectif.

Le contrôle du temps de travail sera placé sous l'autorité et la responsabilité des Directeurs d'Agence, des Chefs de Services du Siège et des Centres Administratifs qui veilleront à ce que le personnel respecte la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail.

Pour les chauffeurs, le temps de travail sera relevé par le chronotachygraphe, pourvu qu'il soit utilisé de façon conforme, ou sera attesté par l'horaire de service ou par l'utilisation conforme du livret individuel pour les Véhicules Légers non équipés de chronotachygraphe.

Le bulletin de paie précisera le total cumulé des heures supplémentaires effectuées et/ ou des repos acquis

Pour les personnels de conduite le bulletin de paie comportera les mentions obligatoires définies dans l'article 10, §6 du décret N° 83-40 modifié par le décret du 04 janvier 2007.

Pour les salariés soumis à la modulation le bulletin de paie comportera le compteur des heures effectuées.

2-2.4 Heures supplémentaires

Les dispositions ci-dessous s'inscrivent dans le cadre du dispositif légal contenu notamment dans les articles L.3121-11 et L.3121-11-1 et, pour les chauffeurs, du décret N° 83-40 du 26 janvier 1983 modifié par le décret du 04 janvier 2007.

a) constatation des heures supplémentaires

Concernant le personnel sédentaire, toute heure de travail supplémentaire doit être commandée par un écrit motivé par le supérieur hiérarchique préalablement à la réalisation du travail supplémentaire. Le recours aux heures supplémentaires en fin de service doit être commandé ou validé a posteriori (s'il s'agit d'un dépassement non prévisible et justifié) par le supérieur hiérarchique. Les dépassements d'horaires non commandés ou non validés a posteriori ne constituent pas des heures supplémentaires.

Pour les chauffeurs, le temps de travail est relevé par le chronotachygraphe, pourvu qu'il soit utilisé de façon conforme, ou attesté par l'horaire de service ou par l'utilisation conforme du livret individuel pour les Véhicules Légers non équipés de chronotachygraphe. Il devra être conforme aux instructions données par la hiérarchie notamment en ce qui concerne la prise de service, l'interruption pour le repas, les coupures obligatoires...

b) fixation du contingent des heures supplémentaires

Le contingent maximal d'heures supplémentaire est fixé à 220 heures

c) traitement des heures supplémentaires

Pour les chauffeurs grands routiers, les heures supplémentaires effectuées dans la limite de 220 heures de temps de service par mois donneront lieu aux majorations légales et conventionnelles ; au delà de ce plafond elles seront remplacées par du repos compensateur équivalent.

Pour les autres catégories de chauffeurs, les heures supplémentaires effectuées dans la limite de 200 heures de temps de service par mois donneront lieu aux majorations légales et conventionnelles ; au delà de ce plafond elles seront remplacées par du repos compensateur équivalent.

Pour les sédentaires, les heures supplémentaires effectuées dans la limite de 39 heures de temps de travail effectif par semaine donneront lieu aux majorations légales ; au delà de ce plafond elles seront remplacées par du repos compensateur équivalent.

Ces limites devront être en tout état de cause conformes aux durées maximales de travail.

Les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Sur sa demande expresse, et dans les conditions définies à l'article 2-2.5, le salarié pourra bénéficier d'un repos compensateur équivalent en lieu et place du paiement de toutes ses heures supplémentaires et des majorations.

d) heures supplémentaires effectuées au delà du contingent

Le contingent annuel pourra être dépassé notamment en cas de circonstances spécifiques, telles par exemple que le surcroît exceptionnel d'activité et/ ou l'absentéisme (ce afin d'éviter le recours à l'intérim), ou quand la spécificité du poste ne permet pas le recours à un remplaçant ou la répartition du travail supplémentaire sur un autre poste.

Dans ce cadre, les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent ouvrent droit pour le personnel sédentaire à une contrepartie obligatoire en repos fixé à 100% de chaque heure supplémentaire effectuée. Les modalités de prise de cette contrepartie obligatoire en repos sont définies ci-dessous.

Par dérogation, le personnel roulant bénéficie du repos compensateur en application de l'article 5 du décret 83-40.

2-2.5 Modalités de prise du repos compensateur équivalent, de la contrepartie obligatoire en repos, du repos compensateur du personnel roulant et du repos compensateur en contrepartie du travail de nuit

Le repos compensateur équivalent remplace tout ou partie des heures supplémentaires ainsi que les majorations prévues à l'article L. 3121-22 du code du travail et concerne le personnel sédentaire et le personnel roulant.

La contrepartie obligatoire en repos est fixée selon les modalités définies dans l'article L.3121-11 du code du travail et concerne uniquement le personnel sédentaire.

Le repos compensateur concerne uniquement le personnel roulant et est fixé par l'article 5 du décret 83-40.

Le repos compensateur en contrepartie du travail de nuit est défini dans l'article 3 du présent accord.

Lorsque le salarié a acquis une journée de repos (7 heures pour les sédentaires et pour les chauffeurs la durée journalière de travail), il doit fixer en accord avec l'employeur le jour ou les jours qu'il entend chômer dans les 6 mois suivants.

C'est au salarié qu'il incombe de présenter une demande de repos à l'employeur en précisant la date et la durée du repos.

Ce repos peut être pris par journée entière ou par demi-journée.

Il donne droit à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail et qui a le caractère de salaire.

La demande précisant la date et la durée doit être formulée au moins un mois à l'avance.

Dans les 10 jours suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'agence, qui motivent son désaccord.

Si des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise font obstacle à ce que plusieurs demandes soient simultanément satisfaites, les demandeurs sont départagés, selon l'ordre de priorité suivant :

- Demandes déjà différées
- Situation de famille,
- Ancienneté dans l'entreprise.

La durée pendant laquelle le repos peut être différé par l'employeur est fixée à 2 mois. Toutefois, dans le cas où ce délai aurait pour effet de reporter le repos à l'intérieur des périodes de fortes activités (période rouge) telles qu'elles seront fixées au sein de chaque site, et pendant la période comprise entre le 1^{er} juillet et le 31 août, il se trouve suspendu dès l'ouverture de ces périodes pour recommencer à courir aux termes de celles-ci.

La demande ne pourra être différée qu'une seule fois.

Si aucun accord n'est trouvé sur la prise du repos compensateur équivalent pendant les délais définis ci-dessus, il sera procédé au paiement des heures supplémentaires correspondantes.

Concernant la contrepartie obligatoire en repos du personnel sédentaire et le repos compensateur du personnel roulant, en cas de désaccord et après information des délégués du personnel quant aux raisons du désaccord, c'est l'employeur qui fixera en dernier ressort la date du jour de repos à prendre.

L'absence de demande de prise de repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur lui demande de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum d'un an et dans les conditions prévues ci-dessus.

Le nombre d'heures de repos compensateur équivalent, de repos compensateur du personnel roulant, de repos compensateur en contrepartie du travail de nuit et de contrepartie obligatoire en repos est porté sur le bulletin de paie. Il sera indiqué sur le bulletin de paie une mention notifiant l'ouverture du droit et le délai maximum de prise du repos après son ouverture.

2-2.6 Convention de forfait en jours

Les cadres autonomes qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et les salariés autonomes non cadres dont la nature du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées pourront conclure une convention individuelle de forfait en jours.

Les autres cadres de l'Annexe 4 de la CCN ne disposant pas d'une autonomie dans l'organisation de leur travail ou dont les horaires sont liés aux horaires collectifs, qualifiés de "cadres intégrés", sont régis par les dispositions précitées relatives au personnel sédentaire.

Les cadres dirigeants, les membres du Comité de Direction et les Directeurs Régionaux sont exclus du champ d'application de l'accord.

Les autres salariés autonomes non cadres susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours sont notamment les commerciaux, les responsables et chefs de service ou d'activité.

La durée du travail d'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année ne peut être supérieure à 218 jours.

Une convention individuelle de forfait ou le contrat de travail lui-même pour les nouveaux embauchés précisera le bénéfice de ces dispositions.

Le décompte des journées travaillées est défini individuellement.

Le nombre de jours travaillés théorique individuel sera décompté annuellement et le nombre de jours non travaillés sera calculé selon le principe suivant :

☞ Nombre de jours travaillés :

- ◆ Nombre de jours calendaires – jours de repos hebdomadaire – jours fériés (jours ouvrés) – 25 jours ouvrés de congés - nombre de jours ouvrés de congés hors période = X jours

☞ Nombre de jours non travaillés :

- ◆ X jours – 218 jours travaillés maximum = nombre de jours non travaillés

Pour des raisons de gestion administrative, ces jours non travaillés seront nommés « jour de repos » et seront indiqués sous cette rubrique en paie.

Lorsque le cadre n'accomplit pas la totalité de la période, en raison d'absences autres que les congés payés, les jours fériés légaux et les jours d'ancienneté, le nombre de « jours de repos » sera proratisé en fonction du nombre de jours d'absences.

Lorsqu'il n'a pas accompli la totalité de la période en raison de son entrée en cours d'année le nombre de « jours de repos » sera calculé à partir de sa date d'entrée au prorata temporis.

Lorsqu'il n'a pas accompli la totalité de sa période en raison de sa sortie des effectifs en cours d'année, une régularisation de sa rémunération sera effectuée lors de son départ sur la base du nombre de jours qui aurait dû être travaillé.

Chaque journée ou de demi-journée non travaillée donnera lieu à l'établissement préalable d'une demande et, après validation de la hiérarchie, d'un bon de prise de « jour de repos » conjointement signé par le cadre autonome et son supérieur hiérarchique.

Les « jours de repos » seront reportés sur le bulletin de paie.

Chaque cadre autonome devra bénéficier du repos quotidien de 11 heures consécutives et des 24 heures consécutives de repos minimal hebdomadaire et ne pas travailler plus de six jours par semaine.

Le contrôle du respect du nombre de jour de travail et de « jour de repos », des durées maximales de travail et des temps de repos sera effectué par le responsable hiérarchique.

Un entretien annuel individuel sera organisé avec le cadre autonome par le supérieur hiérarchique. Il portera sur la charge de travail du salarié, sur l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du cadre autonome.

Article 3 - TRAVAIL DE NUIT

Il est fait application des dispositions légales, des dispositions de la convention collective, et des dispositions spécifiques définies ci-après.

3-1. Définition de la période nocturne

Conformément à la convention collective la période nocturne est la période comprise entre 21 heures et 6 heures.

3-2. Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui accomplit, pendant la période nocturne :

- Soit, selon son horaire de travail habituel, au minimum trois heures dans la période de nuit, à raison de deux fois par semaine au moins ;
- Soit, un nombre minimal d'heures de travail de 270 heures accomplies pendant une période de 12 mois consécutifs.

3-3. Compensation pécuniaire en contrepartie du travail de nuit

Les personnels ouvriers, employés et techniciens/agents de maîtrise bénéficient, pour tout travail effectif au cours de la période nocturne et conformément aux instructions de leur employeur, d'une prime horaire qui s'ajoute à leur rémunération effective.

Cette prime horaire est égale à 20% du taux horaire conventionnel à l'embauche applicable au coefficient 150M pris comme référence pour l'ensemble des personnels concernés.

3-4. Compensation sous forme de repos

Les personnels ouvriers, employés et techniciens/agents de maîtrise qui accomplissent au cours d'un mois et conformément aux instructions de leur employeur au moins 50 heures de travail effectif durant la période nocturne bénéficient, en complément de la compensation pécuniaire d'un repos compensateur d'une durée égale à 5% du temps de travail qu'ils accomplissent au cours de la période nocturne, à l'exception des salariés visées à l'articles 3-5 ci-dessous qui bénéficient de modalités spécifiques.

3-5. Dispositions spécifiques aux groupes fermés

Il est constitué un groupe fermé composé des seuls salariés travailleurs de nuit, inscrits à l'effectif à la date d'entrée en vigueur de l'accord, transférés de Mory Team, de Mory 73 et de Distri Team 69, membres des équipes de manutention à horaires décalés (équipe de nuit) travaillant en horaire continu, bénéficiant de l'octroi d'une pause rémunérée de 27 minutes correspondant au repos compensateur dû en contrepartie du travail de nuit, et d'une prime horaire supplémentaire égale à 5% du taux horaire conventionnel à l'embauche applicable au coefficient 150M pour tout travail effectif effectué au cours de la période nocturne et conformément aux instructions de leur employeur. Ces avantages restent acquis tant que le salarié est affecté audit poste.

Il est également constitué un groupe fermé composé des seuls salariés travailleurs de nuit, inscrits à l'effectif à la date d'entrée en vigueur de l'accord, transférés de Mory Team, chauffeurs de traction, bénéficiant de l'octroi d'une indemnisation du temps de repos aux étoiles. Ce temps de repos aux étoiles correspond au repos compensateur dû en contrepartie du travail de nuit. Ces salariés, qui accomplissent au cours d'un mois et conformément aux instructions de leur employeur au moins 50 heures de travail effectif durant la période nocturne, bénéficient en contrepartie d'une prime horaire supplémentaire égale à 5% du taux horaire conventionnel à l'embauche applicable au coefficient 150M. Ces dispositions restent acquises tant que le salarié est affecté audit poste.

Il est également constitué un groupe fermé composé des seuls salariés travailleurs de nuit, inscrits à l'effectif à la date d'entrée en vigueur de l'accord, transféré de Mory 73, Messagerie Seegmuller, Distriteam 69, Mory 25, Mory Team (ne bénéficiant pas de temps de repos aux étoiles), chauffeurs de nuit, bénéficiant d'une compensation pécuniaire équivalente qui se substitue au repos compensateur. Ces salariés, qui accomplissent au cours d'un mois et conformément aux instructions de leur employeur au moins 50 heures de travail effectif durant la période nocturne, bénéficient d'une compensation pécuniaire égale à 5% du taux horaire conventionnel à l'embauche applicable au coefficient 150 M qui se substitue au repos compensateur. Ces dispositions restent acquises tant que le salarié est affecté audit poste.

Il est également constitué un groupe fermé composé des seuls salariés travailleurs de nuit, inscrits à l'effectif à la date d'entrée en vigueur de l'accord, transféré de Mory Exdis, chauffeurs de nuit, bénéficiant d'une compensation pécuniaire totale (incluant la compensation pécuniaire en substitution du repos) supérieure aux dispositions conventionnelles. Ces dispositions restent acquises sous la forme d'une prime différentielle de nuit qui complètera la compensation pécuniaire conventionnelle et la compensation pécuniaire en substitution du repos, tant que le salarié est affecté audit poste.

En cas d'évolution des textes légaux ou conventionnels relatifs aux dispositifs sur le travail de nuit, ou de remise en cause de ce dispositif, les parties signataires se réuniront à l'initiative de la direction dans un délai d'un mois à compter de la date de changement des textes ou de la remise en cause, en vue d'arrêter les modifications éventuellement nécessaires.

3-6. Modalités de prise du repos compensateur de nuit

Ces modalités sont définies dans l'article 2-2.5 ci-dessus.

Article 4 - JOURNEE DE SOLIDARITE
--

La journée de solidarité au sein de Mory prendra la forme du travail d'un jour de repos accordé au titre de l'aménagement du temps de travail.

Pour les salariés ne bénéficiant pas de jours de repos et pour les temps partiel, la journée de solidarité sera individualisée au cas par cas au sein des agences et prendra la forme soit du travail d'un jour d'ancienneté, soit le travail supplémentaire de 7 heures, ou pour les temps partiel de la durée proportionnelle à la durée contractuelle de son contrat, au cours de l'année.

Article 5 - CONGES PAYES

5-1. Période d'acquisition de référence

Pour l'appréciation du droit à congé payé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente (Année N-1) au 31 mai de l'année en cours (Année N). Les congés payés acquis des salariés, inscrits à l'effectif à la date d'entrée en vigueur de l'accord, transférés de sociétés qui avaient mis en place une période de référence différente seront adaptés en ce sens.

5-2. Période des congés

Il est expressément convenu entre les parties que les congés acquis au titre de cette période de référence devront être pris au plus tard le 31 mai de l'année N+ 1.

Il est précisé qu'il n'est pas possible d'anticiper la prise de congés non encore acquis.

Conformément aux dispositions légales, l'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur, après avis des délégués du personnel

Pour déterminer l'ordre des départs en congés, il sera tenu compte :

- De la situation de famille des bénéficiaires : présence d'enfants scolarisés à charge, possibilités de congé du conjoint, sachant que les conjoints - ou les partenaires liés par un PACS - travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané,
- De l'ancienneté du salarié dans l'entreprise,
- De l'activité éventuelle du salarié chez d'autres employeurs.

5-3. Décompte des congés

Les congés payés seront décomptés en jours ouvrés à compter des congés acquis au titre de l'année 2013 (acquisitions du 1^{er} juin 2012 au 31 mai 2013). Les compteurs de congé payés notifiés sur les bulletins de paie seront modifiés en janvier 2013.

5-3. Planification des jours de congés

Chaque année la Direction établira le calendrier de planification des congés payés.

5-4. Report des congés

Les congés non pris au 31 mai ne seront pas reportés sur la période suivante.

Toutefois, il est convenu entre les parties, que le salarié en arrêt maladie à la date du 31 mai et depuis 3 mois consécutifs, qui a posé ses congés payés conformément à la planification et qui, du fait de cette absence, a été empêché de prendre ses congés payés, puisse les reporter à l'issue de ladite absence.

Article 6 - CONGES SUPPLEMENTAIRES

6-1. Congés pour évènements familiaux

Il sera fait application des dispositions de la convention collective.

Le congé pour mariage de l'intéressé sera cependant porté à 5 jours ouvrés pour les salariés ayant plus de 12 mois d'ancienneté.

6-2. Congés pour enfants malades

Conformément à l'article L. 1225-65 du code du travail, le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

Dans le cadre des congés autorisés par les dispositions légales, il est convenu entre les parties que les mères de famille, et les pères assumant seuls la charge des enfants, ayant un an d'ancienneté à la date de l'évènement, pourront prétendre en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 12 ans, constaté par certificat de travail, à une autorisation d'absence rémunérée de 3 jours par année civile. La durée de cette absence rémunérée est portée à 5 jours en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins d'un an ou si le salarié assume seul la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 12 ans.

6-3. Congés autorisés pour les femmes enceintes

Après le 6^{ème} mois de grossesse, les femmes enceintes peuvent prétendre à une autorisation d'absence rémunérée de 3 jours.

Ces 3 jours peuvent être pris par journée ou par demi-journée.

Article 7 - CONSEQUENCES DE L'EVOLUTION DE LA LEGISLATION

En cas d'évolution des textes légaux ou conventionnels relatifs aux dispositions du présent accord, les parties signataires se réuniront à l'initiative de la direction dans un délai d'un mois à compter de la date de changement des textes, en vue d'arrêter les modifications éventuellement nécessaires au présent accord.

Article 8 - DUREE ET DATE D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord prend effet à sa date de dépôt.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 - REVISION ET DENONCIATION

9.1 : 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.

9.2 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.

Article 10- DEPOT / PUBLICITE

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