

**ACCORD DE PERFORMANCE COLLECTIVE RELATIF A LA REINTEGRATION
DE LA QUOTE-PART MENSUELLE DE 13^{ème} DANS LE SALAIRE MENSUEL
BRUT DE BASE DE LA SOCIETE DMO**

Entre les parties soussignées :

- **la Société Docks des Matériaux de l'Ouest**, dont le siège social est situé à 23 boulevard de la Haie des Cognets à Saint Jacques de la Lande (35), inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Rennes sous le n° B 302 364 211, représentée par M. XXX en sa qualité de Directeur Général, ci-après dénommée la Société,

D'une part, et,

- **l'Organisation Syndicale CFDT** représentée par M. XXX en qualité de Délégué Syndical Central,
- **l'Organisation Syndicale FO** représentée par M. XXX en qualité de Délégué Syndical Central.

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Sommaire :

Article 1. Préambule :.....	2
Article 2. Objet :.....	2
Article 3. Champ d'application :.....	2
3.1 Etablissements concernés :.....	2
3.2 Collaborateurs concernés :.....	3
Article 4. Aménagement de la structure de la rémunération :.....	3
Article 5. Modalités d'information des salariés :.....	3
Article 6. Application de l'accord aux contrats de travail :.....	3
Article 7. Dépôt de l'accord :.....	4
Article 8. Durée – dénonciation – révision de l'accord :.....	4
Article 9. Adhésion :.....	4
Article 10. Suivi de l'application de l'accord :.....	5
Article 11. Règlement des litiges :.....	5

Article 1. Préambule :

Il est rappelé qu'une prime de treizième mois est versée sous la forme d'une quote-part mensuelle (1/12^{ème} chaque mois) aux salariés non-cadres (hors alternants) de la Société DMO en vertu d'un usage.

Cet usage a pour conséquence que le taux horaire affiché sur le bulletin de paie (lequel ne prend en compte que le salaire de base) est inférieur au taux horaire réel (lequel prend en compte la quote-part 13^{ème} mois, la quote-part vacances et l'éventuelle prime d'ancienneté).

Or cette situation a des conséquences pénalisantes dans le fonctionnement de la Société à deux niveaux : le recrutement et la fidélisation des collaborateurs, à raison de la perception erronée qu'ont les collaborateurs de leur rémunération.

Concernant les difficultés de recrutement rencontrées, le marché de l'emploi a connu ces dernières années de profondes évolutions, notamment sur des métiers en tension en raison du manque de main d'œuvre. De ce fait, dans certains métiers tels que les chauffeurs et magasiniers, les éventuels candidats choisissent leur employeur en fonction du taux horaire. La Société se retrouve alors face à de vraies difficultés de recrutement. En effet, les entreprises concurrentes affichent une structure de rémunération différente de celle en application dans la Société DMO ce qui a pour effet de fausser la négociation sur le taux horaire lors de la phase de recrutement. Par ailleurs, au-delà de cette négociation, il est extrêmement compliqué d'expliquer à un candidat notre structure de rémunération ce qui peut provoquer une déception à la lecture du premier bulletin de paie par le nouveau collaborateur embauché.

Or, au vu de la pyramide des âges des salariés de la Société, il est vital pour la Société de pouvoir procéder au renouvellement des générations, lequel va s'accroître dans les années à venir, sur des métiers stratégiques pour la Société.

Concernant les difficultés de fidélisation des collaborateurs rencontrées, les différentes enquêtes internes ont démontré que la rémunération proposée était un point d'insatisfaction plus important chez DMO que dans les autres sociétés du Groupe alors que les rémunérations forfaitaires proposées incluant le salaire de base et les quotes-parts s'avèrent souvent supérieures aux rémunérations proposées dans les autres régions du Groupe. Ce ressenti est certainement lié au fait que le taux horaire affiché par la société DMO est inférieur à celui des autres sociétés du Groupe en raison de la structure de sa rémunération.

Face à ce constat, les parties ont souhaité rendre la rémunération des salariés non cadres plus lisible et plus attractive en en modifiant sa structure dans le cadre d'un accord de performance collective conformément à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Cette nouvelle structure de rémunération se veut incitative pour recruter et fidéliser les collaborateurs et globalement assurer un meilleur fonctionnement de la Société.

Article 2. Objet :

Le présent accord a pour finalité le développement de l'emploi par la rénovation de la structure de la rémunération de la Société DMO en application de l'article L2254-2 du Code du travail.

Article 3. Champ d'application :

3.1 Etablissements concernés :

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de la Société DMO, actuels et à venir.

3.2 Collaborateurs concernés :

Le présent accord vient mettre fin à l'usage précité et est applicable à l'ensemble du personnel des établissements de la Société DMO bénéficiant jusqu'à présent de la quote-part 13^{ème} mois et ce, quelle que soit la nature du contrat les liant à la Société.

Cet accord concerne tous les salariés présents au moment de son entrée en vigueur, y compris ceux qui seraient recrutés au cours de son application. Dans le cas où une proposition de contrat aurait été proposée avant la signature du présent accord, un contrat de travail intégrant la nouvelle structure de salaire détaillée dans le présent accord sera établi.

Article 4. Aménagement de la structure de la rémunération :

La prime de treizième mois versée sous la forme d'une quote-part mensuelle (1/12^{ème} chaque mois) est supprimée. Le montant de la quote-part versée mensuellement est intégré à 100% dans le salaire brut de base mensuel à compter du mois de mai 2019.

Ensemble, ils forment un tout indivisible et fixe faisant ainsi disparaître la ligne quote-part treizième mois indiquée sur le bulletin de paie.

Article 5. Modalités d'information des salariés :

Conformément à l'article L2254-2 du Code du travail, les salariés seront informés des présentes dispositions par lettre recommandée avec accusé de réception, ou lettre remise en main propre contre décharge ou lettre remise contre signature d'une liste d'émargement.

Cette lettre précisera l'existence et le contenu de l'accord, ainsi que le droit de chaque salarié de refuser l'application du présent accord à son contrat de travail.

Article 6. Application de l'accord aux contrats de travail :

Chaque salarié concerné disposera d'un délai d'un mois calendaire, à compter de la date à laquelle il a été informé de l'existence et du contenu de l'accord et de son droit de le refuser, pour faire connaître sa décision à l'employeur.

Le silence gardé par le salarié concerné pendant le délai d'un mois équivaut à une décision implicite et définitive d'acceptation de la modification, indépendamment de la durée du présent accord.

En cas d'accord explicite ou implicite du salarié sur l'application du présent accord, les stipulations du présent accord :

- se substitueront de plein droit aux clauses contraires et incompatibles de son contrat de travail, y compris en matière de rémunération (sous réserve du respect des salaires minima hiérarchiques), sans que la signature d'un avenant soit nécessaire ;
- annuleront et remplaceront toute autre disposition conventionnelle et usage portant sur le même objet ;
- entraîneront une augmentation de 20€ brut (vingt euros) de son salaire brut mensuel de base. Ces 20 euros sont appliqués pour un temps plein et sont appliqués au prorata temporis pour les salariés à temps partiel.

Le refus du salarié ne pourra, quant à lui, pas être implicite. Il devra être expressément signifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas de refus, la structure de sa rémunération restera inchangée et le salarié concerné ne bénéficiera pas des dispositions du présent accord et notamment de l'augmentation de 20€ (vingt euros) de son salaire brut mensuel de base (au prorata temporis pour les salariés à temps partiel).

Pour rappel, dans l'hypothèse d'un refus du salarié, la Loi prévoit que la Société dispose d'un délai de deux mois calendaires, à compter de la notification du refus, pour engager une procédure de licenciement pour cause réelle et sérieuse reposant sur l'existence d'un accord de performance collective et le refus du salarié. Lorsqu'une procédure de licenciement est engagée dans ce cadre, la procédure de licenciement légalement prévue pour les licenciements pour motifs personnels individuel doit être observée.

Néanmoins, faire jouer ce droit serait totalement contraire à l'objectif de recrutement et de fidélisation poursuivi par le présent accord. La Société confirme donc, dès à présent, qu'elle renonce définitivement à ce droit et qu'elle ne le mettra pas en œuvre dans l'hypothèse où un salarié refuserait l'application du présent accord à son contrat de travail. Dès lors, l'alinéa V de l'article L2254-2 du Code du travail ne pourra pas s'appliquer au présent accord.

La Société s'engage également à consacrer, pendant cinq ans, une enveloppe de NAO (toutes mesures confondues) respectant, au minimum, les mêmes proportions d'augmentation salariale proposées par la Branche du Négoce de matériaux de construction. Dans le cas où l'enveloppe serait utilisée exclusivement pour une augmentation salariale, il est rappelé qu'il s'agira d'augmentations individuelles et que seront éligibles à cette augmentation, l'ensemble des salariés dont le travail fourni satisfaction.

Article 7. Dépôt de l'accord :

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord sera déposé, à l'initiative de la Société, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi via la télédéclaration ainsi qu'auprès du Conseil de Prud'hommes.

Conformément à l'article L2231-5-1 du Code du travail, le présent accord ne sera pas publié sur Légifrance.

Article 8. Durée – dénonciation – révision de l'accord :

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter de sa signature.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par les parties signataires, notamment dans le cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration ou encore si l'application d'une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle, existante ou à venir, lui imposait la constitution, au profit de ses salariés, d'avantages de même nature pour un objet similaire. La dénonciation éventuelle devra être notifiée par LRAR aux autres parties signataires et déposée auprès de la DIRECTTE et du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes compétents.

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, notamment si son application se révèle trop difficile ou de nature à compromettre l'équilibre financier de la Société ou en cas d'évolution des structures juridiques ou économiques de cette dernière. Toute demande de révision devra être adressée par LRAR aux parties signataires et préciser les dispositions dont la révision est demandée et les propositions de révision souhaitées. Les dispositions de l'accord dont la révision est sollicitée resteront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant conclu, ou à défaut de conclusion d'un avenant, seront maintenues en l'état.

Article 9. Adhésion :

Conformément aux dispositions légales en vigueur, une organisation syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt par la Société selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

Article 10. Suivi de l'application de l'accord :

Le présent accord sera mis à disposition des collaborateurs sur l'intranet de la Société.

A l'occasion des Négociations annuelles obligatoires relatives à la rémunération, il sera présenté aux Institutions représentatives du personnel concernées un bilan de la structure de la rémunération comportant notamment des données chiffrées.

Article 11. Règlement des litiges :

Les différends pouvant survenir dans l'application du présent accord seront portés devant la délégation du personnel, en vue de rechercher une solution amiable.

Si le différend subsiste et en dernier recours, la juridiction compétente pourra être saisie par les parties concernées.

Fait à Saint-Jacques de la Lande,
En cinq exemplaires originaux,
Le 25 février 2019

Pour la CFDT,

Pour FO,

Pour la Société,