

AVENANT SUR LES SYSTEMES DE REMUNERATION DHL EXPRESS

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société DHL EXPRESS, Stéphane CORTHIER 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 Myriam COULET en sa qualité de déléguée syndicale centrale,

D'autre part.

TABLE

PARTIE I STATUT DHL EXPRESS APPLICABLE AUX SYSTEMES DE REMUNERATION	5
CHAPITRE 1 - DISPOSITIONS LIMINAIRES	6
1. CADRE JURIDIQUE	6
2. CHAMP D'APPLICATION ET BENEFICIAIRES DE L'AVENANT	6
CHAPITRE 2 - EMPLOIS REPERES, INTERCLASSEMENT DES EMPLOIS ET SALAIRE DE BASE	7
1. EMPLOIS-REPERES	7
1.1. DEFINITION ET OBJET	7
1.2. MISE EN PLACE	8
2. INTERCLASSEMENT DES EMPLOIS	8
3. SALAIRE DE BASE	9
3.1. ELEMENTS COMPOSANTS LE SALAIRE DE BASE	9
3.2. 13 ^{EME} MOIS	9
3.3. LA GRILLE DES SALAIRES DHL EXPRESS	10
3.3.1. Gestion des fourchettes salariales	10
3.3.2. Respect de la fourchette salariale	11
3.4. EVOLUTION DU SALAIRE DE BASE	11
3.4.1. Augmentations générales	11
3.4.2. Augmentation individuelle	12
3.4.3. Promotion	12
3.4.4. Gestion de l'ancienneté pour les salariés non cadres	13
CHAPITRE 3 - PRIMES	14
1. PRINCIPES	14
2. PRIME LIEE A LA PRESENCE	14
2.1. OBJECTIF	14
2.2. SALAIRES BENEFICIAIRES	14
2.3. MONTANT ET CALCUL DE LA PRIME	14
2.4. MODALITES DE VERSEMENT	15
2.5. MISE EN OEUVRE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR	15
3. PRIME LIEE A LA PERFORMANCE	16
3.1. OBJECTIF	16
3.2. SALAIRES NON CADRES RELEVANT DES SERVICES FONCTIONNELS ET OPERATIONNELS	16
3.2.1. Bénéficiaires	16
3.2.2. Montant et calcul de la prime	16
3.2.3. Modalités de versement	17
3.2.4. Mise en œuvre et date d'entrée en vigueur	17
3.3. SALAIRES NON CADRES RELEVANT DES SERVICES CUSTOMER SERVICE CENTRALISES	17
3.3.1. Bénéficiaires	17
3.3.2. Montant et calcul de la prime	17
3.3.3. Modalités de versement	18
3.3.4. Mise en œuvre et date d'entrée en vigueur	18
3.4. SALAIRES RELEVANT D'UN FORFAIT EN JOURS OU EN HEURES	18
3.4.1. Bénéficiaires	18
3.4.2. Montant et calcul de la prime	18

3.4.3.	Modalités de versement.....	19
3.4.4.	Mise en œuvre et date d'entrée en vigueur.....	19
4.	PRIME DE POLYVALENCE.....	19
4.1.	OBJECTIF	19
4.2.	SALARIES BENEFICIAIRES.....	19
4.3.	MONTANT ET CALCUL DE LA PRIME.....	19
4.4.	MODALITES DE VERSEMENT	19
4.5.	MISE EN OEUVRE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR	20
5.	PRIMES DE FRACTIONNEMENT ET DE REACTIVITE	20
5.1.	PRIME DE FRACTIONNEMENT	20
5.1.1.	Objectif	20
5.1.2.	Salariés bénéficiaires.....	20
5.1.3.	Montant et calcul de la prime.....	20
5.1.4.	Modalités de versement.....	21
5.1.5.	Mise en oeuvre et date d'entrée en vigueur	21
5.2.	PRIME DE REACTIVITE	21
5.2.1	Objectif.....	21
5.2.2	Salariés bénéficiaires.....	21
5.2.3	Montant de la prime.....	21
5.2.4	Modalités de versement.....	22
5.2.5	Mise en oeuvre et date d'entrée en vigueur	22
6.	INDEMNITE DE SALISSURE.....	22
6.1	OBJECTIF	22
6.2	SALARIES BENEFICIAIRES.....	22
6.3	MONTANT ET CALCUL DE LA PRIME.....	22
6.4	MODALITES DE VERSEMENT	23
6.5	MISE EN OEUVRE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR	23
7.	PRIME DE REMPLACEMENT	23
7.1	OBJECTIF	23
7.2	BENEFICIAIRES	23
7.3	MONTANT ET CALCUL DE LA PRIME.....	23
7.4	MISE EN ŒUVRE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR.....	24
8.	PRIME D'EQUIPE DE RENFORT	24
8.1	OBJECTIF	24
8.2	BENEFICIAIRES	24
8.3	MONTANT ET CALCUL DE LA PRIME.....	24
8.4	MISE EN ŒUVRE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR.....	25
9.	MEDAILLES D'HONNEUR DES TRANSPORTS ROUTIERS	25
9.1	OBJECTIF	25
9.2	SALARIES BENEFICIAIRES.....	25
9.3	GRATIFICATION	25
9.4	MISE EN ŒUVRE ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR.....	25
10.	INDEMNITES DE REPAS ET DEPLACEMENT (« TITRES NOURRITURES »).....	26
10.1	SALARIES DONT LES « TITRES NOURRITURES » SONT PREVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TRANSPORTS ROUTIERS.....	26
10.2	SALARIES DONT LES « TITRES NOURRITURES » NE SONT PAS PREVUES PAR LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TRANSPORTS ROUTIERS.....	26
	PARTIE II CONVERGENCES DES SYSTEMES DE REMUNERATION.....	28
1.	SALAIRE DE BASE.....	29
1.1.	GRILLE DE SALAIRE DHL EXPRESS	29
1.2.	PRIME D'ANCIENNETE DU PERIMETRE DHL INTERNATIONAL.....	29

1.3.	TREIZIEME MOIS	30
1.3.1	Salariés cadres de l'ancien périmètre DUCROS EURO EXPRESS.....	30
1.3.2	Salariés des anciens périmètres ARCATIME et TIERCELIN	30
1.4.	QUATORZIEME MOIS	30
1.5.	GESTION DES EMPLOIS DE DEMARCHEUR LIVREUR ET D'AGENT D'EXPLOITATION RELEVANT DE L'EX PERIMETRE DHL INTERNATIONAL	30
2.	PRIMES	31
2.1.	CREATION DU COMPLEMENT INDIVIDUEL DE SALAIRE MENSUEL	31
2.2.	PRIME DE PRESENCE	31
2.3	ELEMENTS DE REMUNERATION NE VENANT PAS S'IMPUTER SUR LE CISM	32
2.4	DISPOSITIONS SPECIFIQUES A CERTAINES PRIMES	32
2.4.1	Prime de performance.....	32
2.4.2	Prime de polyvalence.....	34
2.4.3	Prime de salissure.....	35
3.	SALAIRE DE BASE	35
4.	MESURES DIVERSES	35
4.1.	VEHICULES DE SERVICE	35
4.2.	TICKETS RESTAURANT	36
4.3.	ABATTEMENT SUPPLEMENTAIRE POUR FRAIS PROFESSIONNELS.....	36
	DISPOSITIONS FINALES	37
1.	COMMISSIONS DE SUIVI	37
2.	INFORMATION CONSULTATION DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	37
3.	ENTREE EN VIGUEUR	37
4.	REVISION	38
5.	DENONCIATION	38
6.	DEPOT ET PUBLICITE	38
	<i>ANNEXE 1</i>	<i>41</i>
	<i>ANNEXE 2</i>	<i>49</i>

PARTIE I

**STATUT DHL EXPRESS APPLICABLE
AUX SYSTEMES DE REMUNERATION**

CHAPITRE 1 - DISPOSITIONS LIMINAIRES

1. Cadre juridique

Le présent avenant définit l'ensemble des éléments de rémunération en vigueur au sein de DHL EXPRESS et détermine les principes relatifs à l'instauration d'une grille des salaires et d'une classification des métiers des salariés de DHL EXPRESS.

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

Le présent avenant annule et remplace les dispositions des accords relevant du périmètre DUCROS EURO EXPRESS.

En outre, les dispositions du présent avenant se substituent de plein droit à l'ensemble des accords collectifs ainsi que leurs avenants, pratiques, accords atypiques, usages, engagements unilatéraux, règlements, notes de service des sociétés DANZAS, ARCATIME, TIERCELIN et DHL INTERNATIONAL antérieurs à l'entrée en vigueur du présent avenant et ayant le même objet.

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, salarié des différents établissements de DHL EXPRESS en France, titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée, travaillant à temps plein ou à temps partiel.

CHAPITRE 2 - EMPLOIS REPERES, INTERCLASSEMENT DES EMPLOIS ET SALAIRE DE BASE

1. Emplois-Repères

1.1. Définition et objet

Les emplois repères permettent de qualifier les fonctions les plus caractéristiques des métiers de l'entreprise. Ils regroupent les effectifs les plus nombreux et permettent des comparaisons interactivités.

Un emploi repère regroupe des emplois de même nature d'activité. Les emplois repères sont regroupés par famille de métiers et couvrent l'ensemble des activités de l'entreprise et de ses niveaux hiérarchiques.

Les emplois repères sont le reflet des activités de la société DHL EXPRESS et doivent permettre de clarifier :

- La structure des métiers et des fonctions occupés par les salariés;
- La politique salariale de l'entreprise;
- La politique de gestion des ressources humaines et de gestion de carrière du personnel incluant notamment le développement des compétences et la politique de mobilité.

1.2. Mise en place

Les parties signataires du présent avenant rappellent que dans le cadre de l'accord de méthodologie conclu le 9 septembre 2005, un Groupe Technique d'Etudes (GTE), composé de représentants élus du personnel, de managers et d'un responsable des Ressources Humaines, a été constitué pour réfléchir à l'établissement d'une liste des emplois repères de DHL EXPRESS

Dans le cadre des réunions qui se sont tenues les 8, 14, 23 et 24, 28 et 29 novembre 2005, le GTE a proposé la création de 9 filières d'emplois par activité, à savoir la filière quai, conducteur, entreposage et logistique, administration et exploitation, fonctions support, services clients, commerce, affrètement, douane.

A partir de cette liste, le GTE proposera en se référant à la Convention collective nationale applicable, l'interclassement des emplois existant actuellement dans les différentes entités composant DHL EXPRESS.

En partant de ses réflexions et de ses propositions il est demandé au GTE de reprendre ses travaux dans les semaines qui suivent la signature du présent avenant avec pour objectif d'identifier et de proposer:

- la liste définitive des emplois existants au sein de DHL EXPRESS sur la base de travaux d'interclassement et des descriptions des principaux emplois réalisés par la Direction des Ressources Humaines ;
- une redéfinition des intitulés des emplois relevant des statuts d'origine des entités composant DHL EXPRESS (DANZAS, DUCROS EURO EXPRESS, DHL INTERNATIONAL, ARCATIME, TIERCELIN) afin qu'un même intitulé d'emploi recouvre un ensemble d'activités identiques ou similaires.

Au terme de ses travaux, le GTE communiquera ses propositions et suggestions sur l'interclassement et les descriptifs des emplois à la Direction au plus tard le 30 septembre afin qu'une négociation s'engage et aboutisse au plus tard le 31 décembre 2006.

En l'absence d'accord au 31 décembre 2006, la Direction de l'Entreprise fixera de manière unilatérale l'interclassement et l'intitulé des emplois au sein de DHL EXPRESS, après l'Information et Consultation des Institutions Représentatives du Personnel.

2. Interclassement des emplois

Le statut DHL EXPRESS se réfère expressément à la Convention Collective Nationale du Transport Routier pour l'ensemble des salariés de la société DHL EXPRESS tous métiers confondus.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur de l'interclassement des emplois, et à l'exception des emplois qui changent de classification au 1^{er} avril 2006 – démarcheurs livreurs et agents d'exploitation - les intitulés d'emplois et les coefficients de rattachement à la Convention collective nationale du Transport Routier dont bénéficient les salariés de DHL EXPRESS subsistent pour l'ensemble des salariés présents et les salariés embauchés à compter du 1^{er} avril 2006.

La redéfinition de l'interclassement des emplois intégrera dans son dispositif le réajustement , avec effet rétroactif au 1^{er} Avril 2006 , des emplois sous coefficientés.

3. Salaire de base

3.1. Eléments composants le salaire de base

Le salaire de base est l'appointement mensuel brut versé à chaque salarié conformément à son statut, son emploi et son coefficient conventionnel.

Le salaire de base est établi en référence à la grille DHL EXPRESS. Cette grille prend en compte les minima établis et révisés par la Convention collective nationale applicable, notamment les majorations pour ancienneté et la majoration de 3% pour encaissement attribuées au personnel roulant calculées selon les dispositions de la Convention collective nationale applicable.

Il est crée un palier supplémentaire d'ancienneté à 18 ans de présence attribuant au 1 Avril 2006 une majoration d'ancienneté de 9% pour les personnels ouvriers relevant de l'annexe 1 de la Convention Collective Nationale .Cette majoration intégrée dans la grille DHL Express est applicable à tous les personnels ouvriers atteignant cette ancienneté à compter du 1^{er} avril 2006.Cette majoration sera portée à 10% au 1^{er} Janvier 2007.

Le salaire mensuel brut de base est la référence pour le calcul des montants versés par l'entreprise au titre de l'exécution du contrat de travail en application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, et en particulier relatives au temps de travail.

Pour les cadres, un contrôle individuel de cohérence à la grille de la Convention collective nationale sera effectué à chaque palier d'ancienneté.

3.2. 13^{ème} mois

Pour le personnel non cadre, la structure de rémunération de DHL EXPRESS repose sur un salaire mensuel brut de base versé en 12 mensualités auxquelles s'ajoute un treizième mois dont les modalités de versement sont définies ci-après.

Le treizième mois est versé sur la paie du mois de décembre avec un acompte servi le 15 décembre correspondant à 80% du salaire brut.

Le treizième mois équivaut au salaire mensuel brut de base tel que défini à l'article 3.1 du chapitre 2 du mois de Novembre de l'année de versement et auquel s'ajoute la « prime RPS » telle que définie à l'article 3.4.1 du chapitre 2 du même mois. Il n'intègre ni les heures supplémentaires hormis celles incluses dans la durée de travail contractuelle ou conventionnelle, ni les primes et compléments de rémunération versés dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

Pour les salariés embauchés ou quittant l'entreprise en cours d'année, le montant du treizième mois sera calculé au prorata temporis sous réserve de 3 mois d'ancienneté sur la base du dernier mois complet travaillé.

Le treizième mois sera abattu des périodes d'absences non assimilées à du temps de travail effectif supérieures à 40 jours calendaires discontinues ou continues au cours de l'année civile (cf annexe 7). Ce nouveau dispositif de gestion du 13^e mois sera mis en place au 1^{er} janvier 2007.

Pour le personnel cadre, la structure de rémunération repose sur un salaire de base versé en 13 mensualités sans abattement des absences pour la treizième mensualité.

3.3. La grille des salaires DHL EXPRESS

La grille des salaires, annexée au présent avenant, détermine un salaire mensuel brut de base minimum et un plafond théorique maximum par coefficient et par statut, prévus par la Convention collective nationale applicable. (cf. Annexe 1 – Grille des salaires). Elle est applicable au 1^{er} avril 2006.

Cette grille intègre les majorations conventionnelles, notamment la majoration pour ancienneté et la majoration de 3% pour encaissement attribuées au personnel roulant calculées selon les dispositions de la Convention collective nationale applicable.

3.3.1. Gestion des fourchettes salariales

Afin d'assurer une gestion équitable des rémunérations, il est instauré une fourchette salariale pour chaque coefficient dans chaque statut, qui représente la différence entre le salaire de base minimum et le plafond théorique maximal.

Cette « *fourchette salariale* » est déterminée en référence :

- aux minima conventionnels (incluant notamment les majorations pour ancienneté et la majoration de 3% pour encaissement attribuée au personnel roulant). Les minima de DHL EXPRESS à la date de conclusion du présent avenant sont supérieurs à ceux de la Convention collective nationale;
- aux salaires actuels ;
- à la politique salariale de la société DHL EXPRESS, explicitement liée à sa situation économique ainsi qu'à sa stratégie de développement et de recrutement.

Le plafond théorique de la fourchette salariale s'établit à :

- 30% du salaire mensuel brut de base minimum de la grille DHL EXPRESS pour les statuts Ouvriers et Employés et 36% du salaire mensuel brut de base pour les statuts Ouvriers roulants relevant de l'activité messagerie et les Démarcheurs Livreurs classés au coefficient 132,5 de l'annexe 2 de la Convention collective Nationale.
- 50% du salaire mensuel brut minimum de la grille DHL EXPRESS, pour les statuts Techniciens, Agents de Maîtrise et Hautes Maîtrises.

3.3.2. Respect de la fourchette salariale

Aucun salarié ne peut percevoir un salaire mensuel brut de base inférieur au salaire mensuel brut de base minimum de son coefficient selon son ancienneté, tel que fixé par la grille DHL EXPRESS à l'article 3.3.1 du présent avenant. La mise en place de la fourchette salariale ne peut avoir pour conséquences de réduire le salaire mensuel brut de base des salariés de DHL EXPRESS.

Compte-tenu des difficultés de recrutement sur certains bassins d'emploi ou pour tenir compte de l'ancienneté dans le métier, il est possible d'accorder un salaire à l'embauche supérieur au salaire minimum de la grille.

3.4. Evolution du salaire de base

Le salaire mensuel brut de base de chaque salarié peut évoluer selon quatre principes complémentaires qui peuvent éventuellement se cumuler:

- augmentation générale ;
- augmentation individuelle ;
- promotion ;
- ancienneté.

Les augmentations générales sont déterminées chaque année à l'issue de la NAO.

3.4.1. Augmentations générales

Chaque année, tous les salariés pourront bénéficier d'une évolution de leur salaire mensuel brut de base conformément au résultat de la NAO.

Pour les salariés non cadres, cette évolution s'effectuera en fonction de la zone dans laquelle se situe le salaire mensuel brut de base du salarié par rapport à la « *fourchette salariale* » de laquelle il relève conformément à son statut et à son coefficient dans la grille DHL EXPRESS :

- Zone standard : salaire mensuel brut de base compris entre soit le minima de la grille et 115% de ce minima pour les Ouvriers et Employés (118% pour le personnel roulant relevant de l'activité messagerie et démarcheur livreur), soit le minima de la grille et 125% de ce minima pour les Techniciens et Agents de Maîtrise. Le salarié, dont le salaire mensuel brut de base est situé dans cette zone standard, percevra 100% de l'augmentation générale. Il sera également éligible à une augmentation individuelle.
- Zone intermédiaire : salaire mensuel brut de base compris entre le niveau haut de la zone standard (minima + 115% /118% ou minima + 125%) et salaire mensuel brut de base maximum de la fourchette (minima +130/136% ou minima + 150%). Le salarié, dont le salaire mensuel brut de base est situé dans cette zone intermédiaire, percevra sous la forme d'une augmentation générale 50% du montant global défini et les 50% restant sous la forme d'une prime mensuelle appelée « prime RPS ». Il sera également éligible à une augmentation individuelle.
- Zone de plafonnement : salaire mensuel brut de base supérieur au maximum de la fourchette. Le salarié, dont le salaire mensuel brut de base est situé dans cette zone de plafonnement, percevra sous la forme d'une augmentation générale 25% du montant global défini et les 75% restant sous la forme d'une prime mensuelle appelée « prime RPS ». Il sera également éligible à une augmentation individuelle.

Cette prime « RPS » sera actualisée dans les mêmes conditions que l'évolution générale des salaires définie lors des Négociations Annuelles Obligatoires.

Cette prime « RPS » est calculée et servie sur 13 mensualités. Pour les salariés ayant une rémunération calculée sur 12 ou 14 mois, elle sera calculée au prorata temporis de telle sorte que le montant annuel soit identique.

Ce dispositif de gestion des mesures générales de salaire a pour objet d'accompagner le rapprochement des salaires mensuels bruts de base des salariés relevant d'un même coefficient. Les parties prenantes à cet accord conviennent que ce dispositif s'éteindra en 2015.

3.4.2. Augmentation individuelle

Chaque année, l'ensemble des salariés sera éligible à une augmentation individuelle.

La mise en œuvre d'une politique généralisée d'évolution des salaires, à titre individuel au profit des personnels non cadres nécessite, au préalable, de construire et de mettre en œuvre un système d'évaluation individuel de la bonne tenue de son emploi par chaque collaborateur.

3.4.3. Promotion

Une promotion est une mesure d'évolution individuelle caractérisée par un changement de coefficient et /ou un changement de statut.

La promotion relève soit de dispositions conventionnelles, soit de mesures individuelles destinées à reconnaître la progression professionnelle d'un salarié ou l'évolution des responsabilités qui lui sont confiées.

Le changement de coefficient se traduit pour les salariés par une augmentation correspondant au salaire grille du nouveau coefficient.

Le salarié, dont le salaire mensuel brut de base est supérieur au salaire mensuel de la grille DHL EXPRESS du nouveau coefficient, percevra au minimum une augmentation à hauteur de 50% du différentiel entre les deux coefficients en tenant compte de l'ancienneté du collaborateur. Dès lors que ce montant minimum (50 % du différentiel entre deux coefficients) est inférieur à 15€ , le différentiel entre les deux paliers d'ancienneté est versé à 100%.

3.4.4. Gestion de l'ancienneté pour les salariés non cadres

Le salaire mensuel brut de base des salariés relevant des statuts ouvrier, employé, agent de maîtrise et haute maîtrise évolue en application des paliers et majorations d'ancienneté prévus par la grille de salaire DHL Express.

Lors d'un changement de palier d'ancienneté, les salariés dont le salaire mensuel brut de base est supérieur au salaire minimum du nouveau palier d'ancienneté prévu par la grille de salaire DHL Express, bénéficient au minimum de 50% de cette majoration .

CHAPITRE 3 - PRIMES

1. Principes

DHL EXPRESS organise sa structure de rémunération autour d'une grille de salaire, complétée par un système de primes conforme à sa stratégie de maintien et de développement de sa compétitivité sur son marché, de simplification de ses modes de rémunération, contribuant ainsi à une meilleure efficacité dans son fonctionnement quotidien et garantissant une équité pour l'ensemble de ses collaborateurs.

Chacune de ces primes répond à un enjeu déterminant pour l'entreprise puisqu'il s'agit de satisfaire dans tous les cas à une exigence de compétitivité et d'efficacité dans le service rendu à la clientèle.

2. Prime liée à la présence

2.1. Objectif

Cette prime a pour objectif de contribuer à une réduction de l'absentéisme non prévisible, donc non planifiable par avance et qui pénalise le bon fonctionnement de l'organisation.

2.2. Salariés bénéficiaires

L'ensemble des salariés bénéficiera de cette prime à l'exception des salariés relevant d'un décompte du temps de travail sur la base d'un forfait annuel en jours.

2.3. Montant et calcul de la prime

Le montant brut mensuel maximum de cette prime s'élève à 30 € par mois, soit 360 € par an.

Le montant de la prime dépend de la fréquence de l'absentéisme pendant le mois considéré.

Toute absence, c'est-à-dire une période continue non travaillée pour un même motif d'absence, réduit le montant mensuel de la prime, à l'exception des absences pour congés payés, événements familiaux, jours fériés chômés, jours RTT, jours pris dans le cadre du Compte Epargne Temps, jours de formation professionnelle continue, périodes d'absence pour accident du travail, repos compensateurs pour heures supplémentaires, absences autorisées non payées.

Cette réduction s'effectue au mois le mois selon la règle suivante :

- 1 absence par mois : abattement de 50% de la prime;
- 2 absences par mois : abattement de 75 % de la prime ;
- à compter de 3 absences par mois : suppression totale de la prime.

Toute absence inférieure à 30 jours débutant sur le mois M et s'achevant sur le mois M+1 ne comptera que pour un événement et ne sera donc comptabilisée qu'une seule fois au titre de cette absence.

Une absence suite à une hospitalisation ne donne pas lieu à abattement de la prime de présence.

Le montant de la prime est calculé au prorata temporis pour les salariés travaillant à temps partiel. Un salarié dont l'horaire de travail est égal ou supérieur à un mi-temps bénéficie de la prime de présence à 100%. Un salarié dont le temps de travail est inférieur à un mi-temps bénéficie de la prime de présence à 50%, soit 15 euro brut par mois.

Le montant de la prime est également calculé au prorata temporis pour les salariés embauchés ou quittant l'entreprise en cours de mois selon le nombre de jours ouvrés travaillés pendant le mois considéré.

Tout collaborateur absent, y compris suite à une hospitalisation, pour une durée supérieure à un mois verra le versement de la prime de présence suspendue jusqu'à sa reprise de travail, à l'exception des absences pour congés payés, congés pour événements familiaux, jours fériés chômés, jours RTT, jours de formation professionnelle continue, périodes d'absence pour accident du travail, repos compensateurs pour heures supplémentaires.

2.4. Modalités de versement

La prime est versée mensuellement à terme échu sur 12 mois, soit le mois suivant le mois de référence. Ainsi par exemple, un salarié présent tout le mois de janvier, bénéficiera de sa prime sur son bulletin de salaire de février.

2.5. Mise en oeuvre et date d'entrée en vigueur

Cette prime sera mise en œuvre à compter du 1^{er} juillet 2006. Toutefois, et afin de préserver une équité dans le planning de mise en place de la nouvelle structure de rémunération de DHL Express, il est convenu d'attribuer le bénéfice de cette prime de présence aux salariés non cadres relevant de l'ex entité DHL International au 1^{er} janvier 2008 à l'exception du personnel des services clients centralisés qui en bénéficiera dès le 1^{er} juillet 2006. En effet cette prime est mise en place en même temps que la première étape de la prime de performance pour les autres personnels non cadres de DHL EXPRESS.

3. Prime liée à la performance

3.1. Objectif

DHL EXPRESS souhaite associer l'ensemble de ses collaborateurs aux résultats de son activité de service aux clients par le versement d'une prime de performance appréciée sur la base d'indicateurs mesurables, déclinés par agence ou service, fondés sur des objectifs individuels et / ou collectifs.

La prime de performance s'appliquera à l'ensemble du personnel selon des modalités et des indicateurs adaptés aux différents statuts.

3.2. Salariés non cadres relevant des services fonctionnels et opérationnels

3.2.1. Bénéficiaires

Cette prime sera mise en place progressivement, au profit des salariés relevant des statuts ouvriers, employés, maîtrises et hautes maîtrises à l'exception des salariés bénéficiant d'une rémunération variable en application d'un « *pay plan* » (i.e. rémunération variable des forces de vente) ou d'un Système d'Objectifs Individuels (SOI).

3.2.2. Montant et calcul de la prime

La performance sera évaluée selon un système d'objectifs qualitatifs, pour partie collectifs et pour partie individuels, déclinés par agence et par service, adaptés à chaque filière métier.

Le montant de la prime sera attribué en fonction de l'atteinte des objectifs fixés individuellement ou collectivement appréciée par le supérieur hiérarchique. L'assiette de calcul est constituée du salaire mensuel brut de base complété de la prime RPS.

Le montant mensuel brut de la prime est égal à 61 € à 100% d'atteinte des objectifs, plafonné à 105 € , en cas de dépassement d'objectifs.

Cette prime sera mise en œuvre en 3 étapes selon les modalités suivantes :

- pour l'année 2008 : 31 € brut pour l'atteinte à 100% des objectifs, plafonné à 53 € ;
- pour l'année 2009 : prime portée à 41 € brut pour l'atteinte à 100% des objectifs, plafonné à 70 €;
- à compter de l'année 2010 : prime portée à 61 € brut pour l'atteinte à 100% des objectifs.

Dans l'hypothèse où les objectifs ne seraient pas atteints, la prime pourra être égale à zéro.

Le montant de la prime des salariés à temps partiel et des salariés embauchés ou quittant l'entreprise en cours d'année est calculé prorata temporis.

Les critères d'attribution et de calcul de la prime de performance seront présentés au Comité Central d'Entreprise avant sa mise en place, et seront actualisés régulièrement.

3.2.3. Modalités de versement

La prime est versée mensuellement, à terme échu sur 12 mois soit le mois suivant le mois de référence. Ainsi par exemple, un salarié ayant atteint tout ou partie de ses objectifs sur le mois de janvier, bénéficiera de sa prime sur son bulletin de salaire de février.

3.2.4. Mise en œuvre et date d'entrée en vigueur

Cette prime sera mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2008 pour sa première étape.

3.3. Salariés non cadres relevant des services Customer Service Centralisés

3.3.1. Bénéficiaires

Cette prime sera mise en place, au profit des salariés relevant des statuts ouvriers, employés, maîtrises à l'exception des salariés bénéficiant d'une rémunération variable en application d'un « *pay plan* » (i.e. rémunération variable des forces de vente) ou d'un Système d'Objectifs Individuels (SOI).

3.3.2. Montant et calcul de la prime

La performance sera évaluée selon un système d'objectifs qualitatifs, pour partie collectifs et pour partie individuels, déclinés par agence et par service, adaptés à chaque filière métier.

Le montant de la prime sera attribué en fonction de l'atteinte des objectifs fixés individuellement ou collectivement appréciée par le supérieur hiérarchique. L'assiette de calcul est constituée du salaire mensuel brut de base complété de la prime RPS.

Le montant mensuel brut de la prime est égal à 61 € à 100% d'atteinte des objectifs déplafonné en cas de dépassement des objectifs.

Dans l'hypothèse où les objectifs ne seraient pas atteints, la prime pourra être égale à zéro.

Le montant de la prime des salariés à temps partiel et des salariés embauchés ou quittant l'entreprise en cours d'année est calculé prorata temporis.

3.3.3. Modalités de versement

La prime est versée mensuellement, à terme échu sur 12 mois soit le mois suivant le mois de référence. Ainsi par exemple, un salarié ayant atteint tout ou partie de ses objectifs sur le mois de janvier, bénéficiera de sa prime sur son bulletin de salaire de février.

3.3.4. Mise en œuvre et date d'entrée en vigueur

Cette prime sera mise en œuvre à compter du 1^{er} juillet 2006 à taux plein, soit 61 € brut pour les salariés relevant du service client centralisé de l'activité Day Definite.

3.4. Salariés relevant d'un forfait en jours ou en heures

3.4.1. Bénéficiaires

L'ensemble des salariés relevant d'un forfait en jours ou en heures bénéficiera d'une prime d'objectifs appelée SOI - (Système d'Objectifs Individuels) qui sera mis en place progressivement.

Sont exclus de cette mesure les cadres qui bénéficient d'une rémunération variable, à savoir :

- les cadres classés GML3, GML4 et GML5 ;

et

- les collaborateurs cadres et maîtrises bénéficiant d'un « *pay plan* » (i.e. rémunération variable des forces de vente).

3.4.2. Montant et calcul de la prime

Le montant de la prime sera attribué en fonction de l'atteinte des objectifs fixés individuellement (SOI) appréciés par le supérieur hiérarchique.

Le montant brut de la prime est égal à un pourcentage du salaire annuel brut de base en tenant compte de la répartition de la rémunération sur 13 mois :

- pour l'année 2008 : 3 % (pour l'atteinte à 100% des objectifs);
- pour l'année 2009 : porté à 4% (pour l'atteinte à 100% des objectifs);

- à compter de l'année 2010 : porté à 6% (pour l'atteinte à 100% des objectifs).

Dans l'hypothèse où les objectifs ne seraient pas atteints, la prime pourra être égale à zéro.

Le montant de la prime des salariés à temps partiel et des salariés embauchés ou quittant l'entreprise en cours d'année est calculé prorata temporis en référence au dernier salaire de base mensuel brut.

3.4.3. Modalités de versement

La prime est versée pour moitié à semestre échu soit au mois de juillet pour le 1^{er} semestre de l'année et au mois de janvier pour le 2nd semestre de l'année.

3.4.4. Mise en œuvre et date d'entrée en vigueur

Cette prime sera mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2008.

4. Prime de polyvalence

4.1. Objectif

Dans un souci de gestion optimale des opérations et afin de contribuer à qualité de service en réduisant, notamment le recours à la sous-traitance et à l'intérim, une prime de polyvalence est mise en place pour les salariés relevant de la filière conduite.

4.2. Salariés bénéficiaires

Cette prime sera attribuée à l'ensemble des conducteurs ou démarcheurs livreurs n'ayant pas de tournée ni de route affectée et qui, en raison de leur connaissance et de leur pratique régulière des tournées de collecte et de livraison de l'agence, sont affectés de manière permanente, sur décision du management et en fonction des besoins de l'entreprise, à des missions de remplacement de personnels de conduite absents.

4.3. Montant et calcul de la prime

Le montant de la prime est fixé à 45 € brut par mois.

4.4. Modalités de versement

La prime est versée mensuellement à terme échu sur 12 mois soit le mois suivant le mois de référence. Ainsi par exemple, un salarié présent tout le mois de janvier, bénéficiera de sa prime sur son bulletin de salaire de février.

L'exercice de la polyvalence s'appréciant par mois complet, le salarié cesse de bénéficier de cette prime dès lors qu'il n'est plus affecté en permanence au cours d'un mois à des missions de remplacement.

Le montant de la prime est proratisé pour les salariés à temps partiel selon leur temps de travail.

Le montant de la prime est proratisé pour les salariés embauchés ou quittant l'entreprise en cours de mois selon le nombre de jours ouvrés travaillés sur le mois considéré.

4.5. Mise en oeuvre et date d'entrée en vigueur

Cette prime sera mise en oeuvre à compter du 1^{er} janvier 2007.

5. Primes de fractionnement et de réactivité

5.1. Prime de fractionnement

5.1.1. Objectif

Afin de répondre aux nécessités de l'exploitation et adapter une charge de travail répartie sur plusieurs plages horaires, une prime de fractionnement est créée pour compenser les contraintes résultant de ce type d'organisation pour les salariés concernés.

5.1.2. Salariés bénéficiaires

L'ensemble des salariés, à l'exception des salariés relevant d'un décompte du temps de travail sur la base d'un forfait annuel en jours, travaillant sur deux plages quotidiennes séparées d'une durée minimale de 3 heures et/ou générant une amplitude minimale de 10 heures, dans le respect des dispositions légales relatives au repos quotidien minimum, bénéficiera de cette prime.

L'affectation à ce type d'horaire est permanente, conformément à l'avenant à l'accord sur l'aménagement, l'organisation et la réduction du temps de travail conclu le 31 Mars 2006, et sera fondée sur le seul volontariat, à l'initiative de la hiérarchie et selon les besoins de l'entreprise.

Tout salarié affecté à ce type d'horaire et souhaitant revenir à un horaire en continu sera prioritaire en fonction des besoins de l'exploitation.

5.1.3. Montant et calcul de la prime

Le montant mensuel de la prime est de 120 € brut.

5.1.4. Modalités de versement

La prime est versée mensuellement sur 12 mois. Elle cessera d'être versée dès lors que le salarié ne remplit plus les conditions visées à l'article 5.1.2 de la partie I du présent avenant au cours d'un mois.

5.1.5. Mise en oeuvre et date d'entrée en vigueur

La prime sera mise en œuvre à compter du 1^{er} juillet 2006 pour tous les salariés concernés par ce dispositif.

5.2. Prime de réactivité

5.2.1 Objectif

Afin de répondre aux contraintes d'exploitation et d'adaptation de l'organisation aux besoins de la clientèle, l'entreprise doit ajuster ses moyens à des variations imprévisibles et soudaines de la charge de travail. Une prime de réactivité est créée en vue de favoriser la réactivité de l'exploitation permettant un changement immédiat des horaires de travail habituels des salariés.

5.2.2 Salariés bénéficiaires

Cette prime est versée à l'ensemble des salariés, à l'exception des salariés relevant d'un décompte du temps de travail sur la base d'un forfait annuel en jours, qui acceptent à la demande de l'entreprise:

- soit une prise de poste retardée ou avancée d'au moins trois heures par rapport à l'heure habituelle de prise de poste;
- soit une prise de poste retardée ou avancée d'au moins cinq heures par rapport à l'heure habituelle de prise de poste;
- soit la modification de la répartition des jours travaillés dans la semaine ;
- soit la prise de jour de congé, de jour de RTT ou de repos compensateurs avec un délai de prévenance inférieur à vingt quatre heures.

Ces changements s'opéreront dans le respect du repos quotidien et de l'amplitude maximale journalière de travail, et le cas échéant, des dispositions conventionnelles relatives au travail de nuit, au travail du dimanche et aux heures supplémentaires.

5.2.3 Montant de la prime

Le montant de la prime, par évènement, est de :

- 15 € brut pour tout changement d'horaires au minimum de 3 heures,
- 20 € brut pour tout changement d'horaires d'au moins 5 heures, ou de prise de jour de congés, jour RTT ou de repos compensateurs, à la demande de l'entreprise,
- 40 € brut pour tout décalage dans la semaine d'un poste complet (soit une journée).

Cette prime se cumule, le cas échéant, avec le paiement d'heures supplémentaires et les majorations pour travail de nuit (qui ne peuvent pas être perdues du fait d'un changement horaire sur une période de jour), ainsi que la prime de fractionnement.

Cette prime ne se cumule pas avec la prime de remplacement prévue à l'article 7 du présent accord. Il est convenu d'appliquer le dispositif le plus favorable au salarié.

5.2.4 Modalités de versement

La prime sera versée mensuellement à terme échu soit le mois suivant le mois de l'évènement.

5.2.5 Mise en oeuvre et date d'entrée en vigueur

La prime sera mise en oeuvre à compter du 1^{er} juillet 2006.

6. Indemnité de salissure

6.1 Objectif

Tous les personnels ayant l'obligation de porter un uniforme du fait de leur contact potentiel avec la clientèle, et afin de compenser le coût engendré par l'entretien de ce dernier par le salarié, une indemnité de salissure est accordée aux salariés concernés – (personnel de quai, de conduite, hôtesses d'accueil ...). Dès lors qu'une solution d'externalisation du nettoyage des uniformes pourrait être mise en oeuvre, cette prime de salissure sera supprimée.

6.2 Salariés bénéficiaires

L'ensemble des salariés soumis à cette obligation de port d'un uniforme bénéficiera de cette prime.

6.3 Montant et calcul de la prime

Le montant de cette prime est fixé à 30 € net par mois.

6.4 Modalités de versement

La prime est versée mensuellement, à terme échu, sur 12 mois.

Le montant de la prime est proratisé selon leur temps de travail effectif à l'exception des salariés dont le temps de travail est réparti sur 4 ou 5 jours (pour les salariés à temps partiel ou à temps complet).

L'indemnité sera versée au prorata temporis du nombre de jours travaillés avec une franchise de une semaine par mois calendaire.

Le montant de la prime est proratisé pour les salariés embauchés ou quittant l'entreprise en cours de mois selon le nombre de jours ouvrés travaillés dans le mois considéré.

6.5 Mise en oeuvre et date d'entrée en vigueur

Cette prime sera mise en œuvre à la date de distribution effective des uniformes planifiée durant le deuxième semestre 2006. Cette obligation de port d'uniforme sera mise en place après information des Institutions Représentatives du Personnel de manière simultanée pour l'ensemble de l'entreprise.

7. Prime de remplacement

7.1 Objectif

Afin de récompenser un collaborateur amené à remplacer temporairement un salarié absent, une prime de remplacement est créée.

7.2 Bénéficiaires

Tout collaborateur pourra bénéficier de cette prime s'il est affecté temporairement à un emploi différent de son emploi habituel afin de remplacer un salarié absent ou un supérieur hiérarchique pour une durée minimum d'une semaine (correspondant aux nombres de jours travaillés par la personne remplacée). La prime de remplacement sera étendue aux cadres classés 100, 106,5 et 113 dès lors que ce remplacement aura fait l'objet d'une information officielle dans le service.

7.3 Montant et calcul de la prime

Le montant de la prime est égal au différentiel entre le salaire de base du salarié et le salaire minimum de la grille de salaire correspondant à l'emploi et au coefficient du salarié remplacé, au prorata temporis selon la durée du remplacement, avec un minimum de 30 € brut par semaine.

7.4 Mise en œuvre et date d'entrée en vigueur

Cette prime sera mise en œuvre à compter du 1er juillet 2006 et payée à terme échu sur 12 mois soit le mois suivant le mois de référence. Ainsi par exemple, un salarié présent tout le mois de janvier, bénéficiera de sa prime sur son bulletin de salaire de février.

8. Prime d'équipe de renfort

8.1 Objectif

L'entreprise peut être conduite à solliciter le renfort ponctuel de salariés relevant d'autres agences ou d'autres services afin de gérer dans de meilleures conditions des pointes d'activité ponctuelles ou pour répondre à des circonstances particulières nécessitant le recours à du personnel supplémentaire déjà en poste dans l'entreprise.

Afin de favoriser le recours à des équipes de renfort, il est créée une prime spécifique.

8.2 Bénéficiaires

Tout collaborateur à l'exception des salariés relevant du statut cadre, qui assurera de manière volontaire en fonction des besoins du service, un renfort ponctuel dans une autre agence ou un autre service pendant une semaine minimum pourra bénéficier de la prime d'équipe de renfort.

8.3 Montant et calcul de la prime

Le montant de la prime est de 150 € brut par semaine.

Elle est versée mensuellement à terme échu soit le mois suivant le mois de l'évènement.

Le salarié en déplacement, bénéficie de la prise en charge de ses frais de déplacement et d'hébergement selon la procédure en vigueur dans l'entreprise.

8.4 Mise en œuvre et date d'entrée en vigueur

Cette prime sera mise en œuvre à compter du 1er juillet 2006.

9. Médailles d'honneur des transports routiers

9.1 Objectif

Afin de récompenser la fidélité d'un collaborateur à un secteur d'activité, l'entreprise sera amenée à distribuer les médailles d'honneur des Transports Routiers.

9.2 Salariés bénéficiaires

L'ensemble des salariés, quelque soit leur statut, inscrit à l'effectif de l'entreprise et remplissant les conditions suivantes pourra se voir attribuer une médaille du travail :

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

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

L'ancienneté totale acquise au sein des entreprises relevant des transports routiers sera prise en compte pour l'octroi des médailles.

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

L'octroi des médailles d'honneur du transport routier est exclusif de l'octroi des médailles du travail.

9.3 Gratification

Les médailles sont distribuées aux promotions de juillet et décembre.

L'octroi d'une médaille s'accompagne du versement d'une indemnité, net de charges sociales, d'un montant de :

- 500 € pour Médaille d'argent

- 1000 € pour la Médaille de vermeil

9.4 Mise en œuvre et date d'entrée en vigueur

Cette mesure s'applique à compter de la nouvelle promotion de juillet 2006.

10. Indemnités de repas et déplacement (« titres nourritures »)

10.1 Salariés dont les « titres nourritures » sont prévues par la Convention collective nationale des transports routiers

Les salariés bénéficient de l'ensemble des dispositions relatives aux indemnités repas et déplacement conformément aux dispositions de la Convention collective nationale applicable.

Ces indemnités, leur montant, ainsi que leurs conditions d'attribution sont rappelés dans l'Annexe 2 « Allocations Forfaitaires / Frais Professionnels » jointe au présent avenant.

Les salariés relevant des emplois de Conducteur et de Démarcheur Livreur travaillant en IDF bénéficieront de la prime de repas « grande couronne » à la date du 1^{er} juillet 2006.

Il est rappelé que les indemnités de repas et de déplacement ne peuvent se cumuler avec un remboursement de frais ayant le même objet.

En conséquence, tout remboursement de frais de repas et de déplacement générera la perte des indemnités correspondantes habituellement attribuées.

10.2 Salariés dont les « titres nourritures » ne sont pas prévues par la Convention collective nationale des transports routiers

A compter du 1^{er} avril 2006, les dispositions suivantes sont applicables aux collaborateurs ne bénéficiant pas d'indemnités repas et de déplacement en application de la Convention collective nationale applicable.

Les salariés travaillant selon une amplitude horaire, nécessitant obligatoirement une pause déjeuner comprise entre deux séquences de travail, percevront un ticket restaurant d'une valeur faciale de 6,50 euros, pris en charge de la façon suivante :

- part patronale : 60%

- part salariale : 40%

Les collaborateurs travaillant sur des sites dotés d'un restaurant d'entreprise devront opter entre le bénéfice de tickets restaurant et le bénéfice du restaurant d'entreprise.

Cette option est définitive et devra intervenir avant le 1^{er} juin 2006.

A défaut de choix des salariés avant cette date, ils bénéficieront du restaurant d'entreprise, à l'exclusion de tickets restaurants.

Cette option est valable pour une année à compter du 1^{er} novembre 2006. Le collaborateur aura la possibilité, une fois par an au cours de la première quinzaine du mois de Novembre de l'année précédente, de modifier son option pour l'octroi de tickets restaurant ou le bénéfice du restaurant d'entreprise pour l'année civile suivante.

Les frais de déplacements sont versés en fonction du nombre de jours travaillés à l'extérieur de l'établissement et feront l'objet d'une déduction systématique pour toute absence.

Tout repas pris à l'extérieur par un collaborateur dans l'exercice de ses missions ou à la demande de l'entreprise sera remboursé selon la procédure en vigueur dans l'entreprise.

L'ensemble des indemnités repas, déplacement et tickets restaurant sera versé à terme échu sur 12 mois, soit le mois suivant le mois de référence. Ainsi par exemple, un salarié présent tout le mois de janvier, bénéficiera de son indemnité sur son bulletin de salaire de février.

Il est rappelé que les tickets restaurant et les frais de déplacements ne peuvent se cumuler avec un remboursement de frais ayant le même objet.

En conséquence, tout remboursement de frais de repas et de déplacement générera la perte des indemnités correspondantes habituellement attribuées.

PARTIE II CONVERGENCES DES SYSTEMES DE REMUNERATION

Dans le cadre du rapprochement des systèmes de rémunération des entités composant DHL EXPRESS, les parties au présent avenant sont convenues de la mise en œuvre d'un dispositif de convergence applicable à l'ensemble des salariés présents au 31 mars 2006 afin de préserver au mieux leurs intérêts et de contribuer à une mise en place homogène du statut DHL EXPRESS.

1. Salaire de base

1.1. Grille de salaire DHL EXPRESS

La grille de salaire DHL EXPRESS est applicable au 1^{er} Juillet 2006 avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2006 à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

En conséquence, les salaires mensuels bruts de base, incluant les majorations conventionnelles, inférieurs à la grille ainsi constituée, seront alignés sur le salaire mensuel brut de base minimum défini pour chaque coefficient considéré à cette même date.

Toutefois, pour les salariés de l'ex-périmètre DHL International pour lesquels la prime d'ancienneté sera intégrée au salaire de base au 1^{er} janvier 2007, il est convenu de procéder à un contrôle de cohérence à la grille DHL Express au 1^{er} avril 2006. Ce contrôle s'opérera en intégrant fictivement au salaire mensuel brut de base la prime d'ancienneté pour évaluer l'ajustement à réaliser ou non au 1^{er} avril 2006.

Il est précisé que les salariés ayant fait l'objet de mesures d'alignement à la grille DHL Express planifiées dans le présent accord, bénéficieront des augmentations générales résultant des Négociations Annuelles Obligatoires

Conformément aux engagements de l'entreprise, les salaires mensuels bruts de base ne pourront être réduits ; de même, toute modification de coefficient nécessitera l'accord préalable du collaborateur par avenant à son contrat de travail.

1.2. Prime d'ancienneté du périmètre DHL INTERNATIONAL

La prime mensuelle d'ancienneté des salariés de l'ancien périmètre DHL INTERNATIONAL est supprimée à compter du 1^{er} janvier 2007.

Le montant de cette prime calculé au 1^{er} janvier 2007 est intégré dans le salaire mensuel brut de base de chaque salarié de l'ancien périmètre DHL INTERNATIONAL au 1^{er} janvier 2007, tout en tenant compte de la répartition annuelle propre à chaque collaborateur sur 13 ou 14 mois.

Le salaire mensuel brut de base ainsi constitué en intégrant la prime d'ancienneté sera comparé et le cas échéant réajusté au salaire mensuel brut de base minimum de la grille en fonction du coefficient et de l'ancienneté du salarié concerné.

Dans l'hypothèse où la prime d'ancienneté aurait été contractualisée, le bénéfice de cette prime d'ancienneté sera conservée au salarié. Toutefois, le contrôle de cohérence à la grille DHL Express s'établira en ajoutant fictivement la prime d'ancienneté au salaire mensuel brut de base.

1.3. Treizième mois

1.3.1 Salariés cadres de l'ancien périmètre DUCROS EURO EXPRESS

Les salariés cadres relevant de l'ancien périmètre DUCROS EURO EXPRESS et dont le salaire mensuel brut de base est versé en 12 mensualités pourront, sur la base du volontariat, et à la date du 1^{er} janvier 2007, bénéficier d'une rémunération annuelle brute de base calculée et versée en 13 mensualités selon les modalités suivantes :

$$\begin{aligned} &\text{Nouveau salaire mensuel brut de base} \\ &= \\ &(\text{ancien salaire mensuel brut de base} \times 12 \text{ mois}) / 13 \text{ mois} \end{aligned}$$

1.3.2 Salariés des anciens périmètres ARCATIME et TIERCELIN

L'ensemble des salariés relevant des anciens périmètres des sociétés ARCATIME et TIERCELIN conservent le bénéfice des modalités de leur statut d'origine uniquement pour la période de référence et de la date de versement.

1.4. Quatorzième mois

Les salariés relevant de l'ex périmètre DHL INTERNATIONAL et dont le salaire de base est versé en 14 mensualités pourront, sur la base du volontariat chaque année, au 1^{er} septembre, bénéficier d'une rémunération annuelle de base calculée et versée en 13 mensualités selon les modalités suivantes :

$$\begin{aligned} &\text{Nouveau salaire mensuel brut de base} \\ &= \\ &(\text{ancien salaire mensuel brut de base} \times 14 \text{ mois}) / 13 \text{ mois} \end{aligned}$$

Pour les collaborateurs refusant l'intégration du quatorzième mois dans le salaire mensuel brut de base, le quatorzième mois est versé sur la paie du mois d'août de chaque année. Il équivaut au salaire mensuel brut de base du mois de juillet incluant la majoration conventionnelle pour ancienneté.

Pour le personnel non cadre relevant du périmètre DHL International, et quelque soit l'option retenue par le collaborateur, il est rappelé que la structure de rémunération décrite ci-dessus inclus le treizième mois, dont les modalités de versement prévoient, conformément à l'article 3.2 du chapitre 2 du présent accord, un abattement en cas d'absences non assimilées à du temps de travail effectif (cf annexe 7).

1.5. Gestion des emplois de Démarcheur Livreur et d'Agent d'Exploitation relevant de l'ex périmètre DHL INTERNATIONAL

Seuls les salariés présents à l'effectif avant le 31 mars 2006, relevant de l'emploi « *Démarcheur Livreur* » continueront à bénéficier du coefficient 132.5 statut Employé, annexe 2 de la Convention collective nationale applicable.

Seuls les salariés présents à l'effectif avant le 31 mars 2006, relevant de l'emploi « *Agent d'Exploitation* » continueront à bénéficier coefficient des coefficients 125 et 132.5, statut Employé, annexe 2 de la Convention collective nationale applicable.

2. Primes

2.1. Création du Complément Individuel de Salaire Mensuel

Le CISM a pour fonction unique de supporter les conséquences de la mise en place du système de rémunération de DHL EXPRESS sur la structure et le montant des éléments de rémunération.

Ainsi, l'ensemble des primes fixes en vigueur au 31 mars 2006, et qui ne font pas l'objet d'une substitution vers une nouvelle prime créée par le nouveau statut, sont transférées dans le CISM.

Le CISM permet d'alimenter :

- la prime de présence prévue à l'article 2 Chapitre 3 Partie I du présent avenant, à hauteur de :

- 30 euro brut de la prime d'assiduité des ex périmètres DANZAS SA, ARCATIME et TIERCELIN,
- la prime de vacances de l'ex périmètre DUCROS EUROEXPRESS,
- le salaire mensuel brut de base dans l'hypothèse où celui-ci serait inférieur au salaire minimum de base de la grille de salaire DHL EXPRESS. Dès lors que le solde du CISM serait insuffisant, l'Entreprise prendra à sa charge le complément nécessaire.

- Au terme du processus de mise en place de cette nouvelle structure de rémunération, le solde du CISM deviendra un élément fixe de rémunération sous la forme d'une prime mensuelle brute versée sur 12 mois à terme échu. Le CISM sera actualisé dans le cadre de la NAO.

Pour des raisons techniques de paramétrage des outils de paie, le CISM est mis en place à la date du 1^{er} juillet 2006 avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2006.

2.2. Prime de présence

Le montant de la prime de présence prévue à l'article 2 du présent avenant diminuera d'autant le CISM dans la limite du montant disponible. Dès lors que le solde du CISM serait insuffisant pour verser aux salariés le montant de la prime de présence, l'Entreprise prendrait à sa charge le complément nécessaire.

La prime de présence sera financée par l'entreprise pour les salariés relevant de l'ex-périmètre DHL INTERNATIONAL. Elle entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2008.

Conformément à l'article 2 - chapitre 3 - la prime de présence sera attribuée aux salariés non cadres des Services Clients centralisés relevant de l'ex périmètre de DHL INTERNATIONAL à la date du 1^{er} juillet 2006. Pour le personnel agent de maîtrise relevant de l'ex-périmètre DUCROS EURO EXPRESS, cette prime sera servie à effet du 1^{er} juillet 2006. Cette prime sera financée par l'entreprise.

2.3 Eléments de rémunération ne venant pas s'imputer sur le CISM

Les primes de fractionnement, de réactivité, d'équipe de renfort, de remplacement prévues aux articles 5.1, 5.2 et 8 – chapitre 3 du présent avenant ne seront pas alimentées par le CISM.

2.4 Dispositions spécifiques à certaines primes

2.4.1 Prime de performance

2.4.1.1 Salariés non cadre

Les salariés relevant du périmètre DHL INTERNATIONAL continueront à bénéficier de la prime « *RIO* » issue de leur statut d'origine, en lieu et place de la prime de performance prévue à l'article 3.2 – chapitre 3 du présent avenant, dans les conditions suivantes :

- Prime ex « *RIO* » :

SERVICES OPERATIONNELS & FONCTIONNELS :

- la prime RIO sera versée selon les règles d'attribution du statut d'origine, les critères d'attribution pouvant quant à eux être pour partie aménagés en fonction des besoins du service, à hauteur d'un montant brut de 61€ à 100% des objectifs atteints, plafonnée à 105 euros brut en cas de dépassement des objectifs, à la date du 1^{er} avril 2006.
- Le plancher de cette prime est ramené de 60 à 30 euro brut mensuel à compter du 1^{er} avril 2006. Ainsi, un montant de 30 euro brut sera, à cette même date, transféré dans le salaire mensuel brut de base dans l'hypothèse où ce dernier serait inférieur au salaire minimum de base de la grille DHL EXPRESS ou pour le surplus dans le CISM.

La prime de performance prévue à l'article 3.2 – chapitre 3 du présent avenant se substituera automatiquement à la prime « *RIO* » à compter du 1^{er} janvier 2010. A cette même date, le plancher garanti de 30 euros est supprimé, la prime de performance devient totalement variable dans ses conditions d'attribution.

- CUSTOMER SERVICE : En contrepartie, seront à cette même date transférés 30 euro brut dans le salaire mensuel brut de base dans l'hypothèse où ce dernier serait inférieur au salaire minimum de base de la grille DHL EXPRESS ou pour le surplus dans le CISM.

La prime de performance prévue à l'article 3.2 – chapitre 3 du présent avenant se substituera automatiquement à la prime « RIO » à compter du 1^{er} janvier 2010.

2.4.1.2 Salariés cadres

Les salariés relevant du périmètre DANZAS, DUCROS EURO EXPRESS, ARCATIME et TIERCELIN continueront à bénéficier de la Prime Annuelle de Fin d' Année issue de leur statut d'origine, en lieu et place de la prime de performance (« SOI ») prévue à l'article 3.4 – chapitre 3 du présent avenant jusqu'au 31 décembre 2009.

A compter du 1^{er} janvier 2010, la prime de performance (« SOI ») prévue à l'article 3.4 – chapitre 3 du présent avenant se substituera automatiquement à la Prime de Fin d'Année.

Néanmoins, la moyenne annuelle du montant de la Prime de Fin d'Année qui sera versée en 2007, 2008 et 2009 supérieure au montant théorique (100% d'atteinte de l'objectif) de la prime de performance (« SOI ») prévue par l'article 3.4 – chapitre 3 du présent avenant sera intégrée au CISM en tenant compte de la répartition de la rémunération sur 12 ou 13 mois.

2.4.1.3 Salariés relevant du périmètre DHL INTERNATIONAL cumulant le versement des primes SOI et RIO

- Les salariés agents de maîtrise dont la durée du travail est calculé à la semaine et relevant du périmètre DHL INTERNATIONAL et bénéficiant de manière cumulative des primes RIO et SOI, continueront à bénéficier de la prime RIO. En conséquence, leur salaire mensuel brut de base intégrera, au 1^{er} janvier 2010, la moyenne annuelle de la prime SOI versée au cours des 2 dernières années, en respectant la répartition de leur rémunération sur 13 ou 14 mois.

- Les salariés cadres et les salariés agents de maîtrise relevant d'un forfait en heures mensuel (cf annexe 1 de l'avenant sur l'aménagement du temps de travail) issus du périmètre DHL INTERNATIONAL et bénéficiant de manière cumulative des primes RIO et SOI, continueront à bénéficier de la prime SOI. En conséquence, leur salaire mensuel brut de base intégrera, au 1^{er} janvier 2010, la moyenne annuelle de la prime RIO versée au cours des 2 dernières années, en respectant la répartition de leur rémunération sur 13 ou 14 mois.

2.4.1.4 Salariés relevant du périmètre DHL INTERNATIONAL bénéficiant de la prime SOI

Les conseillers KAD (Grands Comptes) bénéficieront ,à compter du 1^{er} Janvier 2007 ,de la prime de performance (RIO) relevant du Service Client. A cette date, leur salaire mensuel brut de base intégrera le différentiel entre la moyenne annuelle de la prime SOI versée au cours des 2 dernières années et le montant théorique de la prime de performance à 100% d'atteinte des objectifs, soit 61 euro brut par mois, en respectant la répartition de leur rémunération sur 13 ou 14 mois.

2.4.1.5 Salariés relevant du périmètre DHL INTERNATIONAL bénéficiant d'une majoration de la prime RIO

Les salariés bénéficiant d'une majoration de la prime RIO sous la forme d'un coefficient multiplicateur, conservent ce dispositif.

2.4.2 Prime de polyvalence

- Les salariés relevant du périmètre des sociétés DANZAS, DUCROS EURO EXPRESS, ARCATIME et TIERCELIN continueront à bénéficier de la prime de polyvalence issue de leur statut d'origine jusqu'à la date de mise en place de la prime de polyvalence prévue à l'article 4 – chapitre 3 du présent avenant, soit jusqu'au 31 décembre 2006.

A compter du 1^{er} janvier 2007, la prime de polyvalence se substituera automatiquement à la prime de polyvalence issue de leur statut d'origine.

Néanmoins, la différence entre la moyenne mensuelle des douze derniers montants de la prime de polyvalence issue de leur statut d'origine et le montant de la prime de polyvalence prévue à l'article 4 – chapitre 3 du présent avenant pour le premier mois d'application sera intégrée définitivement dans le salaire mensuel brut de base.

- Les salariés relevant du périmètre de la société DHL INTERNATIONAL continueront à bénéficier de la prime « *Multi routes* » issue de leur statut d'origine jusqu'à la date de mise en place de la prime de polyvalence prévue à l'article 4 – chapitre 3 du présent avenant, soit jusqu'au 31 décembre 2006.

A compter du 1^{er} janvier 2007, la prime de polyvalence se substituera automatiquement à la prime Multi route issue de leur statut d'origine.

Néanmoins, la différence entre la moyenne mensuelle des douze derniers montant de la prime « *Multi routes* » et le montant mensuel de la prime de polyvalence prévue à l'article 4 – chapitre 3 du présent avenant pour le premier mois d'application sera intégrée dans le CISM.

2.4.3 Prime de salissure

Les salariés non cadres relevant du périmètre DHL INTERNATIONAL continueront à bénéficier de la prime de salissure issue de leur statut d'origine, aux lieu et place de l'indemnité de salissure prévue à l'article 6 – chapitre 3 du présent avenant, jusqu'à la date de mise en place du port obligatoire de l'uniforme prévue au cours du second semestre 2006.

En conséquence, l'excédent de 15 euro net de la prime de salissure prévue à l'article 6 – chapitre 3 du présent accord, sera transféré au 1^{er} juillet 2006 avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2006 dans le salaire de base converti en valeur brute, en prenant en compte la répartition annuelle propre à chaque collaborateur sur 13 ou 14 mois, dans l'hypothèse où le salaire de base serait inférieur au salaire minimum de base de la grille DHL EXPRESS ou pour le surplus dans le CISM.

Dès lors qu'une solution d'externalisation du nettoyage des uniformes pourrait être mise en œuvre, cette prime de salissure sera supprimée.

3. Salaire de base

Pour les salariés dont le salaire brut mensuel de base est inférieur au salaire minimum de la grille DHL EXPRESS (correspondant à son coefficient et à son ancienneté) au 1^{er} juillet 2006 avec effet rétroactif au 1^{er} avril 2006, il est convenu de prélever sur le CISM

- Tout ou partie des primes fixes;
- La partie excédentaire de la prime d'assiduité qui n'aurait pas été transférée dans la prime de présence, pour les salariés relevant des ex périmètres DANZAS SA, ARCATIME et TIERCELIN,
- Pour les salariés relevant du l'ex-périmètre DHL INTERNATIONAL, 30 euro brut du plancher de la prime RIO pour les opérations avant ajustement à la grille DHL EXPRESS, et 30 euro brut de la prime RIO de l'activité de Services Clients avant ajustement à la grille DHL EXPRESS.

4. Mesures diverses

4.1. Véhicules de service

Les salariés du périmètre ex DHL INTERNATIONAL, présents ou entrés dans la société avant le 31 Mars 2006, continuent de bénéficier de l'utilisation du véhicule de service, pour les seuls trajets domicile-travail, à l'exception de tout autre usage en semaine, durant les week-ends, jours fériés et, d'une manière générale, pour tous les jours de non activité ou de congés.

Toutefois, ils bénéficient de l'utilisation du véhicule de service qui cessera à compter de la mise en place de chronotachygraphes, que celle-ci intervienne du fait de l'évolution des dispositions légales, conventionnelles ou réglementaires, ou d'une décision de l'employeur, nécessitée par un impératif de décompte du temps de travail.

En aucun cas, la remise en cause de l'utilisation, pour les trajets domicile-travail, de ces véhicules de service ne pourra intervenir avant le 1^{er} Janvier 2013.

Les parties au présent accord conviennent d'engager des négociations sur le dispositif équitable visant à compenser la perte de cette utilisation du véhicule de service dès qu'une date de remise en cause aura été fixée et avant toute mise en œuvre d'une telle décision, et en aucun cas avant le 1^{er} janvier 2013.

4.2. Tickets restaurant

La valeur faciale du ticket restaurant attribué aux salariés de l'ancien périmètre de DHL INTERNATIONAL continuera à s'appliquer au-delà du 1^{er} avril 2006. La convergence de valeur s'opérera par rattrapage dans le temps de la valeur faciale du ticket restaurant DHL EXPRESS.

4.3. Abattement supplémentaire pour frais professionnels

L'abattement supplémentaire pour frais professionnels prévu par l'arrêté en date du 20 décembre 2002 dont bénéficiaient les salariés relevant du statut de conducteurs de l'ex-périmètre ARCATIME et TIERCELIN est appliqué jusqu'au 31 décembre 2006, mais ne sera pas reconduit pour les années suivantes.

Les collaborateurs qui auront fait l'objet d'un alignement à la grille DHL Express au 1^{er} avril 2006, bénéficieront de l'intégration dans leur salaire mensuel brut de base d'un montant équivalent à 50% de la garantie au net issue de la moyenne mensuelle de l'avantage que constituait cette pratique au cours de l'année 2006.

A l'inverse, les collaborateurs, n'ayant pas fait l'objet d'un alignement de leur salaire mensuel brut de base à la grille DHL EXPRESS au 1^{er} avril 2006 ou d'un alignement inférieur au montant que représente l'avantage que constituait cette pratique, bénéficieront de l'intégration dans leur salaire mensuel brut de base d'un montant équivalent à 100% de la garantie au net issue de la moyenne mensuelle de cet avantage.

Dispositions finales

1. Commissions de suivi

Pour le suivi du 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 an afin d'analyser les éventuelles difficultés d'application pendant une durée de 4 ans et étudier le cas échéant toute solution pouvant améliorer l'application du présent avenant.

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 du présent avenant).

2. Information consultation des institutions représentatives du personnel

Le présent avenant a été soumis à l'information et à la consultation du Comité Central d'Entreprise lors de la réunion extraordinaire en date du 31 mars 2006.

3. Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1er avril 2006

Il est rappelé que le présent avenant détermine le statut social en matière de système de rémunération applicable au sein de DHL EXPRESS et constitue :

- un avenant aux accords conclus antérieurement à son entrée en vigueur dans le périmètre DUCROS EURO EXPRESS mentionnés à l'article 1 du Chapitre 1 de la Partie I du présent avenant ;
- un accord de substitution signé en application de l'article L.132-8 alinéa 3 du Code du travail : en conséquence, à compter de la date de prise d'effet du présent avenant, les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés de DHL EXPRESS et se substituent de plein droit à l'ensemble des accords collectifs ainsi que leurs avenants, pratiques, accords atypiques, usages, engagements unilatéraux, règlements, notes de service des sociétés DANZAS, ARCATIME, TIERCELIN et DHL INTERNATIONAL ayant le même objet.

4. 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 de révision doit motiver les points à réviser.

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

5. 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.

6. 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'Etablissement et aux Délégués du Personnel.

Un exemplaire du présent avenant sera adressé à la Direction Régionale du Travail des Transports d'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 DHL EXPRESS

Stéphane CORTHIER

Pour L'organisation syndicale CFE-CGC

Alain ROCHFELD

Pour L'organisation syndicale CFTC

Amar GALLARD

Pour L'organisation syndicale CGT

Marek LUDWIKOWSKI

Pour L'organisation syndicale FO

Myriam COULET

Annexe 1
à l'avenant sur les systèmes de rémunération
au sein de DHL EXPRESS en date du 31 mars 2006

GRILLE DE SALAIRES DHL EXPRESS

LES PRINCIPES

Le document présente une grille de salaire applicable à partir du 1^{er} avril 2006 à l'ensemble des salariés de la société DHL EXPRESS.

Pour la population des Ouvriers sédentaires, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise, la grille est conforme aux coefficients prévus par la CCN.

La population « Roulants » est scindée en 3 catégories :

- Roulants messagerie
- Roulants courte distance
- Roulants grand routier

Les salaires indiqués par statut et par coefficient sont les salaires de base mensuels, sur une base de 35 heures de travail hebdomadaire (soit 151,67 heures en moyenne par mois) applicables sur 12 mois de salaire et complétés par un treizième mois pour l'obtention du salaire annuel du statut DHL EXPRESS. Les valeurs affichées sont en EURO.

Les salaires intègrent les majorations au titre de l'ancienneté et au titre de l'encaissement pour les personnels roulants telles que prévues par la CCN. Ils évoluent de façon progressive par coefficient et par palier d'ancienneté.

Année 2006

CONDUCTEURS MESSAGERIE

	Evolution de l'ancienneté à l'année					
	0	2	5	10	15	18
118M	1 370,00	1 397,40	1 424,80	1 452,20	1 479,60	1 493,30
120M	1 398,00	1 425,96	1 453,92	1 481,88	1 509,84	1 523,82
128M	1 450,00	1 479,00	1 508,00	1 537,00	1 566,00	1 580,50
138M	1 490,00	1 519,80	1 549,60	1 579,40	1 609,20	1 624,10
150M	1 530,00	1 560,60	1 591,20	1 621,80	1 652,40	1 667,70

CONDUCTEURS COURTE DISTANCE

	Evolution de l'ancienneté à l'année					
	0	2	5	10	15	18
138M et 150M	1 444,50	1 473,39	1 502,28	1 531,17	1 560,06	1 574,51

CONDUCTEURS GRAND ROUTIER

	Evolution de l'ancienneté à l'année					
	0	2	5	10	15	18
150M	1 444,50	1 473,39	1 502,28	1 531,17	1 560,06	1 574,51

OUVRIERS SEDENTAIRES

	Evolution de l'ancienneté à l'année					
	0	2	5	10	15	18
110M	1 310,00	1 336,20	1 362,40	1 388,60	1 414,80	1 427,90
115M	1 320,00	1 346,40	1 372,80	1 399,20	1 425,60	1 438,80
120M	1 350,00	1 377,00	1 404,00	1 431,00	1 458,00	1 471,50
128M	1 392,00	1 419,84	1 447,68	1 475,52	1 503,36	1 517,28
138M	1 448,00	1 476,96	1 505,92	1 534,88	1 563,84	1 578,32
150M	1 557,00	1 588,14	1 619,28	1 650,42	1 681,56	1 697,13

EMPLOYES

	Evolution de l'ancienneté à l'année					
	0	3	6	9	12	15
105	1 274,50	1 312,74	1 350,97	1 389,21	1 427,44	1465,68
110	1 287,00	1 325,61	1 364,22	1 402,83	1 441,44	1480,05
115	1 300,00	1 339,00	1 378,00	1 417,00	1 456,00	1495,00
120	1 313,00	1 352,39	1 391,78	1 431,17	1 470,56	1509,95
125	1 326,13	1 365,91	1 405,70	1 445,48	1 485,27	1525,05
132,5	1 352,50	1 393,08	1 433,65	1 474,23	1 514,80	1555,38
140	1 393,00	1 434,79	1 476,58	1 518,37	1 560,16	1601,95
148,5	1 449,00	1 492,47	1 535,94	1 579,41	1 622,88	1666,35

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE

	Evolution de l'ancienneté à l'année					
	0	3	6	9	12	15
150	1 456,00	1 499,68	1 543,36	1 587,04	1 630,72	1674,40
157,5	1 512,00	1 557,36	1 602,72	1 648,08	1 693,44	1738,80
165	1 620,00	1 668,60	1 717,20	1 765,80	1 814,40	1863,00
175	1 701,00	1 752,03	1 803,06	1 854,09	1 905,12	1956,15
185	1 786,00	1 839,58	1 893,16	1 946,74	2 000,32	2053,90
200	1 876,00	1 932,28	1 988,56	2 044,84	2 101,12	2157,40
215	2 064,00	2 125,92	2 187,84	2 249,76	2 311,68	2373,60
225	2 270,00	2 338,10	2 406,20	2 474,30	2 542,40	2610,50

EVOLUTION DE LA GRILLE DE SALAIRES

DHL EXPRESS EN 2007 – 2008 – 2009

Année 2007

CONDUCTEURS MESSAGERIE

	Evolution de l'ancienneté à l'année					
	0	2	5	10	15	18
118M	1 370,00	1 397,40	1 424,80	1 452,20	1 479,60	1 507,00
120M	1 398,00	1 425,96	1 453,92	1 481,88	1 509,84	1 537,80
128M	1 450,00	1 479,00	1 508,00	1 537,00	1 566,00	1 595,00
138M	1 490,00	1 519,80	1 549,60	1 579,40	1 609,20	1 639,00
150M	1 530,00	1 560,60	1 591,20	1 621,80	1 652,40	1 683,00

CONDUCTEURS COURTE DISTANCE

	Evolution de l'ancienneté à l'année					
	0	2	5	10	15	18
138M et 150M	1 444,50	1 473,39	1 502,28	1 531,17	1 560,06	1 588,95

CONDUCTEURS GRAND ROUTIER

	Evolution de l'ancienneté à l'année					
	0	2	5	10	15	18
150M	1 444,50	1 473,39	1 502,28	1 531,17	1 560,06	1 588,95

OUVRIERS SEDENTAIRES

	Evolution de l'ancienneté à l'année					
	0	2	5	10	15	18
110M	1 310,00	1 336,20	1 362,40	1 388,60	1 414,80	1 441,00
115M	1 335,00	1 361,70	1 388,40	1 415,10	1 441,80	1 468,50
120M	1 370,00	1 397,40	1 424,80	1 452,20	1 479,60	1 507,00
128M	1 410,00	1 438,20	1 466,40	1 494,60	1 522,80	1 551,00
138M	1 462,59	1 491,84	1 521,10	1 550,35	1 579,60	1 608,85
150M	1 569,18	1 600,57	1 631,95	1 663,33	1 694,72	1 726,10

EMPLOYES

	Evolution de l'ancienneté à l'année					
	0	3	6	9	12	15
105	1 274,50	1 312,74	1 350,97	1 389,21	1 427,44	1 465,68
110	1 287,00	1 325,61	1 364,22	1 402,83	1 441,44	1 480,05
115	1 300,00	1 339,00	1 378,00	1 417,00	1 456,00	1 495,00
120	1 313,00	1 352,39	1 391,78	1 431,17	1 470,56	1 509,95
125	1 326,13	1 365,91	1 405,70	1 445,48	1 485,27	1 525,05
132,5	1 366,00	1 406,98	1 447,96	1 488,94	1 529,92	1 570,90
140	1 407,00	1 449,21	1 491,42	1 533,63	1 575,84	1 618,05
148,5	1 463,50	1 507,41	1 551,31	1 595,22	1 639,12	1 683,03

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE

	Evolution de l'ancienneté à l'année					
	0	3	6	9	12	15
150	1 470,50	1 514,62	1 558,73	1 602,85	1 646,96	1 691,08
157,5	1 527,12	1 572,93	1 618,75	1 664,56	1 710,37	1 756,19
165	1 636,20	1 685,29	1 734,37	1 783,46	1 832,54	1 881,63
175	1 718,00	1 769,54	1 821,08	1 872,62	1 924,16	1 975,70
185	1 803,40	1 857,50	1 911,60	1 965,71	2 019,81	2 073,91
200	1 895,00	1 951,85	2 008,70	2 065,55	2 122,40	2 179,25
215	2 084,65	2 147,19	2 209,73	2 272,27	2 334,81	2 397,35
225	2 270,00	2 338,10	2 406,20	2 474,30	2 542,40	2 610,50

Année 2008

CONDUCTEURS MESSAGERIE

	Evolution de l'ancienneté à l'année					
	0	2	5	10	15	18
118M	1 370,00	1 397,40	1 424,80	1 452,20	1 479,60	1 507,00
120M	1 398,00	1 425,96	1 453,92	1 481,88	1 509,84	1 537,80
128M	1 450,00	1 479,00	1 508,00	1 537,00	1 566,00	1 595,00
138M	1 490,00	1 519,80	1 549,60	1 579,40	1 609,20	1 639,00
150M	1 530,00	1 560,60	1 591,20	1 621,80	1 652,40	1 683,00

CONDUCTEURS COURTE DISTANCE

	Evolution de l'ancienneté à l'année					
	0	2	5	10	15	18
138M et 150M	1 444,50	1 473,39	1 502,28	1 531,17	1 560,06	1 588,95

CONDUCTEURS GRAND ROUTIER

	Evolution de l'ancienneté à l'année					
	0	2	5	10	15	18
150M	1 444,50	1 473,39	1 502,28	1 531,17	1 560,06	1 588,95

OUVRIERS SEDENTAIRES

	Evolution de l'ancienneté à l'année					
	0	2	5	10	15	18
110M	1 310,00	1 336,20	1 362,40	1 388,60	1 414,80	1 441,00
115M	1 335,00	1 361,70	1 388,40	1 415,10	1 441,80	1 468,50
120M	1 370,00	1 397,40	1 424,80	1 452,20	1 479,60	1 507,00
128M	1 410,00	1 438,20	1 466,40	1 494,60	1 522,80	1 551,00
138M	1 462,59	1 491,84	1 521,10	1 550,35	1 579,60	1 608,85
150M	1 569,18	1 600,57	1 631,95	1 663,33	1 694,72	1 726,10

EMPLOYES

	Evolution de l'ancienneté à l'année					
	0	3	6	9	12	15
105	1 274,50	1 312,74	1 350,97	1 389,21	1 427,44	1465,68
110	1 287,00	1 325,61	1 364,22	1 402,83	1 441,44	1480,05
115	1 300,00	1 339,00	1 378,00	1 417,00	1 456,00	1495,00
120	1 313,00	1 352,39	1 391,78	1 431,17	1 470,56	1509,95
125	1 326,13	1 365,91	1 405,70	1 445,48	1 485,27	1525,05
132,5	1 374,75	1 415,99	1 457,23	1 498,47	1 539,71	1580,96
140	1 421,07	1 463,70	1 506,33	1 548,97	1 591,60	1634,23
148,5	1 478,14	1 522,48	1 566,82	1 611,17	1 655,51	1699,86

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE

	Evolution de l'ancienneté à l'année					
	0	3	6	9	12	15
150	1 485,21	1 529,76	1 574,32	1 618,87	1 663,43	1707,99
157,5	1 542,39	1 588,66	1 634,93	1 681,21	1 727,48	1773,75
165	1 652,56	1 702,14	1 751,72	1 801,29	1 850,87	1900,45
175	1 735,18	1 787,24	1 839,29	1 891,35	1 943,40	1995,46
185	1 821,43	1 876,08	1 930,72	1 985,36	2 040,01	2094,65
200	1 913,95	1 971,37	2 028,79	2 086,21	2 143,62	2201,04
215	2 105,50	2 168,66	2 231,83	2 294,99	2 358,16	2421,32
225	2 270,00	2 338,10	2 406,20	2 474,30	2 542,40	2610,50

Année 2009

CONDUCTEURS MESSAGERIE

	Evolution de l'ancienneté à l'année					
	0	2	5	10	15	18
118M	1 370,00	1 397,40	1 424,80	1 452,20	1 479,60	1 507,00
120M	1 398,00	1 425,96	1 453,92	1 481,88	1 509,84	1 537,80
128M	1 450,00	1 479,00	1 508,00	1 537,00	1 566,00	1 595,00
138M	1 490,00	1 519,80	1 549,60	1 579,40	1 609,20	1 639,00
150M	1 530,00	1 560,60	1 591,20	1 621,80	1 652,40	1 683,00

CONDUCTEURS COURTE DISTANCE

	Evolution de l'ancienneté à l'année					
	0	2	5	10	15	18
138M et 150M	1 444,50	1 473,39	1 502,28	1 531,17	1 560,06	1 588,95

CONDUCTEURS GRAND ROUTIER

	Evolution de l'ancienneté à l'année					
	0	2	5	10	15	18
150M	1 444,50	1 473,39	1 502,28	1 531,17	1 560,06	1 588,95

OUVRIERS SEDENTAIRES

	Evolution de l'ancienneté à l'année					
	0	2	5	10	15	18
110M	1 310,00	1 336,20	1 362,40	1 388,60	1 414,80	1 441,00
115M	1 335,00	1 361,70	1 388,40	1 415,10	1 441,80	1 468,50
120M	1 370,00	1 397,40	1 424,80	1 452,20	1 479,60	1 507,00
128M	1 410,00	1 438,20	1 466,40	1 494,60	1 522,80	1 551,00
138M	1 462,59	1 491,84	1 521,10	1 550,35	1 579,60	1 608,85
150M	1 569,18	1 600,57	1 631,95	1 663,33	1 694,72	1 726,10

EMPLOYES

	Evolution de l'ancienneté à l'année					
	0	3	6	9	12	15
105	1 274,50	1 312,74	1 350,97	1 389,21	1 427,44	1465,68
110	1 287,00	1 325,61	1 364,22	1 402,83	1 441,44	1480,05
115	1 300,00	1 339,00	1 378,00	1 417,00	1 456,00	1495,00
120	1 313,00	1 352,39	1 391,78	1 431,17	1 470,56	1509,95
125	1 326,13	1 365,91	1 405,70	1 445,48	1 485,27	1525,05
132,5	1 374,75	1 415,99	1 457,23	1 498,47	1 539,71	1580,96
140	1 440,49	1 483,71	1 526,92	1 570,14	1 613,35	1656,57
148,5	1 514,64	1 560,08	1 605,52	1 650,96	1 696,40	1741,84

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE

	Evolution de l'ancienneté à l'année					
	0	3	6	9	12	15
150	1 535,07	1 581,12	1 627,17	1 673,22	1 719,28	1765,33
157,5	1 600,96	1 648,99	1 697,02	1 745,05	1 793,07	1841,10
165	1 667,22	1 717,24	1 767,25	1 817,27	1 867,29	1917,30
175	1 757,03	1 809,75	1 862,46	1 915,17	1 967,88	2020,59
185	1 847,15	1 902,57	1 957,98	2 013,40	2 068,81	2124,22
200	1 983,04	2 042,53	2 102,02	2 161,51	2 221,00	2280,50
215	2 120,93	2 184,56	2 248,19	2 311,82	2 375,44	2439,07
225	2 270,00	2 338,10	2 406,20	2 474,30	2 542,40	2610,50

BANDES DE SALAIRE

POUR LES CADRES DE DHL EXPRESS

LES PRINCIPES

Le présent document présente les bandes de salaire des cadres applicable à partir du 1^{er} avril 2006,

Les bandes de salaire reprennent les coefficients prévus par la CCN pour les cadres.

Les salaires indiqués par coefficient sont des salaires de base annuels à temps complet exprimés en euros pour le statut DHL Express.

BANDES DE SALAIRE POUR LES CADRES

Coefficient de la CCN	Minimum	Médiane	Plafond
100	28 500	33 500	38 500
106,5	34 100	40 150	46 000
113	36 150	48 200	60 300
119	43 300	57 800	72 000
132,5	52 000	69 300	86 500

GARANTIE D'EVOLUTION A L'ANCIENNETE

Coefficient de la CCN	Evolution de l'ancienneté en année			
	0	5	10	+ de 15 ans
100	28 500	29 925	31 350	32 775
106,5	34 100	35 805	37 510	39 215
113	36 150	37 958	39 765	41 573
119	43 300	45 465	47 630	49 795
132,5	52 000	54 600	57 200	59 800

Annexe 2
à l'avenant sur les systèmes de rémunération
au sein de DHL EXPRESS en date du 31 mars 2006 Allocations Forfaitaires / Frais professionnels

ALLOCATIONS FORFAITAIRES / FRAIS PROFESSIONNELS	Personnel concerné	Conditions d'attribution	Limite d'exonération	Montant prévu par la CCN
C.C.N.				
Indemnité repas CCN France (art 3)	Ouvrier roulant	Personnel effectuant un service dont l'amplitude couvre entièrement les périodes comprises entre 11h45 et 14h15 ou entre 18h45 et 21h15	15,80 €	11,63 €
Indemnité repas CCN Etranger (art 13)	Ouvrier roulant	Idem mais pour le personnel en déplacement hors de nos frontières.	15,80 €	13,72 €
Indemnité repas unique CCN (art 4)	Ouvrier roulant	Personnel effectuant un service dont l'amplitude couvre entièrement les périodes comprises entre 11h45 et 14h15 ou entre 18h45 et 21h15 dans la zone de camionnage autour de Paris.	15,80 €	7,16 €
Indemnité repas unique CCN nuit (art 12)	Ouvrier roulant / Ouvrier sédentaire	Personnel assurant un service comportant au moins 4 heures de travail effectif entre 22h et 7h pour lequel il ne perçoit pas déjà d'indemnité.	5,30 €	6,96 €
Indemnité spéciale CCN (panier) (art 7)	Ouvrier sédentaire	Personnel dont l'amplitude de travail couvre entièrement la période comprise entre 11h et 14h30 ou entre 18h30 et 22h à condition de ne pas disposer d'une coupure dans les limites horaires fixées ci-dessus.	5,30 €	3,15 €
Indemnité repos journalier CCN France (art 6)	Ouvrier roulant	Personnel qui se trouve, en raison d'un déplacement, dans l'impossibilité de regagner son domicile pour son repos journalier.	56,8 € pour Paris et RP et 42 € pour la Province	25,56 €
Indemnité grand déplacement (1 découcher + 1 repas)	Ouvrier roulant	Personnel qui se trouve, en raison d'un déplacement, dans l'impossibilité de regagner son domicile pour son repos journalier.	71,30 € pour Paris et RP et 55,20 € pour la Province	37,19 €
Indemnité repos journalier CCN Etranger (art 6)	Ouvrier roulant	Personnel qui se trouve, en raison d'un déplacement à l'étranger, dans l'impossibilité de regagner son domicile pour son repos journalier.	56,8 € pour Paris et RP et 42 € pour la Province	30,16 €
Indemnité casse-croûte CCN France (art 5)	Ouvrier roulant	Personnel qui se trouve en raison d'un déplacement obligé de prendre son service avant 5h. Non cumulable avec l'indemnité de repos journalier et l'indemnité repas unique nuit.	7,80 €	6,30 €
Indemnité casse croûte CCN Etranger (art 5)	Ouvrier roulant	Idem mais pour le personnel en déplacement hors de nos frontières.	7,80 €	7,43 €
ACOSS				
Indemnité panier jour	Employé / Ouvrier roulant / Ouvrier sédentaire	Personnel contraint de se restaurer sur son lieu de travail, en raison de conditions particulières d'organisation de travail (travail en équipe, travail posté, travail continu, travail en horaire décalé, travail de nuit). Non cumulable avec les autres primes ou titres restaurant.	5,30 €	3,11 €
Indemnité panier nuit	Employé / Ouvrier roulant / Ouvrier sédentaire		5,30 €	4,66 €