

AVENANT A L'ACCORD SUR L'AMENAGEMENT, L'ORGANISATION ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société DHL EXPRESS, Stéphane CORTHER dûment mandaté aux fins des présentes

D'une part,

ET :

- 1 L'organisation syndicale CFDT, représentée par Monsieur Patrice HUART en sa qualité de délégué syndical central,
- 2 L'organisation syndicale CFE-CGC, représentée par Monsieur Alain ROCHFELD en sa qualité de délégué syndical central,
- 3 L'organisation syndicale CFTC, représentée par Monsieur Amar GAILLARD en sa qualité de délégué syndical central,
- 4 L'organisation syndicale CGT, représentée par Monsieur Marek LUDWIKOWSKI en sa qualité de délégué syndical central,
- 5 L'organisation syndicale FO, représentée par Madame Myriam COULET en sa qualité de déléguée syndicale centrale.

D'autre part.

TABLE

PARTIE I - STATUT APPLICABLE EN MATIERE D'AMENAGEMENT, D'ORGANISATION ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL	8
CHAPITRE 1 - DISPOSITIONS LIMINAIRES	9
1. CADRE JURIDIQUE	9
2. CHAMP D'APPLICATION ET BENEFICIAIRES DE L'AVENANT	10
3. PRINCIPES ET DEFINITION	10
4. JOURNEE DE SOLIDARITE	11
5. APPLICATION DE L'AVENANT DANS LES DIFFERENTS ETABLISSEMENTS OU SITES ...	11
CHAPITRE 2 - MODALITES D'AMENAGEMENT ET D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES SOUMIS A UN DECOMPTE HORAIRE	12
1. MODALITES D'ORGANISATION ET D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	12
2. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LA BASE D'UNE DUREE HEBDOMADAIRE AVEC OCTROI DE JOURS DE RTT DANS UN CADRE ANNUEL.....	12
2.1 DUREE DU TRAVAIL EN SEMAINE PLEINE.....	13
2.2 NOMBRE DE JOURS DE RTT PAR AN	13
2.3 INCIDENCES DES ENTREES OU SORTIES EN COURS D'ANNEE SUR LE NOMBRE DE JOURS DE RTT	14
2.4 INCIDENCES DES PERIODES D'ABSENCE SUR LE NOMBRE DE JOURS DE RTT	14
2.5 MODALITES DE PRISE DES JOURS DE RTT	15
3. ORGANISATION SUR LA BASE D'UNE DUREE HEBDOMADAIRE DE 35 HEURES	15
3.1 BENEFICIAIRES	15
3.2 MODALITES D'ORGANISATION	16
4. PAUSES ET COUPURES	16
4.1 PAUSES	16
4.2 COUPURES	16
5. TEMPS D'HABILLAGE ET DE DESHABILLAGE	17
6. MODALITES DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL.....	18
7. REGIME DES HEURES EXCEDANT LA DUREE NORMALE DE TRAVAIL.....	19
7.1 PERSONNEL SEDENTAIRE.....	19
7.1.1 Heures supplémentaires et repos compensateur.....	19
7.1.2 Contingent conventionnel.....	19
7.1.3 Repos compensateur de remplacement.....	19
7.2 PERSONNEL ROULANT RELEVANT DE LA MESSAGERIE	20
7.2.1 Durée du travail.....	20
7.2.2 Heures supplémentaires.....	20
7.2.3 Contingent conventionnel.....	21
7.2.4 Repos compensateur de remplacement.....	21
8. PERSONNELS RELEVANT DE LA CATEGORIE GRANDS ROUTIERS	22
8.1 DUREE DU TRAVAIL.....	22
8.2 HEURES SUPPLEMENTAIRES	22

8.3	CONTINGENT CONVENTIONNEL	22
9.	PERSONNELS ROULANT RELEVANT DE LA CATEGORIE COURTE DISTANCE	23
9.1	DUREE DU TRAVAIL.....	23
9.2	HEURES SUPPLEMENTAIRES	23
9.3	CONTINGENT CONVENTIONNEL	23
10.	PERSONNELS RELEVANT DES ACTIVITES SERVICES CLIENTS ET STATUTS DE TRAVAILLEURS DE NUIT	24
CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT ET AU PERSONNEL NON CADRE SOUMIS A UN FORFAIT		25
1.	DEFINITION DES CATEGORIES PROFESSIONNELLES CONCERNEES.....	25
1.1	PERSONNEL D'ENCADREMENT.....	25
1.1.1.	Cadres Dirigeants.....	25
1.1.2.	Cadres Autonomes.....	26
1.1.3	Cadres Intégrés.....	26
1.2.	PERSONNEL NON CADRE	26
2.	FORFAIT ANNUEL EN JOURS	26
2.1	PRINCIPE DU DECOMPTE EN JOURS TRAVAILLES SUR L'ANNEE	26
2.2	MODALITES DE PRISE DES JOURS DE RTT	27
2.3	MODALITES DE DECOMPTE DES JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES	28
2.4	INCIDENCE DES ENTREES OU SORTIES EN COURS D'ANNEE SUR LE NOMBRE DE JOURS DE RTT	28
2.5	INCIDENCE DES ABSENCES SUR LE NOMBRE DE JOURS DE RTT	28
2.6	PARTICULARITE DES SALAIRES BENEFICIANT D'UN FORFAIT REDUIT.....	29
3.	FORFAIT MENSUEL EN HEURES	29
3.2	MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	30
3.3	MODALITES DE PRISE DES JOURS DE RTT	30
3.4	INCIDENCES DES ENTREES OU SORTIES EN COURS D'ANNEE SUR LE NOMBRE DE JOURS DE RTT	30
3.5	INCIDENCES DES PERIODES D'ABSENCE SUR LE NOMBRE DE JOURS DE RTT	31
3.6	MODALITES DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL	32
3.7	REGIME DES HEURES EXCEDENT LA DUREE NORMALE DU TRAVAIL	32
3.7.1	Heures supplémentaires et repos compensateur.....	32
3.7.2	Contingent conventionnel.....	32
3.7.3	Repos compensateur de remplacement.....	32
CHAPITRE 4 – AUTRES MODES D'ORGANISATION ET DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL		34
1.	CYCLES	34
1.1	BENEFICIAIRES	34
1.2	MODALITES	34
2.	MODULATION.....	35
2.1	BENEFICIAIRES	35
2.2	MODALITES	35
2.2.1	Période de référence de la modulation et programmation indicative	35
2.2.2	Durée de travail.....	36
2.2.3	Heures supplémentaires.....	36
2.3	CHOMAGE PARTIEL	37
2.4	EMBAUCHE OU DEPART EN COURS DE PERIODE DE MODULATION	37
2.5	RECOURS AU TRAVAIL TEMPORAIRE.....	38
2.6	EFFET DE LA MODULATION SUR LA REMUNERATION	38
2.7	SUIVI INDIVIDUEL DES HORAIRES.....	38
2.8	ACCORD DE MISE EN ŒUVRE.....	38
3.	HORAIRES VARIABLES	39
3.1	RAPPEL DE LA PHILOSOPHIE DU SYSTEME D'HORAIRES VARIABLES	39

3.2	PRINCIPE DE FONCTIONNEMENT	40
3.3	REPORT D'HEURES	41
3.4	JOURNEES D'ABSENCE	41
3.5	HEURES SUPPLEMENTAIRES, HEURES EXCEDENTAIRES ET HEURES DEFICITAIRES	42
3.6	ABSENCES ET RETARDS	42
3.7	RESPECT DES DISPOSITIONS	43
4.	HORAIRES FRACTIONNES	43
4.1	BENEFICIAIRES	43
4.2	MODALITES	43
5.	TRAVAIL DE NUIT.....	44
5.1	DEFINITION DU TRAVAIL DE NUIT	44
5.2	PERSONNELS SEDENTAIRES	44
5.3	PERSONNELS ROULANTS	44
5.4	COMPENSATION DU TRAVAIL DE NUIT	46
	CHAPITRE 5 - TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIES	47
1.	BENEFICIAIRES	47
2.	MODALITES DE MISE EN OEUVRE	47
3.	MODALITES FINANCIERES.....	47
3.1	JOUR FERIE TRAVAILLE	47
3.2	DIMANCHE TRAVAILLE	48
	CHAPITRE 6 - COMPTE EPARGNE TEMPS	49
1.	SALARIES BENEFICIAIRES	49
2.	ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS	49
3.	MODALITES D'ALIMENTATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS.....	50
4.	OBJET DU COMPTE EPARGNE TEMPS	50
5.	UTILISATION SOUS FORME DE CONGES.....	50
6.	UTILISATION SOUS FORME MONETAIRE	51
7.	CAS DE DEBLOCAGE OBLIGATOIRE.....	52
8.	DECOMPTE DES JOURS DE CONGES LORS DE L'UTILISATION DU CET SOUS FORME DE CONGES.....	52
9.	MODALITES DE CONVERSION.....	53
10.	MODALITES D'UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS	53
11.	STATUT DU SALARIE PENDANT LES CONGES.....	54
11.1	REMUNERATION	54
11.2	OBLIGATIONS.....	54
12.	DEBLOCAGE ANTICIPE DU COMPTE EPARGNE TEMPS	54
13.	RETOUR DU SALARIE PENDANT LA PERIODE DE CONGE	55
14.	MALADIE DU SALARIE PENDANT LA PERIODE DE CONGE	55
15.	RETOUR DU SALARIE APRES LA PERIODE DE CONGE	55

CHAPITRE 7 - CONGES ET ABSENCES	57
1. LES CONGES PAYES	57
1.1 LES CONGES SERVIS PAR LA CAISSE INTERPROFESSIONNELLE DE CONGES PAYES	57
1.1.1 Bénéficiaires.....	57
1.1.2 Modalités.....	58
1.2 LES CONGES PAYES « ENTREPRISE »	58
1.2.1 Période de référence	58
1.2.2 Ouverture du droit à congés	58
1.2.3 Définition du temps de travail effectif.....	58
1.2.4 Calcul de la durée des congés	59
1.2.5 Rémunération des périodes de congés payés.....	60
1.2.6 Le fractionnement des congés	60
1.3 AUTRES CONGES	60
1.4 CONGES MALADIE - ACCIDENT DE TRAJET	61
1.5 ACCIDENT DE TRAVAIL	61
1.6 CONGES MATERNITE	61
1.7 JOUR DE PONT	62
1.8 CONGE POUR ANCIENNETE	62
PARTIE II - PERIODE TRANSITOIRE DE CONVERGENCE DES STATUTS.....	63
1. DISPOSITIONS DE CONVERGENCE RELATIVES AUX PAUSES.....	64
2. PERSONNEL SOUMIS A UN DECOMPTE HORAIRE DE SON TEMPS DE TRAVAIL	64
2.1 SALARIES RELEVANT DU PERIMETRE EX-ARCATIME	64
2.2 SALARIES RELEVANT DU PERIMETRE EX- DHL INTERNATIONAL	65
2.3. LES SALARIES RELEVANT DES OPERATIONS (SORT CENTER)	65
2.4. LES OUVRIERS ROULANTS RELEVANT DE L'EX- PERIMETRE DUCROS EURO EXPRESS	66
2.5. LES OUVRIERS ROULANTS RELEVANT DE L'EX- PERIMETRE DANZAS SA	66
2.6. LES PERSONNELS CONDUCTEURS « COURTE DISTANCE » DE NUIT RELEVANT DES EX ENTITES ARCATIME, DEE, TIERCELIN.....	67
2.6.1 Conducteurs relevant de l'ex entité ARCATIME	67
2.6.2 Conducteurs relevant de l'ex entité DEE	67
2.6.3 Conducteurs relevant de l'ex entité TIERCELIN	68
2.7 LES PERSONNELS BENEFICIANT D'UN AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL AVEC OU SANS JOURS DE RTT	68
3. PERSONNEL SOUMIS A UN DECOMPTE EN FORFAIT HEURES DE SON TEMPS DE TRAVAIL	68
3.1 LES PERSONNELS MAITRISE RELEVANT DE L'EX PERIMETRE DANZAS SA	68
3.2 LES PERSONNELS MAITRISE RELEVANT DE L'EX PERIMETRE DHL INTERNATIONAL	68
3.3 LES PERSONNELS MAITRISE RELEVANT DE L'EX PERIMETRE ARCATIME	69
3.4 LES PERSONNELS MAITRISE RELEVANT DE L'EX PERIMETRE DEE	70
4. CONVERGENCE DES SALARIES SOUMIS A UN FORFAIT ANNUEL EN JOURS	70
4.1. SALARIES RELEVANT DE L'EX-PERIMETRE DHL INTERNATIONAL	70
4.2. SALARIES RELEVANT DE L'EX-PERIMETRE DANZAS	71
5. CONVERGENCE EN MATIERE DE CONGES PAYES	71
6. CONVERGENCE EN MATIERE DE REMUNERATION DU TRAVAIL DU SAMEDI, WEEK-END ET JOURS FERIÉS.....	72
7. CONVERGENCE EN MATIERE DE TRAVAIL DE NUIT	72
8. CONVERGENCE EN MATIERE DE COMPTE EPARGNE TEMPS.....	72
9. CONVERGENCE EN MATIERE DE CONGES POUR ANCIENNETE.....	73

DISPOSITIONS FINALES	74
1. COMMISSION DE SUIVI.....	74
2. ENTREE EN VIGUEUR.....	74
3.REVISION.....	75
4. DENONCIATION.....	75
5. DEPOT ET PUBLICITE.....	75
ANNEXE N° 1	78
ANNEXE N° 2	79
1. POPULATIONS CONCERNEES	80
2. MODALITES DE MISE EN OEUVRE	80
2.1 DETERMINATION DE LA PERIODE DE REFERENCE DE LA MODULATION ET PROGRAMMATION	
INDICATIVE.....	80
2.2 DETERMINATION DE LA PROGRAMMATION INDICATIVE	81
2.3 DUREE DE TRAVAIL.....	82
2.4 GESTION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	82
DISPOSITIONS FINALES	83
1. ENTREE EN VIGUEUR.....	83
2. REVISION.....	83
3. DENONCIATION.....	83
4. DEPOT ET PUBLICITE.....	84
ANNEXE 3.....	86
ANNEXE 4	85
ANNEXE 5	86
ANNEXE 6.....	90

**PARTIE I - STATUT APPLICABLE EN
MATIERE D'AMENAGEMENT,
D'ORGANISATION ET DE REDUCTION DU
TEMPS DE TRAVAIL**

CHAPITRE 1 - DISPOSITIONS LIMINAIRES

1. Cadre juridique

Le présent avenant a un caractère normatif qui s'impose à l'ensemble des établissements de DHL Express.

Le présent avenant est conclu dans le cadre des dispositions de :

- La Convention collective nationale des transports routiers ;
- la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation, relative à la réduction du temps de travail ;
- la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ;
- la loi du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi ;
- la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et du dialogue social
- la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005,
- la loi n° 2005-882 du 2 août 2005,
- et de leurs décrets d'application.

Le présent avenant annule et remplace :

- les dispositions des chapitres I à IV de l'accord portant sur la mise en place de l'aménagement et de la réduction du temps de travail en date du 11 avril 2000 ;
- les dispositions des chapitres I et II de l'accord portant sur les modalités de gestion et d'évolution des rémunérations et sur l'aménagement du temps de travail en date du 19 décembre 2001 et les dispositions de ses avenants en date du 13 décembre 2002 et du 23 janvier 2004 ;
- les dispositions de l'accord portant sur le contingent annuel d'heures supplémentaires en date du 18 novembre 2002 ;

- les dispositions de l'accord portant sur la gestion des horaires de nuit du personnel sédentaire en date du 13 décembre 2002 ;
- les dispositions de l'accord portant sur la durée du travail et la rémunération des conducteurs en date du 16 décembre 2002 ;

Le présent avenant se substitue également à toutes pratiques, usages, accords atypiques, règlements ou autres accords collectifs, antérieurs à sa conclusion et ayant un objet identique.

Cet avenant a fait l'objet d'une information et d'une consultation du Comité Central d'Entreprise le 31 mars 2006.

2. Champ d'application et bénéficiaires de l'avenant

Le présent avenant s'applique à l'ensemble du personnel de DHL EXPRESS.

L'organisation et l'aménagement du temps de travail prévus par le présent avenant s'appliquent à l'ensemble du personnel salarié des différents établissements de DHL EXPRESS en France, titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée ainsi qu'au personnel non salarié de DHL EXPRESS mais travaillant dans l'un de ses établissements en France, à l'exclusion des stagiaires, du personnel des sociétés de sous-traitance et des salariés détachés ou expatriés et ce, pour la durée de leur mission.

3. Principes et définition

- Il est rappelé que la durée du travail s'entend, conformément à l'article L.212-4 du code du travail, du temps de travail effectif c'est à dire celui « *pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ».

Dès lors, en application de ces dispositions légales, les temps de pause sont exclus du décompte du temps de travail effectif.

- On entend par « pause », un temps de repos compris dans le temps de présence journalière pendant lequel l'exécution du travail est suspendue.

Pendant les temps de pause, les salariés pourront vaquer librement à leurs occupations dans la limite, bien évidemment, de l'espace-temps défini de la pause.

- L'ensemble des durées et temps figurant dans cet accord sont exprimés en heures et en minutes.

4. Journée de solidarité

Il est convenu que la journée de solidarité est au sein de DHL EXPRESS le lundi de Pentecôte, sauf exception locale dans la limite de 7 heures de travail effectif.

A ce titre, et dès lors qu'un établissement, en application des coutumes locales ou contraintes organisationnelles, sera fermé le lundi de Pentecôte, la journée de solidarité interviendra selon un planning élaboré après consultation des institutions représentatives du personnel locales.

Pour les collaborateurs dont le repos hebdomadaire comprendrait le lundi de Pentecôte, les 7 heures de solidarité seront récupérées selon des modalités définies en local.

5. Application de l'avenant dans les différents établissements ou sites

Sous réserve des dispositions légales spécifiques, chaque établissement choisira son mode d'organisation du temps de travail parmi les systèmes négociés et détaillés au présent avenant, en veillant à ce que le choix des modes d'organisation, ou leur modification, soit soumis avant mise en œuvre pour avis au comité d'établissement et aux CHSCT compétents.

Après la mise en place du présent accord, une même équipe de travail ne pourra faire l'objet de plus d'un changement au cours d'une année civile, sauf impératif de fonctionnement du service (acquisition ou perte significative de clientèle, adaptation du plan de transport....), et à l'issue de l'information /consultation des instances représentatives du personnel.

CHAPITRE 2 - MODALITES D'AMENAGEMENT ET D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES SOUMIS A UN DECOMPTE HORAIRE

1. Modalités d'organisation et d'aménagement du temps de travail

Les parties conviennent de retenir le principe selon lequel l'aménagement du temps de travail tels que défini aux articles suivants sera organisé selon les nécessités des différents sites et services, au vu des impératifs et spécificités liés à leur activité ou à leur région, selon l'une des modalités suivantes :

- par la mise en œuvre d'une organisation du temps de travail sur la base d'une durée hebdomadaire de 35 heures 50 avec octroi de 5 jours de RTT dans un cadre annuel ;

ou

- par la mise en œuvre d'une organisation du temps de travail sur la base d'une durée hebdomadaire de 35 heures complétée par un aménagement du temps de travail (4 jours ou 4,5 jours par semaine) si l'initiative relève du collaborateur.

2. Organisation du temps de travail sur la base d'une durée hebdomadaire avec octroi de jours de RTT dans un cadre annuel

Le temps de travail est organisé à hauteur d'une durée hebdomadaire de travail effectif de 35H50 avec l'octroi de 5 journées de repos supplémentaires dites « de RTT » en application de l'article L.212-9 du code du travail.

L'ensemble des collaborateurs non cadres soumis à un décompte en heures sur une base hebdomadaire sont éligibles à ce dispositif à l'exception :

- des salariés bénéficiant d'un aménagement de leur temps de travail hebdomadaire générant des journées, ou des demies-journées de repos complémentaires, à leur demande,
- des salariés relevant du dispositif d'horaires variables à condition que ces derniers aient la possibilité de gérer de manière autonome le dispositif des plages de travail libres.

2.1 Durée du travail en semaine pleine

En semaine pleine travaillée le temps de travail est fixé à 35H50 de travail effectif.

L'horaire hebdomadaire de 35H50 peut être effectué sur 5 jours, soit 7 heures et 10 minutes par jour.

2.2 Nombre de jours de RTT par an

Sur une année civile pleine, les heures de travail effectuées entre 35 et 35H50 génèrent un dépassement de la durée légale du travail compensée par l'octroi de jours de repos dits « de RTT » destiné à ramener la durée du travail à 1.607 heures au plus sur l'année.

$45,6$ (semaine théoriquement travaillée)¹ x 35 heures 50 minutes = 1634 heures

1634 heures théoriquement travaillées – 1607 heures = 27 heures

$27\text{heures} / 7\text{H}10^2 = 3,8 \text{ jours}^3$

Les parties s'accordent pour fixer le nombre de jours de RTT à 5 jours.

Ainsi, pour un mois complet travaillé, chaque salarié acquiert $1/12^{\text{ème}}$ de 5 jours de RTT.

¹ Le nombre de semaines théoriquement travaillées est obtenu à partir du calcul suivant :

365 jours – 104 samedis et dimanches – 8 jours fériés – 25 jours de congés annuels payés = 228 jours collectivement travaillés par an (pour un salarié travaillant sur une base temps plein de cinq jours, ayant acquis 25 jours de congés payés ouverts) soit 45,6 semaines de travail en moyenne par an (228/5 jours).

Il est réactualisé chaque année civile

² Il est précisé que 7H10 correspondent à l'horaire journalier de travail effectif dans l'hypothèse d'une semaine travaillée à 35H50 (35H50 / 5)

³ Pour un salarié bénéficiant d'un droit à congés payés plein soit 25 jours ouverts.

2.3 Incidences des entrées ou sorties en cours d'année sur le nombre de jours de RTT

L'acquisition de jours de RTT est directement liée à la durée du travail puisque l'octroi de jours de RTT a exclusivement pour objet de compenser les périodes travaillées à hauteur de 35 heures 50 minutes de travail effectif par semaine pour parvenir à une durée annuelle au plus égale à 1.607 heures.

Dans ces conditions, les droits relatifs aux jours de RTT sont nécessairement calculés au prorata du temps de travail effectivement réalisé par chaque salarié au cours de l'année civile considérée.

A ce titre, en cas de départ ou d'entrée dans l'entreprise en cours d'année, les salariés concernés se verront affectés un nombre de jours de RTT proratisés selon la plus favorable des règles suivantes :

- Nombre de jours de RTT au titre de l'année considérée

x

Nombre de mois complets de travail effectif au titre de l'année considérée
12

= X jours de RTT

Ou

- Nombre de jours de RTT au titre de l'année considérée

x

Nombre de jours de travail effectif du salarié au titre de l'année considérée
228

= X jours de RTT

Le droit individuel des jours de RTT ainsi calculé est, si nécessaire, arrondi à la demi-journée la plus proche.

En cas de départ de l'entreprise en cours d'année, la différence entre le droit acquis et l'utilisation constatée au titre de l'année considérée fera l'objet d'une compensation salariale positive ou négative sur le solde de tout compte.

2.4 Incidences des périodes d'absence sur le nombre de jours de RTT

Les jours d'absence ont un impact sur le nombre de jours de RTT auxquels peuvent prétendre les salariés.

Ainsi, les absences (autres que les congés payés, les jours fériés chômés, les jours de RTT, la formation professionnelle continue, et les périodes d'absence pour accident du travail) donneront lieu à une réduction du nombre de jours de RTT prorata temporis dans les conditions suivantes :

- le nombre de jours d'absence réduisant les jours de RTT est obtenu par le rapport existant entre le nombre de jours travaillés et les jours de RTT auxquels peuvent prétendre les salariés au titre de l'année considérée = 228 jours travaillés / 5 jours de RTT = 45,6 arrondis à 46 jours.

Le nombre ainsi obtenu correspond au nombre de jours d'absence (continus ou non) entraînant une réduction du nombre de jours de RTT d'une unité.

2.5 Modalités de prise des jours de RTT

Les jours de RTT doivent être pris au cours de la période au titre de laquelle ils ont été octroyés et, par conséquent, doivent être soldés au plus tard le 31 décembre de chaque année.

Les RTT doivent être pris par journées entières ou demi-journées et peuvent être accolés à des jours de congés payés, jours fériés ou de week-end après accord de la hiérarchie.

Les salariés bénéficieront de 5 jours de RTT. La prise des jours de RTT relève de l'initiative des collaborateurs tout en respectant les plannings établis par les managers. Ainsi et afin de permettre à chacun d'organiser son temps libre, les responsables de service/agence afficheront en début d'année le nombre de jours de RTT disponibles pour l'ensemble des jours ouvrés de l'année. Ce planning sera révisé chaque début de mois pour tenir compte au plus près des variations d'activité d'exploitation estimées. Les salariés feront part grâce à un formulaire, de leur souhait de prise. L'accord du responsable sera donné dans un délai de 8 jours.

Les jours de RTT non pris et qui n'ont pas fait l'objet de demande du salarié de transfert dans le CET au plus tard le 31 décembre de l'année d'acquisition sont réputés perdus. Une note de rappel sera jointe au bulletin de paie du mois de novembre de chaque année précisant aux collaborateurs la possibilité qui leur est offerte de pouvoir alimenter le compte épargne temps avec les jours de RTT non pris. En cas d'annulation du fait de l'employeur des jours de RTT planifiés sur la fin du mois de décembre, il sera procédé à un transfert de ces journées dans le CET.

3. Organisation sur la base d'une durée hebdomadaire de 35 heures

3.1 Bénéficiaires

Tous les personnels non cadres, à l'exception de ceux soumis à une convention de forfait en heures ou bénéficiant de jours de RTT.

3.2 Modalités d'organisation

Le personnel pourra être amené à travailler sur la base d'une durée hebdomadaire de 35 heures réparties sur 4 jours ou 4,5 jours par semaine.

Cette durée hebdomadaire de 35 heures pourra être répartie en fonction des horaires collectifs ou individuels applicables et décomptée selon l'une des modalités définies au paragraphe 6 du présent chapitre.

4. Pauses et coupures

Il est rappelé que pour l'ensemble du personnel DHL EXPRESS soumis à un décompte horaire du temps de travail, les pauses et coupures sont, en application des dispositions de l'article L.212-4 du code du travail, exclues du décompte du temps de travail effectif et qu'elles ne font l'objet d'aucune rémunération.

4.1 PAUSES

La pause est un temps de repos compris dans l'amplitude quotidienne de travail pendant lequel le salarié n'est plus à la disposition de l'employeur et peut vaquer librement à des occupations personnelles. Ainsi, la durée de la pause est fixée à 20 minutes après 6 heures de travail continu, conformément aux dispositions du Code du Travail.

La détermination des pauses est laissée à l'initiative des directions de chaque site.

En tout état de cause, qu'il s'agisse de pauses fixes ou flottantes, celles-ci ne constituent pas du temps de travail effectif et ne font l'objet d'aucune rémunération.

4.2 COUPURES

En application des dispositions de l'article L.212-4 du code du travail, les coupures ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif, et ne font l'objet d'aucune rémunération.

☐ Personnel non roulant

La coupure (c'est à dire la coupure déjeuner) est prise dans les conditions déterminées par la direction de chaque site.

☐ Personnel roulant

En application du règlement 38-20/85, le personnel roulant est soumis à un temps de coupure de 45 minutes dès lors qu'il atteint un total continu ou discontinu de 4h30 de conduite. Ce temps de coupure est rémunéré si le salarié demeure à la disposition de l'entreprise.

5. Temps d'habillage et de déshabillage

Au sein de DHL EXPRESS, ne sont soumis au port d'une tenue nécessitant des temps d'habillage et de déshabillage au sens de l'article L.212-4 alinéa 3 du code du travail, que les salariés qui doivent revêtir un « vêtement de travail » ou un « uniforme ».

Les dispositions de l'alinéa 3 de l'article L.212-4 du code du travail ne s'appliquent pas aux collaborateurs soumis au port d'une telle tenue bénéficiant de l'usage d'un véhicule de service pour lesquels l'habillage et le déshabillage sont en conséquence réalisés à domicile.

Pour les salariés définis au premier paragraphe, les temps d'habillage et de déshabillage sont exclus du décompte du temps de travail effectif, et ne font l'objet d'aucune rémunération.

Toutefois, le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage de ces salariés sera compensé par l'attribution d'une journée de repos supplémentaire par an, mesure effective dès le 1^{er} janvier 2006.

Les modalités de détermination de la prise de ces jours seront fixées par la direction de chaque site.

Cette journée supplémentaire de repos attribuée en contrepartie des temps nécessaires à l'habillage et au déshabillage est accordée au prorata temporis pour tout collaborateur entré ou sorti en cours d'année.

6. Modalités de décompte du temps de travail

- Le temps de travail des salariés sera décompté par l'un des systèmes suivants : disques chronotachygraphes ou cartes à puce pour le personnel roulant poids lourds ;
- Au moyen d'un système auto-déclaratif tenu par le salarié et contresigné par le responsable de service pour les salariés relevant d'un forfait en jours et des personnels agents de maîtrise itinérants (attachés commerciaux, formateurs....) ;
- Au moyen d'un système de badgeage pour les sites d'ores et déjà dotés de badgeuses étendu à tous les sites selon un calendrier prévoyant la fin d'installation fin 2007.

Le respect du système de badgeage constitue une obligation devant être strictement respectée par chaque salarié concerné.

Le badgeage est effectué directement par le personnel relevant des présentes modalités d'organisation du temps de travail:

- Lors de la prise de poste,
- en début de coupure,
- à la fin de la coupure,
- en fin de journée de travail.

D'une manière générale, le badgeage doit être effectué à toute entrée et sortie de l'entreprise sauf situation particulière.

L'omission du badgeage à l'arrivée est considérée comme une absence, sauf intervention du responsable de service auprès de la Direction des Ressources Humaines pour régularisation.

Une omission de badgeage le soir est assimilée à une sortie à la fin normale de l'après-midi sauf intervention du responsable de service.

Chaque membre du personnel est responsable de son obligation de badger.

Les badges remis à chaque salarié concerné sont individuels et ne doivent en aucun cas être prêtés à un autre salarié.

Toute perte ou oubli d'un badge doit être immédiatement signalé au responsable de service.

Il est formellement interdit à tout salarié de badger à la place d'un autre salarié.

7. Régime des heures excédant la durée normale de travail

7.1 Personnel sédentaire

7.1.1 Heures supplémentaires et repos compensateur

Les majorations des heures supplémentaires sont les suivantes :

- 25% pour les huit premières heures effectuées au delà de l'horaire hebdomadaire défini en fonction du nombre de JRTT,
- 50% au delà

conformément aux dispositions légales.

Les heures supplémentaires sont décomptées à la semaine et sont payées mensuellement.

En outre ces heures supplémentaires effectuées à l'intérieur du contingent légal donnent lieu à un repos obligatoire dont la durée est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de 41 heures.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent légal ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 100 % de ces heures supplémentaires.

7.1.2 Contingent légal

Le contingent d'heures supplémentaire est fixé à 130 heures par an et par salarié conformément aux dispositions légales.

7.1.3 Repos compensateur de remplacement

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires donneront lieu à un repos compensateur de remplacement incluant les majorations des heures supplémentaires telles que prévues par la réglementation.

Les heures supplémentaires donnant lieu à ce repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent et n'ouvrent donc pas droit au repos compensateur.

Ces repos doivent être pris par demi-journée ou journée entière.

Le droit au repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos atteint l'horaire théorique journalier.

La demande de prise de repos par le salarié doit intervenir dans les six mois de son acquisition.

Le repos sollicité pourra être reporté dans un délai maximum de 1 mois en considération des impératifs liés au fonctionnement ou à l'exploitation, et notamment :

- en cas de demandes simultanées au sein d'un même service,
- en cas d'absence de personnel,
- en cas de surcharge d'activité.

Les repos non pris dans l'année civile soit du fait d'une non atteinte de l'ouverture des droits à repos, soit reportés du fait d'impératifs d'exploitation sont conservés dans le compteur.

7.2 Personnel roulant relevant de la messagerie

7.2.1 Durée du travail

Les conducteurs de messagerie bénéficie d'un horaire de travail hebdomadaire de 35,50 heures avec octroi de 5 jours de RTT.

7.2.2 Heures supplémentaires

Les majorations des heures supplémentaires sont les suivantes :

- 25% pour les huit premières heures effectuées au delà de l'horaire hebdomadaire défini en fonction du nombre de JRTT,
- 50% au delà

et sont payées mensuellement.

En outre et conformément aux dispositions légales ces heures supplémentaires effectuées à l'intérieur du contingent conventionnel donnent lieu à un repos obligatoire dont la durée est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de 41h50.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 100 % de ces heures supplémentaires.

Ce repos doit être pris par demi-journée ou journée entière, dans les trois mois de leur acquisition après accord avec le responsable hiérarchique.

Les repos non pris dans l'année civile du fait d'une non atteinte de l'ouverture des droits à repos ou de leur report du fait d'impératifs d'exploitation sont conservés dans le compte.

7.2.3 Contingent conventionnel

Il est rappelé que le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 195 heures par an et par salarié conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

7.2.4 Repos compensateur de remplacement

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires donneront lieu à un repos compensateur de remplacement incluant les majorations des heures supplémentaires telles que prévues par la réglementation.

Les heures supplémentaires donnant lieu à ce repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent.

Ces repos doivent être pris par demi-journée ou journée entière.

Le droit au repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos atteint l'horaire théorique journalier.

La demande de prise de repos par le salarié doit intervenir dans les six mois de son acquisition.

Le repos sollicité pourra être reporté dans un délai maximum de 1 mois en considération des impératifs liés au fonctionnement ou à l'exploitation, et notamment :

- en cas de demandes simultanées au sein d'un même service,
- en cas d'absence de personnel,
- en cas de surcharge d'activité.

Les repos non pris dans l'année civile du fait d'une non atteinte de l'ouverture des droits à repos ou de leur report du fait d'impératifs d'exploitation sont conservés dans le compte.

8. Personnels relevant de la catégorie grands routiers

8.1 Durée du travail

La durée hebdomadaire du temps de service est fixée à 43,50 heures avec l'octroi de 5 jours de RTT par an.

8.2 Heures supplémentaires

Les majorations des heures supplémentaires sont les suivantes :

- 25% pour les huit premières heures effectuées au delà de 35h50,
- 50% au delà

et sont payées mensuellement.

En outre et conformément aux dispositions légales, ces heures supplémentaires effectuées à l'intérieur du contingent conventionnel donnent lieu à un repos obligatoire dont la durée est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de 49h50 heures.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 100 % de ces heures supplémentaires.

Ce repos doit être pris par demi-journée ou journée entière, dans les trois mois de leur acquisition après accord avec le responsable hiérarchique.

Les repos non pris dans l'année civile du fait d'une non atteinte de l'ouverture des droits à repos ou de leur report du fait d'impératifs d'exploitation sont conservés dans le compteur.

8.3 Contingent conventionnel

Il est rappelé que le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 195 heures par an et par salarié conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

9. Personnels roulant relevant de la catégorie courte distance

9.1 Durée du travail

La durée hebdomadaire du temps de service est fixée à 39,50 heures avec l'octroi de 5 jours de RTT par an.

9.2 Heures supplémentaires

Les majorations des heures supplémentaires sont les suivantes :

- 25% pour les huit premières heures effectuées au delà de 35h50,
- 50% au delà

et sont payées mensuellement.

En outre et conformément aux dispositions légales, ces heures supplémentaires effectuées à l'intérieur du contingent conventionnel donnent lieu à un repos obligatoire dont la durée est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de 45h50.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 100 % de ces heures supplémentaires.

Ce repos doit être pris par demi-journée ou journée entière, dans les trois mois de leur acquisition après accord avec le responsable hiérarchique.

Les repos non pris dans l'année civile du fait d'une non atteinte de l'ouverture des droits à repos ou de leur report du fait d'impératifs d'exploitation sont conservés dans le compteur.

9.3 Contingent conventionnel

Il est rappelé que le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 195 heures par an et par salarié conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

10. Personnels relevant des activités services clients et statuts de travailleurs de nuit

Les salariés relevant de métiers reconnus par l'ensemble des signataires comme générant une certaine pénibilité, bénéficieront d'une durée du travail hebdomadaire de 36H40 avec octroi de 10 jours de RTT par an, à savoir :

- Les salariés travaillant sur la base d'un forfait mensuel d'heures de nuit d'au moins 50 heures ;
- Les salariés relevant des Services Clients centralisés de Paris St Denis, de Lyon Part Dieu et de Marseille Joliette ;
- Les salariés assurant des tâches de saisies à temps plein.

CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT ET AU PERSONNEL NON CADRE SOUMIS A UN FORFAIT

1. Définition des catégories professionnelles concernées

1.1 Personnel d'encadrement

Le statut de cadre se caractérise par le niveau des missions assurées, des responsabilités associées à l'organisation de leur temps de travail.

Trois catégories de cadres sont définies par la loi.

1.1.1. Cadres Dirigeants

Sont considérés comme ayant la qualité de Cadre Dirigeant, les Cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunérations pratiqués dans l'entreprise.

Au regard de cette définition, les parties signataires conviennent que relèvent de cette catégorie à la date de conclusion du présent accord, les cadres GML3 et GML4 (annexe 5) .

1.1.2. Cadres Autonomes

Il s'agit des cadres qui, compte tenu de la nature de leurs fonctions et des responsabilités qu'ils exercent, bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Les parties signataires conviennent, après étude et analyse approfondie de la typologie des cadres existants au sein de l'entreprise, que relèvent de cette catégorie, au regard de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, l'ensemble des cadres autres que les cadres dirigeants.

1.1.3 Cadres Intégrés

Il s'agit des cadres dont la nature de leurs fonctions les conduit à suivre l'horaire applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Ces cadres sont soumis aux dispositions régissant le temps de travail dans leurs services respectifs.

Au regard de cette définition, les parties signataires conviennent qu'à la date de signature du présent accord, aucun salarié cadre ne relèvera de cette catégorie.

1.2. Personnel non cadre

Il est convenu, dans le cadre du présent accord, que les salariés non cadres dont la durée 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, décomptent désormais leur temps de travail sur la base d'un forfait mensuel en heures.

En effet, après étude et analyse de la situation de l'ensemble des catégories définies dans le Chapitre 2 du présent avenant avec les signataires, il est apparu aux signataires que la durée du travail de ces personnels ne peut être prédéterminée et que les salariés concernés disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et de leur responsabilité.

2. Forfait annuel en jours

2.1 Principe du décompte en jours travaillés sur l'année

- ❑ Le temps de travail des cadres autonomes visés à l'article 1.1.2 est organisé dans le cadre de conventions de forfait annuel égal à 218 jours.

Les salariés concernés bénéficient ainsi d'un minimum de 10 jours de RTT par an en fonction du nombre de jours ouvrés de l'année de référence.

La période de référence choisie pour le calcul de la durée du travail des bénéficiaires est l'année civile.

Lorsque le nombre de jours travaillés, déduction faite des jours affectés au CET, excède le plafond ainsi fixé, le salarié bénéficiera, au cours des trois premiers mois de l'année civile suivante, d'un nombre de jours de repos égal au dépassement, le plafond annuel des jours de l'année en cause étant réduit d'autant.

- ❑ Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail, tels que définis ci-dessus, est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés auxquels ils ne peuvent prétendre ou qu'ils n'ont pas pris.

En tout état de cause, les jours de RTT sont accordés aux salariés au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise sur la période de référence définie ci-dessus dans les conditions fixées aux articles ci-dessous.

- ❑ Il est rappelé qu'en application de l'article L. 212-15-3 du Code du travail, les salariés doivent respecter :
 - un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives (articles L. 220-1 du Code du travail) ;
 - un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auquel s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien consécutives (article L. 221-4 du Code du travail) ;
 - pour que la réduction du temps de travail soit effective pour les salariés concernés, des actions susceptibles d'améliorer, d'optimiser la gestion et la maîtrise du temps de travail pourront être mises en œuvre le cas échéant .

Un entretien d'évaluation aura lieu entre chaque cadre et sa hiérarchie au cours du premier trimestre de chaque année afin de suivre l'organisation du travail et la charge qui en résulte.

2.2 Modalités de prise des Jours de RTT

Les jours de RTT sont obligatoirement pris dans l'année et ne peuvent en aucun cas donner lieu à un paiement supplémentaire ni être reportés (dans la limite des dispositions légales) au-delà du 31 décembre, sauf hypothèse de rupture des relations contractuelles.

Les jours de RTT sont pris par journée(s) ou demi-journée et peuvent être accolés aux congés payés, jours fériés et aux week-ends après accord de leur hiérarchie.

Dans tous les cas, les jours de RTT devront être pris dans le respect par chacun d'une conciliation de ses souhaits personnels et de ses impératifs professionnels.

Les jours de RTT seront fixés à l'initiative du collaborateur et en accord avec la direction puis communiqués avec un délai de prévenance de 15 jours.

Les jours de RTT pourront faire l'objet d'un placement sur le compte épargne temps dans les conditions et limites prévues dans le chapitre 5.

2.3 Modalités de décompte des jours de repos supplémentaires

Ce forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés au moyen d'un système auto déclaratif mensuel qui permettra la comptabilisation des jours travaillés au titre du forfait par les salariés concernés.

Chaque mois, les bénéficiaires devront compléter et retourner à la direction des ressources humaines un état indiquant les journées de travail d'une part et les jours non travaillés au titre des RTT, des repos hebdomadaires, des congés payés légaux, d'autre part.

2.4 Incidence des entrées ou sorties en cours d'année sur le nombre de jours de RTT

Le nombre de jours de RTT, auquel le bénéficiaire entré ou sorti en cours d'année peut prétendre, est déterminé comme suit :

$$X \times N / 12 = Y^4$$
, soit le nombre de jours de RTT auxquels le salarié entré ou sorti en cours d'année peut prétendre (arrondi au nombre entier le plus proche)

En cas de départ de l'entreprise en cours d'année, la différence entre le droit acquis aux jours de repos supplémentaire et l'utilisation constatée au cours de l'année considérée fera l'objet d'une compensation salariale positive ou négative sur le solde de tout compte.

2.5 Incidence des absences sur le nombre de jours de RTT

Les jours d'absence ont un impact sur le nombre de jours de RTT auxquels peuvent prétendre les salariés.

Ainsi, les absences (autres que les congés payés, les jours fériés chômés et les jours de RTT et la formation professionnelle continue) réduisent à due concurrence le nombre de jours de RTT alloués.

⁴ *X = le nombre de JRTT auxquels peut prétendre au titre de l'année considérée un salarié présent toute l'année.*

N = le nombre de mois complets de présence du salarié entré ou sorti en cours d'année

Le nombre de jours d'absence réduisant les jours de RTT est obtenu par le rapport existant entre le nombre de jours travaillés et les jours de RTT auxquels peuvent prétendre les salariés au titre de l'année considérée :

$$218 \text{ jours travaillés} / 10 \text{ jours de RTT} = 21,8 \text{ (arrondis à 22 jours),}$$

soit le nombre de 22 jours d'absence (continus ou non) entraînant une réduction du nombre de jours de RTT d'une unité.

2.6 Particularité des salariés bénéficiant d'un forfait réduit

A la demande des salariés concernés, après acceptation de la hiérarchie et si cette mesure est compatible avec les contraintes organisationnelles ou dans le cadre d'un congé parental, ceux-ci pourront se voir occupés selon un forfait annuel réduit correspondant à un pourcentage du forfait annuel plein.

Corrélativement le même pourcentage de réduction sera appliqué à la rémunération perçue par le salarié concerné.

Une telle demande ne pourra prendre effet qu'en début d'année civile pour une année complète.

La demande pourra être renouvelée.

3. Forfait Mensuel en heures

3.1 Bénéficiaires

Les présentes dispositions s'appliquent :

- au personnel Agent de Maîtrise classé aux coefficients 200, 215 et 225 de la convention collective (annexe 1),
- au personnel Agent de Maîtrise relevant des emplois d'attachés commerciaux, de Conseillers Clientèle et e.business (CSC) et de formateurs,
- au personnel Agent de Maîtrise en charge d'une fonction d'encadrement relevant des emplois joints en annexe au présent avenant.

3.2 Modalités d'organisation du temps de travail

Les salariés ainsi définis relèvent d'un dispositif dit de forfait mensuel en heures à hauteur de 158 heures et 52 minutes, soit 36 heures et 40 minutes avec octroi de 10 journées de repos supplémentaires dites de « RTT » en application de l'article L.212-9 du code du travail.

Sur une année civile pleine, les heures de travail hebdomadaires effectuées entre 35 heures et 36 heures 40 génèrent un dépassement de la durée légale du travail compensé par l'octroi des jours de repos dits « de RTT » destinés à ramener la durée du travail à 1607 heures à l'année.

3.3 Modalités de prise des Jours de RTT

Les jours de RTT sont obligatoirement pris dans l'année et ne peuvent en aucun cas donner lieu à un paiement supplémentaire ni être reportés dans la limite des dispositions légales au-delà du 31 décembre, sauf hypothèse de rupture des relations contractuelles.

Les jours de RTT sont pris par journée(s) ou demi-journée et peuvent être accolés aux congés payés, jours fériés et aux week-ends après accord de leur hiérarchie.

Dans tous les cas, les jours de RTT devront être pris dans le respect par chacun d'une conciliation de ses souhaits personnels et de ses impératifs professionnels.

Les jours de RTT seront fixés à l'initiative du collaborateur et en accord avec la direction et communiqués avec un délai de prévenance de 15 jours.

Les jours de RTT pourront faire l'objet d'un placement sur le compte épargne temps dans les conditions et limites prévues dans le chapitre 5.

3.4 Incidences des entrées ou sorties en cours d'année sur le nombre de jours de RTT

L'acquisition de jours de RTT est directement liée à la durée du travail puisque l'octroi de jours de RTT a exclusivement pour objet de compenser les périodes travaillées à hauteur de 158 heures et 52 minutes effectives par mois pour parvenir à une durée annuelle au plus égale à 1.607 heures.

Dans ces conditions, les droits relatifs aux jours de RTT sont nécessairement calculés au prorata du temps de travail effectivement réalisé par chaque salarié au cours de l'année civile considérée.

A ce titre, en cas de départ ou d'entrée dans l'entreprise en cours d'année, les salariés concernés se verront affectés un nombre de jours de RTT proratisés selon la plus favorable des règles suivantes :

- Nombre de jours de RTT au titre de l'année considérée

x

Nombre de mois complets de travail effectif au titre de l'année considérée
12

= X jours de RTT

Ou

- Nombre de jours de RTT au titre de l'année considérée

x

Nombre de jours de travail effectif du salarié au titre de l'année considérée
228

= X jours de RTT

Le droit individuel des jours de RTT ainsi calculé est, si nécessaire, arrondi à la demi-journée la plus proche.

En cas de départ de l'entreprise en cours d'année, la différence entre le droit acquis et l'utilisation constatée au titre de l'année considérée fera l'objet d'une compensation salariale positive ou négative sur le solde de tout compte.

3.5 Incidences des périodes d'absence sur le nombre de jours de RTT

Les jours d'absence ont un impact sur le nombre de jours de RTT auxquels peuvent prétendre les salariés.

Ainsi, les absences (autres que les congés payés, les jours fériés chômés, les jours de RTT, la formation professionnelle continue, et les périodes d'absence pour accident du travail) donneront lieu à une réduction du nombre de jours de RTT prorata temporis dans les conditions suivantes :

- le nombre de jours d'absence réduisant les jours de RTT est obtenu par le rapport existant entre le nombre de jours travaillés et les jours de RTT auxquels peuvent prétendre les salariés au titre de l'année considérée = 228 jours travaillés / 10 jours de RTT = 22,8 arrondis à 23 jours.

Le nombre ainsi obtenu correspond au nombre de jours d'absence (continus ou non) entraînant une réduction du nombre de jours de RTT d'une unité.

3.6 Modalités de décompte du temps de travail

Le temps de travail des salariés dont le temps de travail est décompté sur la base d'un forfait horaire mensuel sera suivi sur la base d'un système de badgeage et à défaut d'un système auto-déclaratif tenu par le salarié et contresigné par le responsable de service.

3.7 Régime des heures excédent la durée normale du travail

3.7.1 Heures supplémentaires et repos compensateur

Les majorations des heures supplémentaires sont les suivantes :

- 25% pour les huit premières heures effectuées au delà de l'horaire hebdomadaire défini en fonction du nombre de JRTT,
- 50% au delà et sont payées mensuellement.

En outre ces heures supplémentaires effectuées à l'intérieur du contingent conventionnel donnent lieu à un repos obligatoire dont la durée est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de 41 heures.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 100 % de ces heures supplémentaires.

3.7.2 Contingent conventionnel

Le contingent d'heures supplémentaire est fixé à 130 heures par an et par salarié, conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

3.7.3 Repos compensateur de remplacement

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires donneront lieu à un repos compensateur de remplacement équivalent.

Les heures supplémentaires donnant lieu à ce repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent et n'ouvrent donc pas droit au repos compensateur.

Ces repos doivent être pris par demi-journée ou journée entière.

Le droit au repos est réputé ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint la durée de travail journalière.

La demande de prise de repos par le salarié doit intervenir dans les six mois de son acquisition.

Le repos sollicité pourra être reporté dans un délai maximum de 1 mois en considération des impératifs liés au fonctionnement ou à l'exploitation, et notamment :

- en cas de demandes simultanées au sein d'un même service,
- en cas d'absence de personnel,
- en cas de surcharge d'activité.

Les repos non pris dans l'année civile soit du fait d'une non atteinte de l'ouverture des droits à repos, soit reportés du fait d'impératifs d'exploitation sont conservés dans le compte.

CHAPITRE 4 – AUTRES MODES D'ORGANISATION ET DE DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Cycles

1.1 Bénéficiaires

Le personnel roulant non cadre, tel que défini par la Convention Collective ainsi que tout le personnel ne relevant pas d'un forfait annuel en jours ou d'un forfait mensuel en heures.

1.2 Modalités

L'organisation et le décompte du temps de travail pourront intervenir dans le cadre d'un cycle réparti sur 2 semaines qui se reproduit à l'identique toutes les deux semaines.

Par ailleurs, l'amplitude entre les semaines des cycles sera de 28 heures minimum et de 42 heures maximum.

Dans ce cadre, seules sont considérées comme heures excédant la durée normale du travail visée au titre 7 du chapitre 2, celles qui dépassent la durée moyenne de 35 heures ou 35,50 heures calculée sur la durée du cycle de travail. Il s'établira sur une période de deux semaines avec 9 jours de travail répartis de la façon suivante : 4 jours semaine 1, 5 jours semaine 2.

Le jour non travaillé dans le cadre de la semaine de plus faible activité est fixe. Il est susceptible d'être modifié en local sous réserve d'un planning de roulement fixé pour l'année à la quinzaine, au mois, au trimestre ou au semestre de manière à respecter une équité de traitement des bénéficiaires en fonction des besoins des services.

La rémunération mensuelle de chaque salarié sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire fixé à 35 heures, indépendamment de l'horaire réel.

Chaque établissement peut adopter ce dispositif, après consultation des instances représentatives du personnel.

2. Modulation

Les principes de permanence et de continuité des prestations, ainsi que le caractère fluctuant de l'activité conduisent à retenir la modulation comme nécessaire à une organisation du temps de travail adaptée à l'activité de l'entreprise.

La spécificité de l'activité de DHL EXPRESS (et notamment de la catégorie de personnel bénéficiaire des présentes modalités d'aménagement du temps de travail) tenant notamment aux conditions d'intervention rend particulièrement délicate la détermination avec précision des périodes de haute activité, de basse activité ou d'activité normale.

2.1 Bénéficiaires

L'ensemble du personnel non cadre décomptant en heures.

2.2 Modalités

2.2.1 Période de référence de la modulation et programmation indicative

La modulation a pour effet d'apprécier la durée du travail, fixée à 1607 H par an, conformément aux dispositions de l'article L 212-8 du Code du Travail, et de la Convention Collective des Transports non pas sur la semaine, mais sur le trimestre.

Cette durée est répartie sur quatre trimestres à hauteur de 401 H 45 par trimestre.

En application des dispositions de l'article L.212-8 du code du travail la période de modulation sera le trimestre civil.

Les périodes hautes sont considérées par les parties comme des périodes de surcroît d'activité déterminée selon les contraintes et les spécificités de l'activité de chaque établissement. Durant ces périodes, les congés payés ne pourront être pris à l'exception des contraintes réglementaires liées à la prise du congé principal durant la période de référence et des congés pour événements familiaux.

On distingue donc trois types de période :

- les périodes hautes entre 4 et 8 semaines par an ;
- les périodes basses entre 4 et 8 semaines par an ;
- les périodes normales.

La programmation indicative de la modulation (périodes basses et hautes) sera communiquée pour avis aux représentants du personnel au cours du mois précédent le début de chaque période considérée (soit en décembre, mars, juin, et septembre de chaque année).

Les programmations ainsi fixées seront affichées dans les services concernés.

Dans le cadre de cette programmation les salariés seront informés de leur planification par leur chef de service par voie d’affichage.

L’éventuelle modification de ces programmations devra intervenir 7 jours ouvrés avant la date à laquelle le changement doit intervenir après révision de l’accord local et information/consultation des représentants du personnel.

2.2.2 Durée de travail

☐ **Limite hebdomadaire**

La limite haute ne pourra pas excéder 42 heures de travail effectif par semaine.

En période de faible activité, la limite basse est fixée à 28 heures par semaine.

☐ **Limite quotidienne**

La limite haute est fixée à 10 heures de travail effectif.

La limite basse est fixée à 0 heures.

2.2.3 Heures supplémentaires

Dans le cadre de la modulation, et au titre du présent accord, constituent des heures supplémentaires (au sens de l’article 7 du chapitre 2) :

- sur la semaine :
 - les heures travaillées au-delà de la limite haute ;
 - les heures travaillées au-delà de 35 heures (ou 35H50 selon les services), les semaines programmées en activité normale
- sur la période de référence au-delà de 401,45 heures.

Les heures supplémentaires prises en compte sur la semaine sont déduites des heures supplémentaires décomptées.

Tout projet de recours à ce dispositif de flexibilité devra faire l'objet d'une validation par le Directeur Régional des Opérations et par le Directeur National des Opérations.

La commission de suivi sera saisie de ce projet pour information en même temps que le comité d'établissement concerné.

2.3 Chômage Partiel

S'il apparaît en cours de période que la durée trimestrielle de 401,45 heures ne pourra pas être atteinte, il sera procédé à une demande d'allocations de chômage partiel pour chaque heure perdue en deçà de la durée prévue par le programme indicatif, conformément aux dispositions de l'Article R 351-55 du Code du Travail.

Les dispositions relatives au chômage partiel s'appliqueront alors dans les conditions légales et conventionnelles en vigueur lors de leur mise en œuvre.

2.4 Embauche ou départ en cours de période de modulation

Lorsqu'un salarié en contrat à durée déterminée ou indéterminée n'aura pas été présent tout au long d'une période de modulation du fait d'une arrivée et/ou d'un départ en cours de période de référence, la durée moyenne hebdomadaire sera calculée prorata temporis par rapport à la durée théorique moyenne de travail fixée au présent avenant.

Lorsque les heures supplémentaires effectivement travaillées sont soit excédentaires, soit déficitaires par rapport à l'horaire théorique au moment de la rupture du contrat de travail, une régularisation sera opérée en paie entre les heures réellement effectuées et les heures théoriques.

Il sera alors procédé soit au paiement des heures réellement effectuées, soit à la déduction du trop perçu sur le solde de tout compte.

Conformément aux dispositions de l'article L.212-8-5 du code du travail, en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique intervenant après ou pendant la période d'annualisation, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

2.5 Recours au travail temporaire

Compte tenu des nouvelles modalités de mise en œuvre de la modulation de la souplesse et de la réactivité qui en découlent, la direction aura pour objectif de réduire notablement le recours au travail temporaire.

2.6 Effet de la modulation sur la rémunération

La rémunération mensuelle de chaque salarié sera lissée sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, indépendamment de l'horaire réel.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire lissé, soit 35 heures.

2.7 Suivi individuel des horaires

Tout établissement désireux de recourir à ce dispositif de flexibilité devra préalablement à sa mise en place, être équipé d'une badgeuse.

2.8 Accord de mise en œuvre

Le dispositif de modulation sera complété nécessairement par un accord d'établissement précisant les seules modalités de mise en œuvre qui définira ainsi:

- les salariés bénéficiaires,
- la période de référence de la modulation,
- l'amplitude horaire de la modulation.

Le modèle d'accord de mise en œuvre joint en annexe 2 fait partie intégrante de cet avenant.

En cas d'absence totale de délégué syndical d'établissement, les délégués syndicaux centraux seront sollicités pour l'élaboration de l'accord d'établissement.

3. Horaires variables

Aux fins de répondre aux attentes du personnel et des partenaires sociaux, il est convenu de mettre en place le dispositif d'horaires variables suivant à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord au sein de la société dans le cadre des dispositions des articles L.212-4-1, et D.212-4-2 du Code du travail.

Ce système d'horaires variables sera applicable aux salariés des fonctions centrales (Roissy PN2 - Marseille L'Estaque – Lyon Bron services comptables – Marne La Vallée - service informatique).

Des services pourraient être exclus du dispositif d'horaires variables afin de répondre à une continuité de service ou d'amplitude de couverture horaire ne permettant pas la mise en application de l'horaire variable. Les collaborateurs ne bénéficiant pas du dispositif d'horaires variables seront éligibles à une durée du travail de 35h50 et 5 jours de RTT.

Le principe de mise en place du présent dispositif d'horaire variable a fait l'objet d'un avis favorable des représentants du personnel lors de la réunion du Comité Central d'Entreprise du 31 Mars 2006, pour mise en œuvre sur l'ensemble des sites le 1^{er} janvier 2007, le temps d'installer les badgeuses sur les sites non dotés à ce jour.

3.1 Rappel de la philosophie du système d'horaires variables

Il s'agit notamment de répondre au souci de chacun de bénéficier d'une certaine latitude dans l'organisation et la gestion de son temps de travail en tenant compte, en outre, des contraintes imposées par le bon fonctionnement de la société.

Cette organisation du travail est basée essentiellement sur la confiance.

L'application satisfaisante du système d'horaire variable est donc notamment conditionnée par :

- Un strict respect des plages fixes déterminées ci-après, pendant lesquelles chacun doit nécessairement être présent à son poste de travail,
- Une grande souplesse d'adaptation eu égard aux besoins de l'entreprise et des salariés.

Cette exigence est, en effet, le corollaire de la latitude laissée aux salariés dans la gestion de leur temps de travail.

L'activité du personnel des fonctions centrales étant principalement dédiée au service de clients internes, il est convenu que durant certaines périodes de plages variables définies au paragraphe 3.2, une permanence sera mise en œuvre afin d'assurer la continuité de service.

Dès lors, un planning sera affiché au sein de chaque service au moins quinze jours à l'avance.

3.2 Principe de fonctionnement

Le temps de travail effectif quotidien est réparti entre les plages fixes et les plages variables.

Les horaires de travail sont basés sur la durée hebdomadaire de travail au sein du service considéré, soit 35 heures.

☐ **Plages variables**

Lors de ces périodes, chacun a la possibilité de choisir son horaire dans le respect des impératifs de fonctionnement et d'horaire en concertation avec le chef de service :

- le matin entre 8 h et 9 h 45;
- à la demi-journée entre 12 h et 14 h ;
- l'après-midi entre 17 h et 19 h.

Il est rappelé que les horaires variables doivent être compatibles avec la bonne exécution du service.

Dans le cas d'effectifs minimum à respecter, des permanences de service pour les plages mobiles doivent être déterminées à cet effet.

Dans l'hypothèse où il serait constaté que ces permanences ne sont pas assurées, il est précisé qu'elles pourront être imposées par la direction.

Tout temps en dehors des plages extrêmes n'est pas pris en considération sauf accord préalable du responsable de service.

☐ **Coupure déjeuner**

Une plage variable est prévue à cet effet afin de permettre aux salariés une certaine souplesse en la matière.

Le temps maximal est de 1h30 entre 12 h et 14 h .

En tout état de cause, ils doivent prendre au moins 45 minutes pour déjeuner, temps qui leur sera automatiquement décompté.

☐ **Plages fixes**

Chacun doit nécessairement être présent à son poste de travail :

- le matin entre 9 h 45 et 12 h ;
- l'après-midi entre 14 h et 17 h.

Le temps de travail effectif d'une journée se situe entre :

- un minimum de 6 heures par jour ;
- un maximum de 9 heures par jour.

3.3 Report d'heures

☐ **Principe**

La durée de la journée de travail étant susceptible de varier, les salariés ont la possibilité de constituer des reports d'heures.

Dans ce cadre, la durée effective de travail hebdomadaire de chaque salarié peut être :

- supérieure à la durée de travail applicable au sein du service considéré l'excédant constituant un report créditeur,
- égale à cette durée,
- inférieure à cette durée, le déficit constituant un report débiteur.

Le report peut ainsi être soit positif (crédit) soit négatif (débit).

En tout état de cause, il ne peut excéder 3 heures dans le cadre d'une semaine.

Le cumul des reports est limité à 10 h 30 minutes.

☐ **Modalités de récupération**

La récupération de ces reports positifs s'opère par journée entière ou par demi journée après accord préalable du supérieur hiérarchique. Toute journée sera décomptée à hauteur de 7 heures par jour et de 3 heures 30 pour une demi-journée.

Dans le cas de départ de l'entreprise, l'écart cumulé devra être compensé pendant la période de préavis de façon à être nul au moment du départ.

Si le départ ne donne pas lieu à préavis ou si celui-ci n'est pas effectué, la régularisation se fera sur la base du solde de tout compte.

3.4 Journées d'absence

Les absences pour maladie, accident du travail ou de trajet, congés payés, jours fériés et toutes celles dont la rémunération découle d'une convention ou d'un accord sont prises en compte sur la base de l'horaire journalier de référence applicable (c'est-à-dire l'horaire hebdomadaire habituel divisé par le nombre de jour habituellement travaillé par semaine).

3.5 Heures supplémentaires, heures excédentaires et heures déficitaires

Les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence et dans la limite du report créditeur autorisé, sont comptabilisées comme des heures excédentaires qui alimentent le crédit d'heures du salarié concerné.

A ce titre, les heures supplémentaires ne doivent pas être confondues avec les heures excédentaires, lesquelles sont effectuées de la propre initiative du salarié au-delà de la durée hebdomadaire applicable, au titre du report d'heures, soit pour se constituer un crédit, soit pour compenser un débit d'heures.

Les heures excédentaires qui sont récupérées n'ont aucune incidence ni sur le nombre ni sur le paiement des heures supplémentaires.

Par ailleurs, les manquements répétitifs aux limites de débit et de crédit maximal pourront faire l'objet de sanctions disciplinaires.

Le temps de présence enregistré avant le début de la plage mobile du matin ou après la fin de celle du soir n'est pas pris en compte, sauf à la demande du supérieur hiérarchique.

Le temps d'absence pour raison professionnelle est validé si l'intéressé n'a pas pu enregistrer son heure de prise de service ou son heure de départ en raison d'obligations professionnelles se déroulant à l'extérieur de l'entreprise.

3.6 Absences et retards

Les absences et retards ne s'entendent que pendant les plages fixes définies au présent accord.

Dans l'hypothèse d'un retard, le salarié concerné doit informer sa hiérarchie qui communiquera l'information au service des ressources humaines.

Compte tenu de la souplesse inhérente au système d'horaire variable, les retards ne peuvent être qu'exceptionnels et justifiés et feront l'objet d'une appréciation de la hiérarchie.

Pendant les plages fixes, le chef de service peut délivrer à titre exceptionnel une autorisation de sortie.

En cas d'absences autorisées en cours de journée sur la plage fixe, le salarié doit indiquer ses heures de sortie et d'entrée en badgeant.

Les retards occasionnés par les perturbations des transports publics ne sont pas compensés par l'entreprise.

3.7 Respect des dispositions

Le principe de l'horaire variable reposant sur la confiance, toute faute intentionnelle fera l'objet d'une sanction.

Toute récidive pourrait constituer une faute grave entraînant la rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnités.

Un certain nombre de contrôles pourra être réalisé chaque mois par le responsable du service.

4. Horaires fractionnés

4.1 Bénéficiaires

L'ensemble des personnels non cadres.

4.2 Modalités

Dans le cadre des horaires fractionnés, les salariés concernés travailleront sur deux plages quotidiennes séparées d'une durée minimale de 3 heures, sous réserve du respect des dispositions légales relatives notamment au repos quotidien minimum.

Le recours aux horaires fractionnés interviendra sur la base du volontariat et sera indemnisé selon l'avenant à l'accord sur le système de rémunération.

Il devra nécessairement assurer un travail à temps complet aux salariés.

Les horaires fractionnés ne pourront pas être mis en œuvre pour tout horaire de travail qui comprendrait au moins 3 heures sur la plage horaire de nuit entre 21 heures et 6 heures.

Tout salarié affecté à ce type d'horaire et souhaitant revenir à un horaire non fractionné sera prioritaire en fonction des besoins des exploitations.

4.2 Date d'entrée en vigueur

Ce dispositif se mettra en place à compter du 1^{er} juillet 2006.

5. Travail de nuit

5.1 Définition du travail de nuit

En application des dispositions de l'article L 213-1-1 du code du travail et de l'accord de branche étendu du 4 novembre 2001, la période de travail de nuit s'étend de 21 heures à 6 heures.

5.2 Personnels sédentaires

La durée quotidienne du travail effectif des personnels sédentaires ouvriers, employés, techniciens ou agents de maîtrise dont l'activité s'exerce sur tout ou partie de la période nocturne, telle que définie à l'article 2.5.1 du présent accord et comprenant en tout état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, ne peut excéder la durée de 8 heures prévue à l'article L.213-3 du Code du Travail.

La durée hebdomadaire du travail effectif des personnels sédentaires ouvriers, employés, techniciens ou agents de maîtrise, dont l'activité s'exerce sur tout ou partie de la période nocturne, telle que définie à l'article 2.5.1 du présent accord, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut excéder une durée moyenne de 40 heures, conformément à l'article L.213-3 du Code du Travail.

Les personnels affectés de manière permanente à un poste comprenant une phase de travail sur les plages horaires 21 heures / 6 heures bénéficieront d'un forfait mensuel d'heures de nuit.

5.3 Personnels roulants

La durée du travail effectif des personnels roulants des entreprises de transport routier dont l'activité s'exerce sur tout ou partie de la période nocturne, telle que définie au présent avenant, ne peut excéder :

☐ Pour les personnels roulants grands routiers ou longue distance :

- La durée quotidienne du travail effectif considérée isolément ne peut excéder dix heures.
- Toutefois, cette durée pourra être portée à douze heures une fois par semaine pour le personnel roulant.
- Cette durée pourra être portée à douze heures une seconde fois par semaine, dans la limite de six fois par période de douze semaines, à condition que la durée hebdomadaire du travail ait été répartie sur cinq jours au moins.
- Le comité d'entreprise émet un avis sur les dépassements à la durée quotidienne de dix heures.

Pour le personnel roulant, la durée quotidienne du temps de service peut être supérieure à la durée quotidienne du travail effectif fixée ci-dessus, dans la limite de douze heures et dans le respect des durées de temps de service maximales hebdomadaires.

- la durée hebdomadaire, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, est de 48 heures.

☐ Pour les autres personnels roulants :

- La durée quotidienne du travail effectif considérée isolément ne peut excéder dix heures.
- Cette durée pourra être portée à douze heures une fois par semaine pour le personnel roulant.
- Cette durée pourra être portée à douze heures une seconde fois par semaine, dans la limite de six fois par période de douze semaines, à condition que la durée hebdomadaire du travail ait été répartie sur cinq jours au moins.
- Les comités d'établissements ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, émettent un avis sur les dépassements à la durée quotidienne de dix heures.

Pour le personnel roulant, la durée quotidienne du temps de service peut être supérieure à la durée quotidienne du travail effectif fixée au paragraphe 1, dans la limite de douze heures et dans le respect des durées de temps de service maximales hebdomadaires.

- la durée hebdomadaire, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, est de 46 heures.

Les personnels affectés de manière permanente à un poste comprenant une phase de travail sur les plages horaires 21 heures / 6 heures bénéficieront d'un forfait mensuel d'heures de nuit.

5.4 Compensation du travail de nuit

Les personnels ouvrier, employé, agent de maîtrise pour tout travail effectif au cours de la période nocturne telle que définie ci-dessus et conformément aux instructions de leur hiérarchie, bénéficieront 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 150 M – statut ouvrier roulant, pris comme référence pour l'ensemble des personnels concernés et quel que soit le secteur d'activité.

En cas d'heures supplémentaires, la prime horaire visée ci dessus doit être prise en compte dans l'assiette de calcul des majorations pour heures supplémentaires.

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 au sens du présent avenant bénéficient en sus de la prime horaire de 20%, un complément de rémunération équivalent à 5% du taux horaire réel.

Les parties signataires à l'accord conviennent que l'octroi de 5 jours de RTT supplémentaires pour le travail de nuit et le paiement de 5% pour les salariés ayant un forfait mensuel d'heures de nuit de plus de 50 heures, sont globalement plus favorables que l'application stricte des dispositions conventionnelles.

5.5 Date d'entrée en vigueur

Ce mode d'indemnisation se mettra en place au 1^{er} juillet 2006 avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2006.

CHAPITRE 5 - TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIES

1. Bénéficiaires

L'ensemble du personnel DHL EXPRESS peut être amené à travailler le dimanche ou un jour férié.

2 . Modalités de mise en oeuvre

Il peut être recouru au travail du dimanche ou d'un jour férié au sein de l'un quelconque des sites ou établissements DHL EXPRESS en France sur la base du volontariat, sous réserve de respecter les dispositions légales et conventionnelles applicables en la matière, et après consultation des instances représentatives du personnel.

3. Modalités financières

3.1 Jour férié travaillé

Le personnel amené à travailler un jour férié y compris le 1^{er} mai bénéficiera d'une majoration de 100% des heures effectuées.

3.2 Dimanche travaillé

Le personnel amené à travailler le dimanche bénéficiera d'une indemnisation financière selon les modalités suivantes :

- Si le dimanche est inclus dans l'horaire de travail du collaborateur :
 - Majoration de 50% du taux horaire réel pour les heures comprises entre 0h00 et 24h00,
- Si le dimanche n'est pas inclus dans l'horaire de travail du collaborateur et est travaillé exceptionnellement :
 - Majoration de 50% du taux horaire réel pour les heures comprises entre 0h00 et 24h00,
 - Paiement des éventuelles heures supplémentaires cumulées sur la semaine précédente sur la base du taux horaire réel majoré à 25 ou 50%.

3.3 Date d'entrée en vigueur

Ce dispositif d'indemnisation des jours fériés et travail du dimanche se mettra en œuvre le 1^{er} juillet 2006 avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2006.

CHAPITRE 6 - COMPTE EPARGNE TEMPS

1. Salariés bénéficiaires

Le personnel de DHL EXPRESS titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ayant une ancienneté d'au minimum 6 mois a la possibilité, sur la base du volontariat, d'ouvrir un compte épargne temps sous la forme d'un compte individuel géré par la Direction des Ressources Humaines.

2. Alimentation du compte épargne temps

Tout salarié ayant procédé à l'ouverture d'un compte épargne temps peut y affecter:

- les jours de congés payés annuels excédant la durée de vingt-quatre jours ouvrables (convertis pour leur comptabilisation en jours ouvrés),
- les heures de repos acquises au titre du repos compensateur obligatoire prévu à l'article L. 212-5-1 du code du travail et du repos compensateur de remplacement prévu à l'article L.212-5 § II alinéa 1^{er} du Code du travail).
- les jours de RTT accordés au titre de l'article L. 212-9 et du III de l'article L. 212-15-3.
- tout ou partie des montants servis au titre du contrat d'intéressement d'entreprise,
- tout ou partie du 13^{ème} mois.

3. Modalités d'alimentation du compte épargne temps

Les salariés désirant reporter des congés payés (exclusivement pour la cinquième semaine de congés payés) de la période en cours (acquis au titre de la période précédente), ainsi que des jours de RTT non pris au 31 décembre de chaque année, doivent en informer, par écrit, la Direction des Ressources Humaines et leur responsable de service au plus tard le 10 juin (pour les congés payés) ou le 10 décembre de chaque année (pour les jours de RTT), conformément à l'article 2.5, chapitre 2 du présent accord.

L'employeur tient des comptabilisations distinctes selon la nature des congés épargnés.

4. Objet du compte épargne temps

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.

5. Utilisation sous forme de congés

- Le compte épargne temps peut être utilisé pour financer en tout ou partie un congé et notamment
 - un congé parental,
 - un congé pour création d'entreprise,
 - un congé sabbatique,
 - un congé de solidarité internationale.
- Chaque salarié peut opter également en faveur de congés dit pour « convenance personnelle » ou d'un congé de fin de carrière dans les conditions suivantes :
 - Le bénéfice d'un congé dit de « convenance personnelle » est limité aux situations suivantes :
 - décès d'un ascendant, descendant ou conjoint dans la limite de 15 jours ;
 - accompagnement de fin de vie d'un ascendant, descendant ou conjoint ;
 - hospitalisation d'un enfant ou conjoint, pendant la durée d'hospitalisation ;

- congé au terme d'une absence pour maladie lorsque, lors de la reprise le salarié bénéficie d'un droit à congés payés inférieur à 25 jours à prendre sur la période de prise en cours et dans la limite du nombre de jours correspondant à la différence entre un droit à congés payés plein (soit 25 jours ouvrés) et le nombre de jours de congés payés auquel le salarié a droit au moment de sa reprise.
 - Le bénéfice d'un congé dit de « fin de carrière » est destiné à permettre aux salariés qui le souhaitent d'anticiper l'arrêt effectif de leur activité salariée avant leur départ ou mise à la retraite. Dès lors, le bénéfice du congé devra immédiatement précéder le départ ou la mise à la retraite du salarié souhaitant en bénéficier.
- Le compte épargne temps peut être utilisé aux fins de financer un passage à temps partiel.
- La demande de passage à temps partiel devra être formulée auprès de la Direction des ressources humaines 3 mois avant la date de début souhaitée du passage à temps partiel.
- En cas de refus opposé à cette demande, notamment en raison des nécessités du service, le salarié pourra formuler une nouvelle demande six mois plus tard.
- En cas d'accord, les modalités du passage à temps partiel devront être formalisées dans le cadre d'un avenant à durée déterminée au contrat de travail du salarié concerné.
- En outre, le compte épargne temps peut être utilisé aux fins de rémunération des temps de formation effectués en dehors du temps de travail effectif dans le cadre des articles L.932-1 et L.932-2 du code du travail.

6. Utilisation sous forme monétaire

Le compte épargne temps a également vocation à constituer une épargne que le salarié pourra liquider dans les conditions visées ci-après.

Le compte épargne peut avoir vocation à compléter la rémunération annuelle des salariés dans la limite des droits acquis dans l'année, hors droits résultant de l'affectation de la cinquième semaine de congés payés (la cinquième semaine de congés payés n'étant pas monétarisable).

Lorsqu'un salarié souhaite obtenir, au titre d'une année donnée, un complément de sa rémunération par la liquidation des droits acquis au CET au cours de ladite année, il doit formuler cette demande auprès de la Direction des ressources humaines au plus tard le 1^{er} décembre de l'année considérée, sauf cas de forces majeures (surendettement, accidents de la vie).

Le complément de rémunération sera versé avec la paie du mois de décembre de l'année considérée.

7. Cas de déblocage obligatoire

Dès lors qu'un salarié aura épargné un nombre de 60 jours en total cumulé ou une somme de 15.000 euros après conversion, il devra, dans un délai de 6 mois après atteinte de ces seuils, utiliser ces jours à hauteur d'au moins 50% du total cumulé soit sous forme de congés, soit sous forme monétaire (à l'exception des jours correspondant à une cinquième semaine de congés).

8. Décompte des jours de congés lors de l'utilisation du CET sous forme de congés

Lors de l'utilisation du Compte Epargne Temps, les jours de congés pris à ce titre sont décomptés en jours ouvrés par l'entreprise.

9. Modalités de conversion

Les modalités de conversion en argent des unités de temps affectées au compte épargne temps s'effectuent par application du taux de salaire journalier⁵ calculé sur la base de la rémunération applicable au moment de la prise du congé ou de la liquidation de l'épargne⁶.

10. Modalités d'utilisation du compte épargne temps

- La demande de congé doit être formulée par écrit auprès de la Direction des Ressources Humaines, dans le délai de 2 mois avant la date de début du congé souhaité, sauf congés dits « de convenance personnelle » ou dispositions particulières pour la prise de congés spécifiques prévus par la loi.

La réponse de la Direction des Ressources Humaines interviendra dans le délai de 1 mois suivant réception de la demande.

En cas de refus, justifié par les dysfonctionnements qu'engendrerait l'absence du salarié dans les activités du département ou du service, le salarié pourra de nouveau solliciter une demande de congé dans le délai de 6 mois après la décision de refus dûment motivée de l'employeur.

⁵ Le taux de salaire journalier est défini :

- Pour les salariés décomptant leur temps de travail en heures : 7 h x taux horaire brut applicable à la date de prise du congé,
- Pour les cadres décomptant en jours : ... (à préciser exemple : $\text{salaire annuel} / 218 = 7 \text{ heures}$)
- pour les congés payés sur la base du calcul suivant : nombre de jours de CP x (rémunération mensuelle / 21.667)
- pour les jours de RTT sur la base du calcul suivant : nombre de jours de RTT proratés x (rémunération mensuelle / nombre de jours ouvrés mensuellement par le salarié).

⁶ Circulaire DRT du 14 avril 2003

11. Statut du salarié pendant les congés

11.1 Rémunération

Pendant la durée du congé le salarié perçoit aux échéances de la paie une indemnité compensatrice déterminée selon les modalités fixées au paragraphe 9, et continue de bénéficier des garanties du régime de prévoyance et de frais de santé et n'acquière pas de jours de RTT.

11.2 Obligations

Durant tout congé consistant en une suspension d'activité, le salarié continue d'être tenu par ses obligations de discrétion et de réserve et de non-concurrence vis à vis de DHL EXPRESS.

12. Déblocage anticipé du compte épargne temps

- ☐ Les droits à congés constitués sont débloqués lors de :
- la rupture du contrat de travail ou de la mise en invalidité 2ème catégorie du salarié ;
 - la renonciation volontaire du salarié en cas de décès, invalidité ou perte d'emploi du conjoint ou en cas de divorce ;
 - d'un transfert au sein d'une autre société en application de l'article L 122-12 alinéa 2 du Code du travail sauf hypothèse du choix de l'affectation des congés acquis sur le compte épargne temps en place au sein de l'entreprise d'accueil.

Dans de telles hypothèses, le salarié en cause perçoit une indemnité compensatrice correspondant aux droits acquis et calculée dans les conditions fixées à l'article 8 du présent avenant.

Elle est versée en une seule fois :

- avec le solde de tout compte en cas de rupture du contrat de travail ;
- un mois après la demande en cas de renonciation volontaire sur présentation de justificatifs.

- ❑ En outre, le salarié perçoit une indemnité compensatrice correspondant aux droits acquis et calculée dans les conditions fixées au paragraphe 9 du présent avenant, lorsque les droits acquis atteignent, convertis en unités monétaires, un montant déterminé par décret. Le montant précité ne peut excéder le plus élevé de ceux fixés en application de l'article L. 143-11-8.

13. Retour du salarié pendant la période de congé

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

Toutefois, en cas de décès du conjoint, d'un descendant, ou, mais uniquement dans le cadre d'un congé d'accompagnement de fin de vie visé au paragraphe 5, d'un ascendant, le salarié pourra suivant un délai de préavis de un mois, réintégrer son poste de travail antérieur.

A défaut, il lui sera proposé une affectation dans un emploi équivalent à rémunération au moins équivalente.

Dans ce cas, les droits acquis dans le cadre du compte épargne temps et non pris restent dus.

14. Maladie du salarié pendant la période de congé

Le salarié malade pendant son congé n'est pas en situation d'arrêt de travail vis-à-vis de DHL EXPRESS du fait de la suspension de son contrat de travail.

En cas de maladie, le salarié continue à percevoir le paiement normal de son congé.

La maladie ne prolonge donc pas le congé du salarié.

15. Retour du salarié après la période de congé

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du congé.

A l'issue de ce congé le salarié sera normalement réintégré dans le poste qu'il occupait lors de son départ en congé.

A défaut, il lui sera proposé une affectation dans un emploi équivalent à rémunération au moins équivalente.

Le salarié bénéficiera dans ce cadre des éléments de formation indispensables à sa réintégration.

15. Date d'entrée en vigueur

Le compte épargne temps se mettra en place à compter du 1^{er} janvier 2007.

CHAPITRE 7 - CONGES ET ABSENCES

1. Les congés payés

1.1 Les congés servis par la caisse interprofessionnelle de congés payés

En application des articles D.741-1 et suivants du code du travail, la société DHL EXPRESS use de sa faculté de cotiser auprès d'une caisse de congés payés afin que celle-ci assure le service des congés payés d'un certain nombre de salariés définis au paragraphe suivant.

1.1.1 Bénéficiaires

Ce régime concerne les salariés relevant de la catégorie professionnelle « ouvriers » dont l'ancienneté est inférieure à un an.

En effet, les salariés embauchés au cours d'un mois considéré, sont déclarés à la caisse de congés payés :

- jusqu'au 1^{er} octobre, lorsque le salarié est occupé dans l'entreprise depuis moins de 6 mois, le 1^{er} avril suivant la date de son embauchage,
- jusqu'au 1^{er} avril lorsque le salarié est occupé dans l'entreprise depuis moins de 6 mois, le 1^{er} octobre suivant la date de son embauchage.

La période de déclaration obligatoire ne peut donc pour un salarié déterminé être inférieure à six mois ni égale ou supérieure à un an.

A l'issue de cette période, le salarié réintègre le régime général des congés de l'entreprise.

1.1.2 Modalités

Le salarié entrant dans le champ d'application du présent article reçoit de l'employeur, avant son départ en vacances ou lors de la résiliation de son contrat, un certificat en double exemplaires lui permettant de justifier de ses droits à congés auprès de la caisse d'affiliation.

Les partenaires sociaux conviennent de la possibilité dont bénéficie l'employeur, conformément aux dispositions légales, d'effectuer toutes démarches aux fins de faire cesser son adhésion à la dite caisse.

1.2 Les congés payés « entreprise »

1.2.1 Période de référence

Le droit à congés annuel repose sur le travail effectué au cours d'une période annuelle s'étendant du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

1.2.2 Ouverture du droit à congés

Le salarié bénéficie d'un droit à congés payés dès lors qu'il a effectué au cours de la même période de référence un travail effectif d'au moins 4 semaines au sein de la société DHL EXPRESS.

Cette condition minimale n'est pas applicable aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée qui bénéficient à la rupture de leur contrat de travail d'une indemnité compensatrice équivalente à 1/10^{ème} des rémunérations brutes perçues sur la durée du contrat.

1.2.3 Définition du temps de travail effectif

Le droit à congés payés repose sur la notion de travail effectif.

En vertu de l'article L.223-4 du code du travail, sont assimilées à un travail effectif au sens des congés payés, les différentes absences suivantes :

- la durée des congés payés de l'année précédente ;
- le repos compensateur pour heures supplémentaires ;
- le congé maternité ;

- les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;
- la période de suspension provoquée par un accident du travail ou une maladie professionnelle limitée à une durée ininterrompue d'un an ;
- le temps pendant lequel un salarié est, à un titre quelconque, rappelé ou maintenu sous les drapeaux.

De même, le code du travail organise l'assimilation d'un certain nombre d'autres temps à du temps de travail effectif, notamment :

- la durée du congé de formation économique sociale et syndicale (article L.451-2 du code du travail) ;
- la durée du congé de formation et promotion professionnelle (article L.931-7 du code du travail) ;
- les absences autorisées pour les candidats à certaines fonctions électives nationales (article L.122-24-1 du code du travail) ;
- la durée du congé pour la formation d'animateurs pour la jeunesse (article L.225-2 du code du travail) ;
- les congés exceptionnels pour événements familiaux accordés par la loi en vertu de l'article L.226-1 du code du travail ;
- le stage de formation économique des membres titulaires du comité d'entreprise (article L.434-10 alinéa 2) ;
- la formation des représentants du personnel au CHSCT (article L.236-10 du code du travail) ;
- le temps passé hors de l'entreprise, pendant le temps de travail, par les conseillers prud'hommes salariés, dans l'exercice de leurs fonctions (article L.514-1 du code du travail) ainsi que les autorisations d'absence pour les besoins des formations auxquelles ils ont droit (article L.514-3 du code du travail).

1.2.4 Calcul de la durée des congés

Les congés payés au sein de DHL EXPRESS se calculent en jours ouvrés selon la formule suivante :

$$\frac{365 - \text{nombre de jours d'absence calendaire} \times 2,08 \text{ jours ouvrés}}{28}$$

Le congé est prolongé d'un jour lorsqu'un jour férié tombe un jour ouvré.

S'agissant du cas particulier du lundi de Pâques, un jour est accordé au personnel dont le temps de travail s'organise du mardi au samedi.

1.2.5 Rémunération des périodes de congés payés

La société DHL EXPRESS procède au calcul du congé payé de la manière suivante :

- un maintien du salaire en se référant au nombre d'heures journalières théorique à la date de prise de congés;
- une éventuelle régularisation sera effectuée à chaque prise de congés par application de la règle du 10^{ème} si celle-ci s'avère plus favorable.

1.2.6 Le fractionnement des congés

En vertu des dispositions légales, lorsque la fraction des congés (à l'exception de la cinquième de semaine de congés payés) prise en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, en une ou plusieurs fois, est au moins égale à 5 jours ouvrés, le salarié bénéficie de 2 jours ouvrés supplémentaires.

Il bénéficie de 1 jour ouvré supplémentaire (arrondi à 1 jour ouvré) lorsque cette fraction comprend 2, 3 ou 4 jours ouvrés.

Pour l'appréciation de ce droit à congé supplémentaire, les jours de congé principal au-delà de 20 jours ouvrés ne sont pas pris en compte.

Une tolérance pour une prise des congés restant est accordée jusqu'au 30 juin. Au delà, les jours de congés non pris sont réputés perdus.

1.3 Autres congés

1.3.1 Congés pour événements familiaux

Les congés exceptionnels pour événements familiaux sont décomptés en jours ouvrés et sont applicables à compter du 1^{er} avril 2006 selon les modalités suivantes.

Mariage	Salarié	4 jours
	Enfant	2 jours
Naissance ou adoption	Enfant	3 jours + congé de paternité
Décès	Conjoint	3 jours
	Ascendant ou descendant	3 jours
	Frère, sœur, beaux parents	1 jour

1.3.2 Congés enfant malade

Les salariés de la société DHL EXPRESS, sous réserve de compter 12 mois d'ancienneté lors de la survenance de l'évènement, pourront bénéficier à compter du 1^{er} avril 2006 d'un congé pour enfant malade d'une durée maximale de 3 jours ouvrés par année civile et par enfant, dans la limite de 2 enfants.

Le bénéfice du congé suppose la présentation à l'employeur d'un certificat médical.

Ce congé concerne les cas de maladie ou d'accident d'un enfant à charge au sens de l'article L.513-1 du code de la sécurité sociale, jusqu'à 14 ans révolus et sans limite d'âge en cas d'hospitalisation.

1.4 Congés maladie - Accident de Trajet

Les salariés de la société DHL EXPRESS bénéficient en matière de congés maladie d'un système d'indemnisation présenté dans le tableau joint en annexe 3 à compter du 1^{er} janvier 2007.

Conformément aux dispositions conventionnelles, l'indemnisation des périodes est réalisée en prenant en considération une période de 12 mois glissants.

Le système de subrogation s'appliquera aux salariés bénéficiant d'un maintien de leur rémunération à hauteur de 100 %.

1.5 Accident de Travail

Les salariés de la société DHL EXPRESS bénéficient en matière d'accident du travail d'un système d'indemnisation présenté dans le tableau joint en annexe 4 à compter du 1^{er} janvier 2007.

1.6 Congés maternité

Les salariées dont le salaire est inférieur au plafond de la sécurité sociale percevront directement les IJSS à compter du 1^{er} septembre 2006.

Les salariées dont le salaire est supérieur au plafond de la sécurité sociale se verront appliquer le système de la subrogation si leur ancienneté est supérieure à un an.

Les salariées en état de grossesse sont autorisées à s'absenter pour se soumettre aux examens médicaux obligatoires prévus par le Code de santé publique. Ces absences sont rémunérées et assimilées à du travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et des droits liés à l'ancienneté.

1.7 Jour de pont

A compter du 1^{er} avril 2006, deux jours de pont par an sont accordés. Ils seront fixés par la Direction et communiqués aux Instances Représentatives du Personnel en début d'année.

1.8 Congé pour ancienneté

L'entreprise ne prévoit pas l'attribution de jour de congé supplémentaire au titre de ancienneté.

PARTIE II - PERIODE TRANSITOIRE DE CONVERGENCE DES STATUTS

Dans le cadre du rapprochement des statuts des entités composant DHL EXPRESS, les parties présentes sont convenues de la mise en œuvre d'un dispositif de convergence pour les salariés présents au 31 mars 2006 pour une période transitoire afin de préserver au mieux les intérêts de chacun.

Les parties signataires à l'accord conviennent que les dispositifs de temps de travail seront mis en place à compter du 1^{er} septembre 2006 après information des instances représentatives du personnel pour les collaborateurs présents au 31 mars 2006. Pour la période du 1^{er} avril au 31 août 2006 les collaborateurs conservent le bénéfice de leurs dispositifs antérieurs, à l'exception des conducteurs courte distance, pour lesquels la mise en place du plan de transport se fera au 1^{er} juillet 2006.

1. Dispositions de convergence relatives aux pauses

L'ensemble des salariés DHL EXPRESS travaillant en horaires continus bénéficient d'une pause de 20 minutes par jour travaillé. Les pauses non rémunérées seront intégrées dans l'amplitude journalière de chaque salarié. Elles figureront ainsi dans l'horaire collectif soumis aux comités d'établissement et feront l'objet le cas échéant d'une planification.

Compte-tenu de la dénonciation des pauses existantes antérieurement, la rémunération de celles-ci sera intégrée au salaire mensuel brut de base à hauteur de 20 minutes par jour à compter du 1^{er} avril 2006. Pour les salariés disposant d'une pause de 30 minutes, il est convenu d'intégrer dans le salaire mensuel brut de base les 10 minutes restantes au 1^{er} janvier 2007. Ainsi, l'amplitude de travail journalière s'établira à 7h20 minutes incluant une pause non rémunérée sur une base hebdomadaire de 35h00 ou 7h30 minutes sur une base de 35h50.

En terme de rémunération, cette mesure sera appliquée au 1^{er} juillet 2006 pour les 20 premières minutes avec effet rétroactif u 1^{er} avril 2006.

2. Personnel soumis à un décompte horaire de son temps de travail

2.1 Salaries relevant du périmètre ex-ARCATIME

Les salariés travaillant sur une base de 34,51 heures seront soumis, à compter du 1^{er} septembre 2006, à un horaire de travail effectif hebdomadaire de 35 heures ou 35H50 (outre, dans ce dernier cas, l'octroi de 5 jours de RTT par an) selon l'horaire et le mode d'organisation du temps de travail en vigueur au sein de leur service d'affectation et bénéficieront d'une augmentation de leur rémunération brute de base correspondant au différentiel 34,51 heures / 35 heures.

Les personnels de quai concernés par une organisation de travail sur 5 jours sur une base hebdomadaire de 35h38 et bénéficiant d'une semaine de congé supplémentaire verront, à compter du 1^{er} septembre 2006, leur durée de travail effectif hebdomadaire augmentée à 35H50 avec l'octroi de 5 jours de RTT par an en remplacement de leur semaine de congés payés qui est supprimée à la date du 1^{er} septembre 2006 ou sur une base de 36h40 avec l'octroi de 10 jours de RTT dès lors qu'un collaborateur bénéficie d'un forfait mensuel d'heures de nuit de plus de 50 heures. Ils bénéficieront d'une augmentation de leur rémunération brute de base correspondant au différentiel 34,85 heures / 35,50 heures.

2.2 Salariés relevant du périmètre ex- DHL INTERNATIONAL

Les salariés relevant des activités services clients et les salariés considérés comme travailleurs de nuit (forfait mensuel de 50 heures et plus) travaillant sur une base de 37 heures avec 12 jours de RTT bénéficieront, à compter du 1^{er} janvier 2007, d'une durée de travail effectif hebdomadaire abaissée à 36H40 avec octroi de 10 jours de RTT par an. Le différentiel des 2 jours de RTT sera racheté au 1^{er} janvier 2007 et intégré au salaire de base.

Le rachat s'effectuera selon les modalités suivantes :

SALAIRE DE BASE MENSUEL BRUT / HORAIRE MENSUEL THEORIQUE (151h67)= TAUX HORAIRE

TAUX HORAIRE X 7 HEURES = TAUX JOURNALIER

POUR 2 JOURS PAR AN DE RACHAT = 2 X TAUX JOURNALIER divisé par le nombre de mensualités annuelles soit sur 13 ou 14 mois

2.3. Les salariés relevant des opérations (Sort Center)

Les salariés relevant des opérations (Sort Center) et travaillant sur une base de 37 heures avec 12 jours de RTT bénéficieront, à compter du 1^{er} janvier 2007, d'une durée de travail effectif hebdomadaire abaissée à 35H50 avec octroi de 5 jours de RTT par an. Le différentiel de 7 jours de RTT sera racheté et intégré au salaire de base à cette même date.

Le rachat s'effectuera selon les modalités suivantes :

$\text{SALAIRE DE BASE MENSUEL BRUT} / \text{HORAIRE MENSUEL THEORIQUE (151h67)} = \text{TAUX HORAIRE}$

$\text{TAUX HORAIRE} \times 7 \text{ HEURES} = \text{TAUX JOURNALIER}$

$\text{POUR 7 JOURS PAR AN DE RACHAT} = 7 \times \text{TAUX JOURNALIER}$ divisé par le nombre de mensualités annuelles soit sur 13 ou 14 mois

2.4. Les ouvriers roulants relevant de l'ex- périmètre DUCROS EURO EXPRESS

Les salariés relevant de la catégorie ouvriers roulants messagerie travaillant sur une base de 38 heures en moyenne annuelle (avec 8 jours de RTT par an) bénéficieront d'un passage progressif aux 35,50 heures avec 5 jours de RTT par an dans les conditions qui suivent :

- passage à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 37 heures en moyenne annuelle avec 7 jours de RTT par an à compter du 1^{er} janvier 2009 ;
- passage à 35H50 de travail effectif hebdomadaire avec 5 jours de RTT par an à compter du 1^{er} janvier 2010.

Le différentiel de jours de RTT, soit 3 jours sera racheté et intégré au salaire de base au fur et à mesure de la mise en place de ce nouveau dispositif.

Le rachat s'effectuera selon les modalités suivantes :

$\text{SALAIRE DE BASE MENSUEL BRUT} / \text{HORAIRE MENSUEL (162h50)} = \text{TAUX HORAIRE}$

$\text{TAUX HORAIRE} \times 7 \text{ HEURES} = \text{TAUX JOURNALIER}$

$\text{POUR 3 JOURS PAR AN DE RACHAT} = 3 \times \text{TAUX JOURNALIER}$ divisé par le nombre de mensualités annuelles soit sur 13 mois

Dans ce cadre, les salariés bénéficieront d'un maintien de leur niveau de rémunération. Ainsi chacune des étapes de réduction du temps de travail entraînera une augmentation corrélative de leur taux horaire brut de base.

2.5. Les ouvriers roulants relevant de l'ex- périmètre DANZAS SA

- ❑ Les ouvriers roulants « jour » relevant de la catégorie conducteur de messagerie travailleront selon un horaire hebdomadaire supérieur à 35H50 de travail effectif :

Compte tenu du caractère contractualisé de cette forme d'organisation du travail, il sera proposé à chaque intéressé de réduire sa durée hebdomadaire de travail effectif dans les conditions qui suivent :

- réduction de la durée hebdomadaire de travail effectif à 39,50 heures au 1^{er} janvier 2008 avec 5 jours de RTT;
- réduction de la durée hebdomadaire de travail effectif à 37,50 heures au 1^{er} janvier 2009 avec 5 jours de RTT;
- réduction de la durée hebdomadaire de travail effectif à 35H50 avec 5 jours de RTT par an au 1^{er} janvier 2010 avec 5 jours de RTT.

La modification de leur horaire de travail s'accompagnera d'un maintien de la rémunération contractuelle.

Ainsi chacune des étapes de réduction du temps de travail entraînera une augmentation corrélative de leur taux horaire brut de base.

2.6. Les personnels conducteurs « courte distance » de nuit relevant des ex entités Arcatime, DEE, TIERCELIN.

Les dispositions ci-après s'appliquent aux conducteurs relevant du statut de travailleur de nuit (forfait mensuel de 50 heures).

2.6.1 Conducteurs relevant de l'ex entité ARCATIME

Les salariés travaillant sur une base de 34,51 heures seront soumis, à compter du 1^{er} juillet 2006, à un horaire de travail effectif hebdomadaire de 40,40 heures avec octroi de 10 jours de RTT par an. Ils bénéficieront à ce titre d'une augmentation de leur rémunération brute de base correspondant au différentiel 34,51 heures / 39 heures.

2.6.2 Conducteurs relevant de l'ex entité DEE

Les salariés travaillant sur une base de 38 heures avec octroi de 8 jours de RTT seront soumis, à compter du 1^{er} juillet 2006, à un horaire de travail effectif hebdomadaire de 40H40 avec octroi de 10 jours de RTT par an. Ils bénéficieront à ce titre d'une augmentation de leur rémunération brute de base correspondant au différentiel 37 heures / 39 heures.

2.6.3 Conducteurs relevant de l'ex entité TIERCELIN

Les salariés travaillant sur une base de 34,51 heures seront soumis, à compter du 1er juillet 2006, à un horaire de travail effectif hebdomadaire de 40,40 avec octroi de 10 jours de RTT par an. Ils bénéficieront à ce titre d'une augmentation de leur rémunération brute de base correspondant au différentiel 34,51 heures / 39 heures

2.7 Les personnels bénéficiant d'un aménagement du temps de travail avec ou sans jours de RTT

Les salariés bénéficiant au 31 Mars 2006, d'un aménagement de leur temps de travail sur 4 jours, 4,5 jours ou en cycle et de l'octroi de 5 jours de RTT bénéficieront du maintien de ces jours de RTT.

Les salariés bénéficiant au 31 Mars 2006, d'un aménagement de leur temps de travail sur 4 jours, 4,5 jours ou en cycle sur une base de 35 heures hebdomadaire pourront bénéficier à leur demande du dispositif de base prévu par le présent accord – article 1 chapitre 2, à savoir 35h50 et 5 jours de RTT sans modification de leur aménagement du temps de travail actuel.

3. Personnel soumis à un décompte en forfait heures de son temps de travail

3.1 Les personnels maîtrise relevant de l'ex périmètre DANZAS SA

Les salariés agents de maîtrise travaillant sur une base de 35,50 heures et relevant des emplois définis en annexe 1 seront soumis, à compter du 1^{er} Janvier 2007, à un forfait mensuel en heures sur la base de 36h40 hebdomadaire avec octroi de 10 jours de RTT par an.

3.2 Les personnels maîtrise relevant de l'ex périmètre DHL International

Les salariés agents de maîtrise travaillant sur une base de 36 heures et 10 jours de RTT seront soumis, à compter du 1^{er} Janvier 2007, à un forfait mensuel en heures à hauteur de 36h40 hebdomadaire avec octroi de 10 jours de RTT par an. Ils bénéficieront à ce titre d'une augmentation de leur rémunération brute de base correspondant au différentiel 36,00 heures / 36,40 heures.

Il est convenu dans le cadre du présent avenant que les salariés relevant des emplois définis à l'annexe 1 et à l'article 3 du chapitre 2 du présent accord ainsi que tous les salariés travaillant sur une base de 39 heures avec l'octroi de 23 jours de RTT, bénéficieront d'une réduction du temps de travail à 36h40 au 1^{er} janvier 2007 et verront progressivement le nombre de jours RTT ramené à 10 jours.

Les jours RTT résiduels seront ainsi rachetés selon le planning suivant :

- au 1^{er} janvier 2007, rachat de 5 jours de RTT ;
- au 1^{er} janvier 2008, rachat de 5 jours de RTT ;
- au 1^{er} janvier 2009, rachat de 3 jours de RTT.

Le rachat s'effectuera selon les modalités suivantes :

SALAIRE DE BASE MENSUEL BRUT : $\text{HORAIRE MENSUEL THEORIQUE} = \text{TAUX HORAIRE}$

$\text{TAUX HORAIRE} \times 7 \text{ HEURES} = \text{TAUX JOURNALIER}$

$\text{POUR 5 JOURS PAR AN DE RACHAT} = 5 \times \text{TAUX JOURNALIER}$ divisé par le nombre de mensualités annuelles soit sur 13 ou 14 mois

3.3 Les personnels maîtrise relevant de l'ex périmètre ARCATIME

Il est convenu dans le cadre du présent avenant que les salariés agents de maîtrise relevant des emplois définis à l'annexe 1 et à l'article 3 du chapitre 2 du présent accord travaillant sur une base de 39 heures avec l'octroi de 22 jours de RTT, bénéficieront d'une réduction du temps de travail à 36h40 au 1^{er} janvier 2007 et verront progressivement le nombre de jours RTT ramené à 10 jours de RTT.

Les jours RTT résiduels seront ainsi rachetés selon le planning suivant :

- au 1^{er} janvier 2007, rachat de 5 jours de RTT ;
- au 1^{er} janvier 2008, rachat de 4 jours de RTT ;
- au 1^{er} janvier 2009, rachat de 3 jours de RTT.

Le rachat s'effectuera selon les modalités suivantes :

$\text{SALAIRE DE BASE MENSUEL BRUT} / \text{HORAIRE MENSUEL (151h02)} = \text{TAUX HORAIRE}$

$\text{TAUX HORAIRE} \times 7 \text{ HEURES} = \text{TAUX JOURNALIER}$

POUR 5 JOURS PAR AN DE RACHAT = 5 jours X TAUX JOURNALIER divisé par le nombre de mensualités annuelles soit sur 13 mois

3.4 Les personnels maîtrise relevant de l'ex périmètre DEE

Les salariés travaillant sur une base de 36,12 heures et 10 jours de RTT seront soumis, à compter du 1^{er} Janvier 2007, à un forfait mensuel en heures à hauteur de 36h40 hebdomadaires avec octroi de 10 jours de RTT par an. Ils bénéficieront à ce titre d'une augmentation de leur rémunération brute de base correspondant au différentiel 36,12 heures / 36,40 heures.

Les salariés travaillant sur une base de 36,12 heures et 10 jours de RTT et ne relevant pas des libellés d'emplois figurant à l'annexe 1 du présent accord, seront soumis à compter du 1^{er} Janvier 2007, à un forfait mensuel en heures à hauteur de 36h40 hebdomadaires avec octroi de 10 jours de RTT par an. Ils bénéficieront à ce titre d'une augmentation de leur rémunération brute de base correspondant au différentiel 36,12 heures / 36,40 heures.

4. Convergence des salaires soumis à un forfait annuel en jours

4.1. Salariés relevant de l'ex-périmètre DHL INTERNATIONAL

Il est convenu dans le cadre du présent avenant qu'à terme, l'ensemble des cadres de DHL INTERNATIONAL pourraient relever d'un forfait de 218 jours travaillés par an.

L'augmentation du nombre de jours travaillés se fera selon le planning suivant :

- au 1^{er} janvier 2007, le forfait de 204 jours pour le personnel d'encadrement relevant de l'ex-périmètre DHL International passera à 210 jours travaillés par an ;
- à compter du 1^{er} janvier 2008, le forfait passera de 210 à 215 jours travaillés par an ;
- à compter du 1^{er} janvier 2009, le forfait jour travaillé pour chaque cadre de DHL EXPRESS sera de 218 jours travaillés, quelle que soit son entité d'origine.

Dans ce cadre, les salariés concernés par l'augmentation du nombre de jours travaillés bénéficieront d'une augmentation corrélative de leur salaire annuel brut de base en tenant compte de la répartition de la rémunération sur 13 ou 14 mois.

Ainsi, à titre d'illustration, un salarié occupé jusqu'à l'entrée en vigueur du présent avenant à hauteur de 204 jours par an, bénéficiera en définitive au 1^{er} janvier 2009 (date à laquelle son forfait de jours travaillés sera porté à 218 jours) d'une augmentation établie selon le rapport suivant :

$$(\text{salaire annuel de base brut} / 204 \text{ jours}) \times 218 \text{ jours}$$

Toutefois, il sera possible, pour les salariés qui le souhaiteraient, de conserver un forfait jours travaillés de 210 jours, à la condition de refuser le bénéfice des étapes de convergence prévues en 2008 et en 2009. Chaque collaborateur devra donc se positionner en décembre 2007 et décembre 2008 pour le maintien ou le rachat des jours de RTT.

4.2. Salariés relevant de l'ex-périmètre DANZAS

Le personnel cadre classé au 31 mars 2006 dans la catégorie des « cadres intégrés » pourra opter pour un forfait annuel en jours. Il lui sera proposé une convention de forfait en jours relevant de la catégorie des « cadres autonomes ». En cas d'acceptation, il bénéficiera d'un forfait en jours à compter du 1^{er} janvier 2007.

5. Convergence en matière de congés payés

Pour le personnel bénéficiant d'une sixième semaine de congés payés (salariés de l'ex-périmètre DHL INTERNATIONAL), il sera possible, au 1^{er} janvier de chaque année, à chaque salarié de revenir à un nombre de congés payés de 25 jours ouvrés par an moyennant l'intégration dans le salaire brut de base du paiement de cette sixième semaine de congés payés.

6. Convergence en matière de rémunération du travail du samedi, week-end et jours fériés

Les personnels bénéficiant jusqu'au 31 Mars 2006, d'une indemnisation spécifique pour le travail du week-end et des jours fériés, bénéficieront de l'intégration dans leur salaire mensuel brut de base, du différentiel entre la moyenne mensuelle des majorations perçues au cours des douze derniers mois (par reconstitution si nécessaire) et le montant théorique défini à l'article 3.2 – chapitre 5. Cette mesure sera appliquée au 1^{er} juillet 2006 avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2006.

7. Convergence en matière de travail de nuit

Les salariés travaillant de nuit et bénéficiant d'une majoration de 25% sous forme pécuniaire et d'un repos équivalent à 5%, conservent le bénéfice du repos équivalent à 5%.

Les salariés travaillant de nuit et bénéficiant d'un dispositif d'indemnisation des heures de nuit plus favorable que celui défini par le présent accord, verront le différentiel entre la moyenne mensuelle des majorations perçues au cours des douze derniers mois (par reconstitution si nécessaire) et le montant défini à l'article 5.4 du chapitre 4 du présent accord intégré dans leur salaire de base au 1^{er} juillet 2006 avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2006.

8. Convergence en matière de compte épargne temps

Les salariés relevant de l'ex-périmètre DHL INTERNATIONAL, pourront conserver l'usage de sources d'alimentation du CET étendues, outre les dispositions prévues au présent avenant, à des possibilités d'alimentation sous forme monétaire pour ce qui concerne le 14^{ème} mois, la 6^{ème} semaine de congés payés. Le plafond de déblocage automatique est fixé à 60.000 euro brut. Ce plafond pourra être revu en fonction des évolutions réglementaires. Il devra, dans un délai de 6 mois après atteinte de ce seuil, l'utiliser à hauteur d'au moins 50% du total cumulé soit sous forme de congés, soit sous forme monétaire (à l'exception des jours correspondant à une cinquième semaine de congés).

9. Convergence en matière de congés pour ancienneté

L'acquisition de jours de congés supplémentaires pour ancienneté est gelée au 31 décembre 2006.

A compter du 1^{er} janvier 2007, aucun nouveau droit à congé ne sera attribué.

Dispositions finales

1. Commission de suivi

Pour le suivi de présent avenant, une commission de suivi est constituée dont la composition sera la suivante :

- 3 membres désignés par la direction de l'entreprise ;
- Les délégués syndicaux centraux accompagnés de 2 représentants de leur organisation;
- Le secrétaire du Comité Central d'Entreprise.

Cette commission se réunira une fois par semestre afin d'analyser les éventuelles difficultés d'application pendant une durée de trois ans et étudier le cas échéant toute solution pouvant améliorer l'application du présent avenant. Elle sera saisie de tout projet prévoyant le recours au dispositif de modulation prévu à l'article 2 du chapitre 4.

A titre exceptionnel, et pour les six premiers mois d'application du présent avenant, la commission se réunira tous les deux mois (à compter de la date d'entrée en vigueur de l'avenant).

2. Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Cet avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} Avril 2006

3. Révision

Le présent avenant est révisable au gré des parties.

La demande de révision sera adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque signataire.

Tout signataire introduisant une demande révision doit l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

Des discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la date de demande de révision.

4. Dénonciation

Chaque partie signataire peut dénoncer le présent avenant.

La dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres parties signataires ainsi qu'à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et ce, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette dénonciation prendra effet trois mois après la réception de cette demande.

Pour le reste, il sera fait application des dispositions légales prévues à l'article L 132-8 du Code du travail.

5. Dépôt et publicité

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires remis à chacune des parties signataires et pour le dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Cergy Pontoise dans les conditions prévues à l'article L 321-10 du Code du travail.

Le présent avenant sera déposé au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Montmorency.

Un exemplaire du présent avenant sera remis au comité central d'entreprise, aux comités d'établissements et aux délégués du personnel.

Un exemplaire sera adressé à la Direction Régionale du Travail des Transports de l'Ile de France.

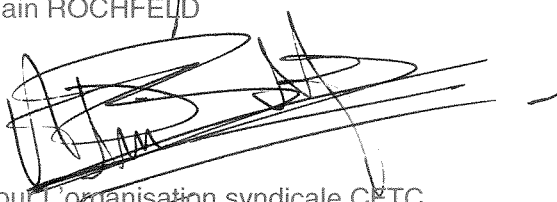
Enfin, le présent avenant sera affiché sur les panneaux réservés à la communication de la Direction.

Fait à Paris, le 31 Mars 2006
En 12 exemplaires,

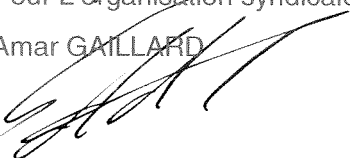
Pour L'organisation syndicale CFDT
Patrice HUART



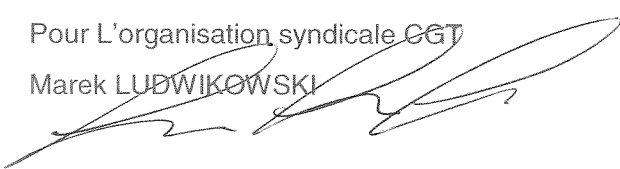
Pour L'organisation syndicale CFE-CGC
Alain ROCHFELD



Pour L'organisation syndicale CFTC
Amar GAILLARD



Pour L'organisation syndicale CGT
Marek LUDWIKOWSKI



Pour L'organisation syndicale FO
Myriam COULET

Pour DHL EXPRESS,
Stéphane CORTHIER



AR

GA
L-01

ANNEXE N° 1

Liste des emplois relevant de la maîtrise encadrante

Responsable / Chef d'exploitation

Chef de quai

Chef de camionnage

Chef de secteur

Superviseur service client

Superviseur comptabilité

Superviseur opérationnel

Responsable / Chef de bureau

ANNEXE N° 2

ACCORD D'ETABLISSEMENT SUR LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF DE MODULATION

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société DHL EXPRESS, représenté par « *nom de l'area manager ou président de CE* »,

D'une part,

ET :

L'organisation syndicale CFDT, représentée par Monsieur XXXXXX en sa qualité de délégué syndical,

L'organisation syndicale CFE-CGC, représentée par Monsieur XXXXXX en sa qualité de délégué syndical,

L'organisation syndicale CFTC, représentée par Monsieur XXXXXX en sa qualité de délégué syndical,

L'organisation syndicale CGT, représentée par Monsieur XXXXXx en sa qualité de délégué syndical,

L'organisation syndicale FO, représentée par Monsieur XXXXXX en sa qualité de délégué syndical.

L'avenant de l'accord portant sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail en date du 31 mars 2006 prévoit le dispositif de recours à la modulation afin de répondre aux principes de permanence et de continuité des prestations et au caractère fluctuant de l'activité.

Conformément à l'avenant cité ci-dessus, la commission de suivi RTT a été saisie du projet de mise en œuvre le XX/XX/XXXX sur le site de XXXXXXXXXXXX.

Les organisations syndicales représentatives ont été réunies le XX/XX/XXX afin de définir de la mise en œuvre et les parties prenantes se sont accordées sur les points suivants.

1. Populations concernées

Les salariés bénéficiaires relèvent des catégories suivantes :

- *lister statuts et emplois concernés*
- *lister statuts et emplois concernés*
- *lister statuts et emplois concernés*

2. Modalités de mise en oeuvre

2.1 Détermination de la période de référence de la modulation et programmation indicative

La modulation a pour effet d'apprécier la durée du travail, fixée à 1607 H par an, conformément aux dispositions de l'article L 212-8 du Code du Travail, et de la Convention Collective des Transports non pas sur la semaine, mais sur le trimestre.

Cette durée est répartie sur quatre trimestres à hauteur de 401H45 par trimestre.

En application des dispositions de l'article L.212-8 du code du travail la période de modulation sera le trimestre civil.

Les périodes hautes sont considérées par les parties comme des périodes de surcroît d'activité déterminée selon les contraintes et les spécificités de l'activité de chaque établissement. Durant ces périodes, aucun congé payé ne pourra être pris.

On distingue donc trois types de période :

- les périodes hautes entre 4 et 8 semaines par an ;
- les périodes basses entre 4 et 8 semaines par an ;
- les semaines travaillées à hauteur de 35H50.

2.2 Détermination de la programmation indicative

Ainsi, la période retenue de modulation est fixée de XX/XX/XX au XX/XX/XX.

Au sein de cette période, il est arrêtée les trois types de période

- les périodes dites « hautes » (indiquer N° de semaine) à hauteur de XX heures hebdomadaire,
- les semaines périodes dites « basses » (indiquer N° de semaine) à hauteur de XX heures hebdomadaire,
- les périodes à 35,50 heures hebdomadaire (indiquer N° de semaine).

La programmation indicative de la modulation (périodes basses et hautes) sera communiquée pour avis aux représentants du personnel au cours du mois précédent le début de la période considérée.

Les programmations ainsi fixées seront affichées dans les services concernés.

Dans le cadre de cette programmation les salariés seront informés de leur planification par leur chef de service par voie d'affichage.

2.3 Durée de travail

☐ Limite hebdomadaire

La limite haute ne pourra pas excéder 42 heures de travail effectif par semaine.

En période de faible activité, la limite basse est fixée à 28 heures par semaine.

☐ Limite quotidienne

La limite haute est fixée à 10 heures de travail effectif.

La limite basse est fixée à 0 heures.

2.4 Gestion des heures supplémentaires

Dans le cadre de la modulation, et au titre du présent accord, constituent des heures supplémentaires :

- sur la semaine :
 - les heures travaillées au-delà de la limite haute ;
 - les heures travaillées au-delà de 35 heures (ou 35H50 selon les services), les semaines programmées en activité normale
- sur la période de référence au-delà de 401,45 heures.

Les heures supplémentaires prises en compte sur la semaine sont déduites des heures supplémentaires décomptées.

Tout projet de recours à ce dispositif de flexibilité devra faire l'objet d'une validation par le Directeur Régional des Opérations et par le Directeur National des Opérations.

La commission de suivi sera saisie de ce projet pour information en même temps que le comité d'établissement concerné.

Les autres modalités figurant à l'article 2 - chapitre 4 de l'avenant sur l'accord portant sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail font partie intégrante du présent accord d'établissement.

Dispositions finales

1. Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Cet accord entre en vigueur à compter du XXXXXXXX

2. Révision

Le présent avenant est révisable au gré des parties.

La demande de révision sera adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque signataire.

Tout signataire introduisant une demande révision doit l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

Des discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la date de demande de révision.

3. Dénonciation

Chaque partie signataire peut dénoncer le présent avenant.

La dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres parties signataires ainsi qu'à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et ce, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette dénonciation prendra effet trois mois après la réception de cette demande.

Pour le reste, il sera fait application des dispositions légales prévues à l'article L 132-8 du Code du travail.

4. Dépôt et publicité

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires remis à chacune des parties signataires et pour le dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de à préciser(dans les conditions prévues à l'article L 321-10 du Code du travail).

Le présent avenant sera déposé au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de(à préciser)).

Un exemplaire du présent avenant sera remis au comité d'établissement et aux délégués du personnel.

Enfin, le présent avenant sera affiché sur les panneaux réservés à la communication de la Direction.

Fait à (à préciser), le XX/XX/XXXX

En 12 exemplaires,

Pour L'organisation syndicale CFDT
XXXXXXXXXX

Pour DHL EXPRESS,
XXXXXXXXXX

Pour L'organisation syndicale CFE-CGC
XXXXXXXXXX

Pour L'organisation syndicale CFTC
XXXXXXXXXX

Pour L'organisation syndicale CGT
XXXXXXXXXX

Pour L'organisation syndicale FO
XXXXXXXXXX

ANNEXE 3

NOMBRE DE JOURS DE FRANCHISE

Statut Ouvrier Employé			
Nbre d'arrêts sur 12 mois glissants	Franchise maxi (*)	Modulation de la franchise/ancienneté	
1er arrêt	pas de carence	moins de 2 ans	0
		de 2 à 5 ans	0
		plus de 5 ans	0
2ème arrêt	2 jours	moins de 2 ans	2
		de 2 à 5 ans	1
		plus de 5 ans	0
3ème arrêt et plus	4 jours	moins de 2 ans	4
		de 2 à 5 ans	2
		plus de 5 ans	0
*sauf droit local pour l'Alsace et la Moselle			

Statut Maîtrise coefficients de 150 à 185
PAS DE FRANCHISE

Statut Haute-Maîtrise coefficients de 200 à 225 et Cadres
PAS DE FRANCHISE

INDEMNISATION MALADIE – ACCIDENT DE TRAJET

Statut Ouvrier Employé						
Droits Régime Général						
	plus d'un an		plus de 3 ans		plus de 5 ans	
Taux d'indemnisation	100%	75% (*)	100%	75% (*)	100%	75% (*)
Nombre de jours calendaires	40 jours	30 jours	70 jours	60 jours	100 jours	90 jours
(*) majoration de 30 jours en cas d'hospitalisation						

Statut Ouvrier Employé								
Régime Local Alsace / Moselle								
	moins d'un an		plus d'un an		plus de 3 ans		plus de 5 ans	
Taux d'indemnisation	100%	75% (*)	100%	75% (*)	100%	75% (*)	100%	75% (*)
Nombre de jours calendaires	42 jours	0	42 jours	28 jours	70 jours	60 jours	100 jours	90 jours
(*) majoration de 30 jours en cas d'hospitalisation								

Statut Maîtrise Coefficients de 150 à 185						
Droits Régime Général et Alsace / Moselle						
	plus d'un an		plus de 3 ans		plus de 5 ans	
Taux d'indemnisation	100%	75% (*)	100%	75% (*)	100%	75% (*)
Nombre de jours calendaires	40 jours	30 jours	70 jours	60 jours	100 jours	90 jours
(*) majoration de 30 jours en cas d'hospitalisation						

Statut Haute-Maîtrise coefficients de 200 à 225 et cadres						
Droits Régime Général et Alsace / Moselle						
	plus d'un an		plus de 3 ans		plus de 5 ans	
Taux d'indemnisation	100%	75% (*)	100%	75% (*)	100%	75% (*)
Nombre de jours calendaires	60 jours	60 jours	90 jours	90 jours	120 jours	120 jours
(*) majoration de 30 jours en cas d'hospitalisation						

ANNEXE 4 – INDEMNISATION ACCIDENT DE TRAVAIL

Statut Ouvrier Employé							
Droits Régime Général (en jours calendaires)							
+ de 1 an AT entraînant un mini de 3 jours d'hospitalisation ou 28 jours d'incapacité		+ de 3 ans		+ de 5 ans		+ de 10 ans	
100%	75%	100%	75%	100%	75%	100%	75%
30 jours	60 jours	30 jours	60 jours	60 jours	90 jours	90 jours	120 jours

Statut Ouvrier Employé									
Droit local Alsace/Moselle (en jours calendaires)									
moins de 1 an AT entraînant un mini de 3 jours d'hospitalisation ou 28 jours d'incapacité		+ de 1 an		+ de 3 ans		+ de 5 ans		+ de 10 ans	
100%	75%	100%	75%	100%	75%	100%	75%	100%	75%
42 jours	0	42 jours	48 jours	60 jours	90 jours	60 jours	90 jours	90 jours	120 jours

Statut Maîtrise							
Droits Régime Général (en jours calendaires)							
+ de 1 an AT entraînant un mini de 3 jours d'hospitalisation ou 28 jours d'incapacité		+ de 3 ans		+ de 5 ans		+ de 10 ans	
100%	75%	100%	75%	100%	75%	100%	75%
30 jours	60 jours	30 jours	60 jours	60 jours	90 jours	90 jours	120 jours

Statut Haute Maîtrise et Cadres							
Droits Régime Général (en jours calendaires)							
+ de 1 an AT entraînant un mini de 3 jours d'hospitalisation ou 28 jours d'incapacité		+ de 3 ans		+ de 5 ans		+ de 10 ans	
100%	75%	100%	75%	100%	75%	100%	75%

ANNEXE 5

LISTE GML3 ET GML4
DIRECTEUR ADMINISTRATIF
DIRECTEUR CONTRÔLE DE GESTION
DIRECTEUR PROJETS
DIRECTEUR DES ACHATS
CONTROLEUR DE GESTION
RESPONSABLE SERVICE JURIDIQUE
DIRECTRICE STRATEGIE & COMMUNICATION
DIRECTEUR MARKETING ET VENTES
DIRECTEUR COMMERCIAL
DIRECTEUR DES VENTES
RESPONSABLE MARKETING
DIRECTEUR DES SERVICES CLIENTS
DIRECTEUR GRANDS COMPTES
DIRECTEUR JURIDIQUE
DIRECTEUR ORGANISATION ET DEVELOPPEMENT
DIRECTEUR RESSOURCES HUMAINES
RESPONSABLE ADMINISTRATIF PERSONNEL FRANCE
DIRECTEUR SYSTEMES D'INFORMATION
DIRECTEUR ETUDES INFORMATIQUE
RESPONSABLE SOLUTION MANAGEMENT
DIRECTEURS REGIONAUX
DIRECTEUR LOGISTIQUE ET AFFRETEMENT
DIRECTEUR DES SPECIALITES
DIRECTEUR DES OPERATIONS
DIRECTEUR FREIGHT
DIRECTEUR DES PROGRAMMES OPERATIONNELS
DIRECTEUR FORCE DE VENTES AIR
CUSTOMERS OPS MANAGER

ANNEXE 6

TABLEAU DE CONVERSION MINUTE / CENTIEME

CONVERSION MINUTE / CENTIEME	
MINUTE	CENTIEME
1	1,67
2	3,33
3	5,00
4	6,67
5	8,33
6	10,00
7	11,67
8	13,33
9	15,00
10	16,67
11	18,33
12	20,00
13	21,67
14	23,33
15	25,00
16	26,67
17	28,33
18	30,00
19	31,67
20	33,33
21	35,00
22	36,67
23	38,33
24	40,00
25	41,67
26	43,33
27	45,00
28	46,67
29	48,33
30	50,00

CONVERSION MINUTE / CENTIEME	
MINUTE	CENTIEME
31	51,67
32	53,33
33	55,00
34	56,67
35	58,33
36	60,00
37	61,67
38	63,33
39	65,00
40	66,67
41	68,33
42	70,00
43	71,67
44	73,33
45	75,00
46	76,67
47	78,33
48	80,00
49	81,67
50	83,33
51	85,00
52	86,67
53	88,33
54	90,00
55	91,67
56	93,33
57	95,00
58	96,67
59	98,33
60	100,00

ANNEXE 7 – NOTION DE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

La notion de temps de travail effectif intervient dans différents domaines et notamment pour la détermination des droits à congés payés, des droits à ancienneté, pour le décompte de la durée du travail.

A. Pour la détermination des droits à congés payés :

Période de suspension de contrat assimilées à du temps de travail effectif :

- période de congés payés de l'année précédente,
- repos compensateur pour heures supplémentaires,
- repos compensateur de remplacement,
- jours de RTT,
- période de repos maternité et d'examens médicaux obligatoires,
- périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle,
- le congé formation,
- le congé formation économique, sociale et syndicale,
- les congés exceptionnels pour événements familiaux,
- le congé de naissance et d'adoption accordé aux pères de famille,
- les stages de formation économiques des membres titulaires des CE,
- les temps de formation des membres du CHSCT.

B. Périodes de suspension de contrat assimilées à du temps de travail effectif ne venant pas abattre le treizième mois:

- période de congés payés de l'année précédente,
- repos compensateur pour heures supplémentaires,
- repos compensateur de remplacement,
- jours de RTT,
- période de repos maternité et d'examens médicaux obligatoires,
- périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle,
- le congé formation,
- le congé formation économique, sociale et syndicale,
- les congés exceptionnels pour événements familiaux,
- le congé de naissance et d'adoption accordé aux pères de famille,
- les stages de formation économiques des membres titulaires des CE,
- le congé paternité,
- les temps de formation des membres du CHSCT.

Absences venant abattre le treizième mois :

- absences en CET hors source alimentation CP et RTT,
- absences injustifiées,
- absences non payées autorisées,
- absence pour enfant malade non payée,
- absence pour maladie/hospitalisation et accident de trajet,
- congé parental,
- absence suite à sanction disciplinaire,
- absence pour mi-temps thérapeutique,
- absence pour congé sans solde.

C. Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté

- congé maternité et congé d'adoption,
- absences pour examens médicaux obligatoires de la grossesse,
- congé parental à hauteur de 50% de la durée totale du congé,

D. Pour le décompte de la durée du travail

Temps considéré comme temps de travail effectif :

- la visite médicale d'embauche et examens médicaux obligatoires,
- les heures de délégation des représentants du personnel dans la limite des crédits d'heures,
- les temps de formation professionnelle pour les formations effectuées à la demande de l'employeur y compris dans l'horaire habituel.

E. Temps exclus du temps de travail effectif :

- temps nécessaire à l'habillage,
- temps consacré au casse-croûte,
- temps de pause,
- temps de trajet,
- les congés : congés annuels ou pour événements familiaux,
- les absences : ponts, maladie, accidents, grève, heures réservées à la recherche d'emploi dans le cadre du préavis,
- temps consacrés à des activités pour le compte du salarié – exemple Congé Individuel de Formation (CIF).