



DHL GLOBAL FORWARDING France SAS

Accord portant sur la mise en place de l'intéressement



Entre : La Société DHL GLOBAL FORWARDING SAS, dont le siège social est situé au :
45 Rue des Trois Sœurs – CS 63026 Villepinte – 95971 ROISSY CDG Cedex

représentée par XXXXXX, Directeur des Ressources Humaines,

D'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives CFDT, CGT et CFE-CGC représentées respectivement par leur Délégué Syndical Central,

Le syndicat CFDT
Représenté par Monsieur **XXXXXX**

Délégué Syndical Central

Le syndicat CGT
Représenté par Monsieur **XXXXXX**

Délégué Syndical Central

Le syndicat CFE - CGC
Représenté par Monsieur **XXXXXX**

Délégué Syndical Central

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule



DHL Global Forwarding France SAS souhaite associer les collaborateurs au développement de l'entreprise, et valoriser l'engagement des équipes qui contribue à l'amélioration de sa performance.

Le présent accord d'intéressement s'inscrit dans cette démarche. Il est conclu en application des dispositions des articles L. 3311-1 et suivants du Code du travail relatifs à l'intéressement des salariés de l'entreprise.

Les parties signataires se sont rencontrées lors des réunions de négociation du 16 mars 2021 et 13 avril 2021, afin de déterminer les modalités de calcul de l'intéressement et sa répartition, avec l'objectif d'être compréhensibles par tous.

Le montant de l'intéressement peut varier en fonction du niveau d'atteinte de chacun des critères retenus pour la période de référence. Ces critères ont été choisis afin d'assurer le caractère aléatoire de l'intéressement et de correspondre aux orientations stratégiques de l'entreprise.

SOMMAIRE

1. Champ d'application et objet	5
2. Entrée en vigueur et durée de l'accord	5
3. Salariés bénéficiaires	5
4. Modalités de calcul de l'intéressement	
4.1 Caractéristiques de l'intéressement	5
4.2 Plafonds.....	6
4.3 Définition des critères et seuils de déclenchement	6
5. Versement de la prime	8
5.1 Répartition de l'intéressement	8
5.2 Date de versement	9
5.3 Affectation de la prime individuelle d'intéressement	9
6. Information des salariés	10
7. Suivi de l'application de l'accord	10
8. Procédure de règlement des différends	11
9. Formalités de dépôts et publicité	11

1. CHAMP D'APPLICATION ET OBJET

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de DHL Global Forwarding France SAS.

Il a pour objet de fixer :

- le cadre d'application et la durée de l'accord,
- les critères retenus et les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement,
- la périodicité des versements,
- les modalités d'affectation des sommes liées à l'intéressement, - les modalités d'information des salariés.

2. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD



Le présent accord est conclu pour une durée d'un an, soit un exercice comptable.

Il s'applique pour l'exercice ouvert à compter du 1^{er} janvier 2021 et se termine à la clôture de cet exercice, soit le 31 décembre 2021.

3. SALARIES BENEFICIAIRES

Tous les collaborateurs ayant un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée et comptant une ancienneté d'au moins 3 mois, pourront bénéficier de l'intéressement.

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date du départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de suspension du contrat ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

4. MODALITES DE CALCUL DE L'INTERESSEMENT

4.1 Caractéristiques de l'intéressement

Les sommes attribuées aux salariés en application du présent accord :

- N'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale et ne pourront se substituer à aucun élément de rémunération, - N'ont pas le caractère de salaire.

Les sommes réparties au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations de sécurité sociale. En revanche, elles sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

L'intéressement est soumis pour les bénéficiaires à l'impôt sur le revenu (IR) sauf si les bénéficiaires souhaitent affecter ces sommes à un plan d'épargne d'entreprise.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

4.2 Plafonds

Conformément à l'article L.3314-8 du Code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux salariés bénéficiaires au titre d'un exercice ne pourra dépasser 20% du total des salaires bruts versées aux salariés concernés.

La prime individuelle d'intéressement attribuée à un bénéficiaire ne peut au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel de la Sécurité Sociale en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte.

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives déterminent un montant maximum de la prime d'intéressement individuelle à 300 € bruts, pour un salarié à temps plein tout au long de l'exercice considéré et hors périodes d'absences définies à l'article 5.1 du présent accord.

4.3 Définition des critères et seuils de déclenchement

Les règles de calcul de l'intéressement font intervenir des éléments objectivement mesurables. Les 3 critères retenus sont clairs et précis dans leur application et sont accessibles et compréhensibles par tous. Ils reposent sur les piliers de la stratégie de DHL Global Forwarding France : l'investissement, le fournisseur et l'employeur de choix.

Il a été décidé par l'ensemble des parties de fixer pour chacun des critères, 3 seuils de déclenchement progressifs en fonction de l'atteinte des objectifs.

A ce titre, la prime d'intéressement individuelle théorique correspondra à la somme des 3 critères en fonction du seuil atteint pour chacun d'eux, dans la limite de 300 € bruts.

L'ensemble des montants s'entendent pour un salarié à temps plein au cours de l'exercice considéré et hors périodes d'absences.

Investissement de choix : Niveau de l'EBIT 2021 par rapport au budget fixé

Définition : L'EBIT correspond au chiffre d'affaires net, après déduction des différentes charges d'exploitation (charges salariales, cotisations sociales...).

Source : EBIT after CA France 2021, tel qu'il est indiqué dans le reporting groupe CREST - Entité MFR410 correspondant à DHL Global Forwarding France.

Objectifs et seuils de déclenchement :

Le budget France 2021 est fixé à 8,558 millions d'euros.

Seuils	Objectifs	Montants bruts
1	>103% et <104%	30€
2	>104% et <105%	70€
3	>105%	120€

Le ratio de ce critère est calculé comme suit :

$$\frac{\text{Réalisé 2021 EBIT after CA}}{\text{Budget 2021 EBIT after CA}} \times 100$$

Fournisseur de choix : Evolution du Net Promoter Score (NPS) 2021

Définition : Le Net Promoter Score permet de mesurer la satisfaction client. Il correspond à la différence entre les clients promoteurs et les clients détracteurs.

Source : Reporting groupe Global Customer Intelligence Team

Objectifs et seuils de déclenchement :

Le score NPS 2020 est égal à 50.

Seuils	Objectifs	Montants bruts
1	>+2% et <+4%	20€
2	>+4% et <+6%	50€
3	>+6%	90€

Le ratio de ce critère est calculé comme suit :

$$\frac{\text{Réalisé 2021 NPS France} - \text{Baseline 2020 NPS France}}{\text{Baseline 2020 NPS France}} \times 100$$

☐ **Employeur de choix : Réalisation des formations en e-learning 2021**

Définition : Ce critère correspond aux taux de réalisation des formations en e-learning sur l’outil My Talent World au cours de l’année 2021.

Seront pris en compte les formations suivantes :

- Core Compliance (CC) comprenant 3 formations : Code de conduite, Anti-corruption, et Respect des règles de concurrence. Le taux de réalisation définis dans les objectifs ciaprès doit être atteint pour les 3 formations.
- GoGreen Specialist Foundation (CGGS).

Source : Reporting de l’outil My Talent World

Objectifs et seuils de déclenchement :

Seuils	Objectifs	Montants bruts
1	CC >90% et 80%<CGGS<85%	20€
2	CC >90% et 85%<CGGS<90%	50€

3

CC >90% et
CGGS >90%

90€

Le ratio de ce critère est calculé comme suit :

Nombre de salariés ayant effectué les formations Core
Compliance ou Go Green en 2021 X 100

Nombre total de salariés (*)

(*) Seront pris en compte les salariés présents au 31/12/2021 ayant au moins 3 mois d'ancienneté, en excluant les salariés absents sur toute la période 2021 et en neutralisant les magasiniers caristes.

5. VERSEMENT DE LA PRIME

5.1 Répartition de l'intéressement

Le montant de la prime d'intéressement sera égal au montant de la prime d'intéressement individuelle théorique calculée au prorata de la durée de présence et du temps de travail du salarié au cours de l'exercice selon le calcul et les règles ci-dessous :

Droit individuel = prime individuelle × total des heures annuelles de travail effectif ou assimilé du salarié / total des heures théoriques annuelles de travail effectif ou assimilé du salarié.

- **Les entrées ou sorties en cours d'année :**

Les salariés qui ont été embauchés ou qui ont quitté l'entreprise en cours d'année seront pris en compte au prorata du temps de présence au cours de l'exercice.

- **Le temps de présence :**

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel seront pris en compte proportionnellement à leur temps de travail contractuel au cours de la période de référence.

- **La durée de présence :**

La durée de présence prend en compte les périodes de travail effectif, les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel, ainsi que le congé maternité ou d'adoption, les absences consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, et les heures chômées au titre d'une période d'activité partielle de l'entreprise.

Les périodes d'absences non assimilées à du temps de travail effectif viendront réduire proportionnellement le montant de la prime, à l'exception de la maladie/hospitalisation/accident de trajet qui impacteront la prime après 10 jours ouvrés d'absences cumulés au cours de l'exercice.

Sont considérées comme des absences non assimilées à du temps de travail effectif :

- Les absences injustifiées,
- Les absences non payées autorisées,
- Les absences maladie/hospitalisation/accident de trajet,
- Le congé parental,
- Les absences suite à une sanction disciplinaire,
- Les absences pour mi-temps thérapeutique (sauf s'il fait suite à un accident de travail),
- Les congés sans solde.

Pour exemple, un salarié à temps plein présent tout au long de l'exercice considéré et n'ayant fait l'objet d'aucune absence non assimilée à du temps de travail effectif bénéficiera d'une prime d'intéressement égale à 100% de la prime d'intéressement individuelle théorique.

5.2 Date de versement

Le calcul du montant exact de l'intéressement ne peut intervenir qu'après la clôture et l'approbation des comptes de l'exercice considéré.

En principe le versement de la prime a lieu au plus tard le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice, soit le 31 mai. Tout versement au-delà de cette date produit des intérêts de retard.

5.3 Affectation de la prime individuelle d'intéressement

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter pour :

- un règlement partiel ou total de sa prime : les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques ;
- un versement partiel ou total sur le plan d'épargne entreprise en vigueur dans l'entreprise à la date de versement : dans ce cas, le versement doit avoir lieu dans un délai maximal de 15 jours à compter de la date à laquelle les sommes ont été perçues ; les sommes ainsi affectées au plan sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite d'un montant égal aux trois quarts du plafond annuel de la Sécurité sociale.

Il est rappelé qu'à la date de signature du présent accord, les salariés ont accès à un plan épargne entreprise (PEE), défini par accord d'entreprise signé le 21 novembre 2008.

Le salarié devra formuler son choix d'investissement dans les 15 jours à compter de la date de réception de l'information du montant de sa prime. A défaut de choix dans le délai imparti, la prime d'intéressement lui étant attribuée sera affectée par défaut au PEE.

6. INFORMATION DES SALARIES

Conformément à l'article D. 3313-8 du Code du travail, une notice d'information sur le dispositif d'intéressement sera remise à l'ensemble du personnel de l'entreprise. Cette notice est remise à tous les salariés inscrits à l'effectif au jour de la conclusion ainsi qu'à tout nouvel embauché, par tout moyen y compris électronique.

Toute répartition individuelle fera l'objet d'un courrier indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant retenu au titre de la CSG et la CRDS ;
- le délai imparti au salarié pour exprimer sa demande de versement direct ou d'affectation de ces sommes, le cas échéant ;
- les conditions d'affectation de cet intéressement par défaut sur le plan d'épargne en cas de silence du salarié à l'échéance du délai imparti.

A cette fiche est annexée une note rappelant les règles essentielles de calcul et répartition prévues par le présent accord.

Tout salarié quittant l'entreprise doit faire connaître à la direction l'adresse à laquelle devra lui être adressée la prime d'intéressement lui revenant, une fois celle-ci calculée.

S'il ne peut être atteint à sa dernière adresse indiquée, les sommes seront tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement. Passé ce délai, elles seront remises à la Caisse des dépôts et consignations où elles pourront être réclamées jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du Code monétaire et financier.

7. SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

L'application du présent accord sera suivie par le CSE Central.

Les résultats annuels de l'intéressement seront arrêtés par l'employeur après avoir été communiqués au CSE Central.

8. PROCEDURE DE REGLEMENT DES DIFFERENDS

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord se régleront si possible à l'amiable entre les parties signataires.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées.

A défaut de règlement amiable, le litige pourra être porté par la partie la plus diligente devant les juridictions compétentes du lieu de signature de l'accord.

9. FORMALITES DE DEPOT ET PUBLICITE

Le dépôt du présent accord sera effectué dans les conditions prévues aux articles L.2231-5 et suivants et D. 2231-2, D. 2231-4 à D. 2231-7 du Code du Travail.



Le présent accord sera déposé, 8 jours après sa notification aux organisations syndicales et sauf opposition valablement exercée, auprès de la DREETS via le site TéléAccords conformément aux dispositions en vigueur, et auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes dont dépend le siège de l'entreprise en version papier.

En application de l'article R. 2262-2 du Code du Travail, un exemplaire du présent accord sera remis à chaque Délégué Syndical Central de l'entreprise.

Un exemplaire du présent accord sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage, conformément à l'article R. 2262-3 du Code du Travail.



Fait à Villepinte, le 03/05/2021

Les Organisations Syndicales

Le syndicat CFDT
Représenté par Monsieur **XXXXXX**
Délégué Syndical Central

La Société DHL Global Forwarding SAS

Monsieur **XXXXXX**
Directeur des Ressources Humaines

Le syndicat CGT
Représenté par Monsieur **XXXXXX**
Délégué Syndical Central

Le syndicat CFE - CGC
Représenté par Monsieur **XXXXXX**
Délégué Syndical Central