

**ACCORD D'INTERESSEMENT
Exercices 2008-2009-2010
de la société Chronopost International SA**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

La société Chronopost International SA, société anonyme au capital de 51 659 939 euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro 383 960 135 RCS, ayant son siège social au 14, boulevard des Frères Voisin à Issy-les-Moulineaux (92), représentée par Monsieur Bernard LEMAIRE agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines, ci-après dénommée « l'Entreprise »,

D'UNE PART,

ET

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de la société Chronopost International :

Pour la CFDT,
Bruno KLEIN

Pour la CFE-CGC,
Gilles SPOSITO

Pour la CFTC,
Sévérino CAPPELLI

Pour la CGT,
Richard GIRAUD

Pour FO,
Pierre ESCOBAR

D'AUTRE PART,

IL A ETE CONCLU LE PRESENT ACCORD D'INTERESSEMENT DES SALARIES AUX RESULTATS DE L'ENTREPRISE.

RAPPEL

Le présent accord est conclu au sein de l'Entreprise en application des articles L3311-1 et suivants du Code du Travail relatifs à l'intéressement et des textes d'application subséquents. L'Entreprise, désireuse d'associer davantage son personnel à sa bonne marche et aux résultats de son expansion, a décidé de mettre en place un accord d'intéressement. Au préalable, il importe de rappeler que l'intéressement ayant son origine dans le partage des résultats d'exploitation est distinct et a une autre nature que les rémunérations dues au titre du contrat de travail ; il ne constitue donc pas un élément de salaire pour l'application de la législation du Travail et de la Sécurité Sociale. De plus, les sommes versées aux salariés, dans le cadre du présent accord, ne constituent pas pour ces derniers un avantage acquis.

CONFORMEMENT AUX DISPOSITIONS DE L'ARTICLE L3312-4 DU CODE DU TRAVAIL, L'INTERESSEMENT NE SE SUBSTITUE A AUCUN DES ELEMENTS DE REMUNERATION EN VIGUEUR DANS L'ENTREPRISE (OU QUI DEVIENDRAIENT OBLIGATOIRES EN VERTU DE REGLES LEGALES OU CONTRACTUELLES).

L'ENTREPRISE EST À JOUR DE SES OBLIGATIONS EN TERMES DE REPRESENTATION DU PERSONNEL ET PEUT VALABLEMENT CONCLURE LE PRESENT ACCORD.

PREAMBULE LEGAL

Au sein de l'Entreprise, les salariés exercent des métiers variés dans lesquels les objectifs et les conditions de travail diffèrent. Afin de respecter cette réalité, trois unités de travail (UT) ont été constituées :

- une UT vente qui regroupe les salariés rattachés à la Force de Vente
- une UT exploitation qui comprend les salariés rattachés à l'exploitation (opérations)
- une UT support constituée du reste de la société

Le présent accord, en particulier le choix des critères de déclenchement de la prime globale d'intéressement, a été conclu pour associer les salariés à l'amélioration des performances de l'Entreprise. Il a été construit autour des principes suivants :

- Reprise des principes de l'accord d'intéressement précédent
- Déclenchement et masse distribuée sont liées à l'atteinte des engagements du plan triennal « Essentiel 2010 »
- Prise en compte des spécificités de chaque unité de travail (intéressement spécifique métier) tout en conservant une solidarité entre les équipes (intéressement collectif)
- Volonté de récompenser le présentisme

Pour cela il prend en compte les résultats et d'autre part la performance de l'entreprise sur les bases suivantes :

- Les résultats économiques de la société sont mesurés par le ratio EBIT sur chiffre d'affaires
- La performance sera mesurée par l'atteinte ou non des objectifs en termes de chiffre d'affaires et de qualité de service.
- L'importance relative du chiffre d'affaires et de la qualité de service diffère selon les unités de travail.

La prime globale d'intéressement de la société sera proportionnelle à la masse salariale de la société sur l'exercice de référence sans pouvoir dépasser 8% de celle-ci.

Les définitions de l'EBIT, du chiffre d'affaires, de la qualité de service et de la masse salariale pour l'application du présent accord sont précisées en annexe 1.

La Prime Globale d'Intéressement sera répartie entre les Bénéficiaires pour 50% de son montant proportionnellement à la rémunération brute de chaque bénéficiaire sur l'exercice de référence et 50% de son montant proportionnellement au temps de présence.

ARTICLE 1 - BENEFICIAIRES.

Les membres du personnel bénéficiant de l'intéressement sont les salariés susceptibles d'en bénéficier en vertu de la loi, ainsi que les détachés de la Poste ou de l'Administration travaillant pour le compte de Chronopost International, comptant dans l'Entreprise au moins 3 mois d'ancienneté. Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

Aucun salarié ne peut renoncer à percevoir la part qui lui revient. Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient de l'intéressement comme tout autre salarié dès lors que les conditions prévues par l'accord sont remplies.

ARTICLE 2 - PLAFOND COLLECTIF.

Conformément à l'article L3314-8 du Code du Travail, la prime globale d'intéressement avant répartition entre les bénéficiaires ne saurait dépasser annuellement le plafond légal en vigueur à la signature de l'accord (plafond légal au 01/01/2008 : 20% du total des rémunérations brutes versées à l'ensemble des bénéficiaires de l'Entreprise).

Par ailleurs, dans l'hypothèse où l'EBIT serait positif, la prime d'intéressement (hors supplément d'intéressement visé à l'article 7 du présent accord) ne pourra dépasser 30% de celui-ci.

ARTICLE 3 - PLAFOND INDIVIDUEL.

La prime individuelle d'intéressement attribuée à chaque bénéficiaire au titre d'un exercice ne peut en aucun cas excéder le plafond légal en vigueur lors de la période de référence (plafond légal au 01/01/2008 : 50% du plafond annuel de la Sécurité Sociale en vigueur) et 20% de la rémunération brute versée.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli un exercice entier de présence au sein de l'Entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence. Si les plafonds légaux viennent à changer, l'Entreprise les appliquera, dès leur promulgation, pour autant qu'ils soient plus favorables aux salariés, sinon elle conservera le bénéfice de l'antériorité de l'accord.

Si le jeu du calcul aboutit à un dépassement de plafond individuel, l'intéressement du salarié sera automatiquement ramené au plafond sans compensation ni possibilité de report sur les autres salariés ou dans le temps.

ARTICLE 4 – DECLENCHEMENT.

Pour ouvrir droit aux exonérations légales de cotisations sociales, le déclenchement DOIT AVOIR UN CARACTERE ALEATOIRE. Les signataires du présent accord se sont concertés pour déterminer conjointement des seuils et des objectifs réalistes et ne revêtant pas de caractère certain.

Ainsi, pour un exercice donné, la prime d'Intéressement ne se déclenche que si le ratio EBIT divisé par Chiffre d'Affaires de l'Entreprise est supérieur ou égal à - 2,5%.

ARTICLE 5 - CALCUL DE LA PRIME GLOBALE D'INTERESSEMENT.

La Prime Globale d'Intéressement **maximale**, distribuable chaque exercice à l'ensemble des Bénéficiaires de chaque unité de travail est égale à un taux T variable de la Masse Salariale de l'Entreprise sur l'exercice de référence.

$$\text{Prime d'intéressement maximale} = T \times \text{Masse Salariale Globale}$$

Le taux T varie en fonction du niveau de résultat d'EBIT/CA sur l'exercice de référence.

Ratio EBIT / CA	Pourcentage de masse salariale distribué	T
	inférieur à -2,5%	0,00%
	compris entre -2,5% et 0% (exclu)	0,80%
	compris entre 0% et 1% (exclu)	1,15%
	compris entre 1% et 2% (exclu)	2,30%
	compris entre 2% et 3% (exclu)	3,45%
	compris entre 3% et 4% (exclu)	4,60%
	compris entre 4% et 5% (exclu)	5,75%
	compris entre 5% et 6% (exclu)	6,90%
	supérieur à 6%	8,00%

80% de cette prime sont versés en fonction du ratio EBIT/CA uniquement (intérêt collectif), mais les 20% restant sont versés en fonction de l'atteinte ou non des objectifs de chiffre d'affaires et de qualité de service (intérêt métier). Selon les unités de travail, la part de la prime liée au chiffre d'affaires budgété pour l'exercice de référence et la part liée à la qualité de service du produit C13 (ou son éventuel substitut) varient :

Unité de travail	% lié à l'atteinte des objectifs de chiffre d'affaires	% lié à l'atteinte des objectifs de qualité de service
VENTE	15% = 75% * 20%	5% = 25% * 20%
EXPLOITATION	5% = 25% * 20%	15% = 75% * 20%
SUPPORT	10% = 50% * 20%	10% = 50% * 20%

Pourcentage de la quote-part de prime liée au chiffre d'affaires distribué pour chaque exercice en fonction du niveau de chiffre d'affaires atteint :

Chiffre d'affaires du Budget Annuel	Pourcentage distribué	P (CA)
Inférieur à 90% (exclu) de l'objectif*		0%
De 90% à 91% (exclu) de l'objectif*		10%
De 91% à 92% (exclu) de l'objectif*		20%
De 92% à 93% (exclu) de l'objectif*		30%
De 93% à 94% (exclu) de l'objectif*		40%
De 94% à 95% (exclu) de l'objectif*		50%
De 95% à 96% (exclu) de l'objectif*		60%
De 96% à 97% (exclu) de l'objectif*		70%
De 97% à 98% (exclu) de l'objectif*		80%
De 98% à 99% (exclu) de l'objectif*		90%
Supérieur ou égal à 99% de l'objectif*		100%

* CA Budget présenté au Conseil d'Administration pour réactualisation annuelle

Pourcentage de la quote-part de prime liée à la qualité de service distribué pour chaque exercice en fonction du niveau de qualité de service atteint sur le produit C13 (ou son éventuel substitut) :

QUALITE DE SERVICE				2008 P(QS)*	2009 P(QS)*	2010 P(QS)*
	jusqu'à	92.00	exclu	0.00%	0.00%	0.00%
de	92.00	à	92.25 exclu	5.90%	0.00%	0.00%
de	92.25	à	92.50 exclu	11.80%	0.00%	0.00%
de	92.50	à	92.75 exclu	17.70%	5.90%	0.00%
de	92.75	à	93.00 exclu	23.60%	11.80%	0.00%
de	93.00	à	93.25 exclu	29.50%	17.70%	5.90%
de	93.25	à	93.50 exclu	35.40%	23.60%	11.80%
de	93.50	à	93.75 exclu	41.30%	29.50%	17.70%
de	93.75	à	94.00 exclu	47.20%	35.40%	23.60%
de	94.00	à	94.25 exclu	53.10%	41.30%	29.50%
de	94.25	à	94.50 exclu	59.00%	47.20%	35.40%
de	94.50	à	94.75 exclu	64.90%	53.10%	41.30%
de	94.75	à	95.00 exclu	70.80%	59.00%	47.20%
de	95.00	à	95.25 exclu	76.70%	64.90%	53.10%
de	95.25	à	95.50 exclu	82.60%	70.80%	59.00%
de	95.50	à	95.75 exclu	88.50%	76.70%	64.90%
de	95.75	à	96.00 exclu	94.40%	82.60%	70.80%
de	96.00	à	96.25 exclu	100.00%	88.50%	76.70%
de	96.25	à	96.50 exclu	100.00%	94.40%	82.60%
de	96.50	à	96.75 exclu	100.00%	100.00%	88.50%
de	96.75	à	97.00 exclu	100.00%	100.00%	94.40%
	à partir de	97.00		100.00%	100.00%	100.00%

* L'objectif maximal de QS est présenté en Conseil d'Administration pour réactualisation annuelle

Le calcul de la prime de chaque unité de travail peut se résumer dans la formule suivante :

Intéressement collectif

Intéressement métier

			<i>Quote-part liée au chiffre d'affaires</i>		<i>Quote-part liée à la qualité de service</i>	
Prime d'intéressement VENTE	=	80% x T x MS (Vente)	+	15% x P(CA) x T x MS (Vente)	+	5% x P(QS) x T x MS (Vente)
Prime d'intéressement EXPLOITATION	=	80% x T x MS (Exploitation)	+	5% x P(CA) x T x MS (Exploitation)	+	15% x P(QS) x T x MS (Exploitation)
Prime d'intéressement SUPPORT	=	80% x T x MS (Support)	+	10% x P(CA) x T x MS (Support)	+	10% x P(QS) x T x MS (Support)

ARTICLE 6 - REPARTITION DE LA PRIME GLOBALE D'INTERESSEMENT.

La Prime globale d'Intéressement est répartie entre les Bénéficiaires pour 50% de son montant proportionnellement à la rémunération brute de chaque bénéficiaire sur l'exercice de référence et 50% proportionnellement au temps de présence de chaque bénéficiaires sur l'exercice de référence. On entend par rémunérations brutes l'ensemble des salaires fixes perçus ainsi que les rémunérations variables individuelles attribuées à chaque collaborateur (avec une rémunération plancher de 25 000 € annuelle en Equivalent Temps Complet et une rémunération plafonné à 4 fois la rémunération plancher annuelle en Equivalent Temps Complet).

Pour les congés légaux de maternité ou d'adoption (art. L1225-16 et suivants, art. L1225-37 et suivants du Code du Travail), les congés de paternité, les périodes de suspension du travail pour accident du travail (à l'exception des accidents de trajets) ou maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le Bénéficiaire s'il avait été présent dans l'Entreprise. Sont exclusivement assimilées à des périodes de présence les périodes de travail effectif, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme tel. Ainsi, les congés légaux de maternité ou d'adoption (art. L1225-16 et suivants, art. L1225-37 et suivants du Code du Travail), les congés de paternité, les périodes de suspension du travail pour accident du travail (à l'exception des accidents de trajets) ou maladie professionnelle, les congés payés et congés pour évènements familiaux, les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'Entreprise et les absences des représentants du personnel pour l'exercice de leurs fonctions ou pour les congés de formation spécifique propre à chaque catégorie de représentants, les congés de formation économique, sociale et syndicale (dans l'enveloppe de 0,8 pour mille) sont assimilées à des périodes de présence. Les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le Bénéficiaire s'il avait été présent dans l'Entreprise. Ne sont donc pas assimilées à des périodes de présence toute autre situation, et notamment les périodes de maladies d'origine non professionnelle, les absences non justifiées, les congés sabbatiques, les congés parentaux, les congés pour création d'entreprise et les congés sans solde. La répartition s'effectuera compte tenu des règles de plafonnement individuel précédemment définies (Article 3).

Pour les absences liées à des maladies d'origine non professionnelle, une période de carence n'impactant pas la prime d'intéressement individuel sera mise en place à la condition exclusive que le taux d'absentéisme maladie soit en baisse d'une année sur l'autre. La commission de suivi sera informée des modalités de mise en œuvre. En tout état de cause, le nombre de jours de carence pour maladie non professionnelle ne pourra excéder trois (3) jours par ayant droit et par exercice, correspondant à la carence prise en charge par l'entreprise à l'occasion du 1^{er} arrêt maladie.

ARTICLE 7 - VERSEMENT D'UN SUPPLEMENT D'INTERESSEMENT.

La Direction de façon unilatérale peut décider de verser un supplément d'intéressement collectif au titre de l'exercice clos, notamment en raison d'un résultat d'exercice exceptionnel eu égard aux objectifs budgétaires. Il est convenu entre les parties que la répartition s'opérera d'une manière égalitaire entre tous les ayant droit au prorata temporis du temps de présence dans l'exercice concerné. Les autres modalités relèveront du présent accord ou, le cas échéant par un accord spécifique.

Les sommes issues de ce supplément peuvent notamment être affectées au PEE ou à la réalisation d'un PERCO, éventuellement en vigueur dans l'Entreprise.

Cumulé à l'intéressement déjà distribué, ce supplément doit respecter les plafonds collectif et individuel d'intéressement.

ARTICLE 8 - VERSEMENT DE LA PRIME.

La prime individuelle d'intéressement est versée, déduction faite de la CSG (Contribution Sociale Généralisée) et de la CRDS (Contribution au Remboursement de la Dette Sociale) et de toute contribution complémentaire éventuelle, dès que celle-ci aura pu être calculée et vérifiée dans les conditions prévues par l'accord pour chacune des périodes de référence, et en tout état de cause dans les sept mois qui

suivent la clôture de l'exercice, tel que précisé en première page de l'accord. Au-delà de cette date, les sommes non versées produiront un intérêt calculé au taux légal. Ces intérêts, à la charge de l'Entreprise, seront versés en même temps que le principal et bénéficieront des mêmes exonérations fiscales et sociales. En outre, ces intérêts ne sont soumis ni à la CSG, ni à la CRDS.

ARTICLE 9 - AFFECTATION DE LA PRIME.

Le Bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter :

- pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement ; les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'IR (impôt sur le revenu) dans la catégorie des traitements et salaires ;
- pour un versement partiel ou total sur le PEE et/ou le PERCO éventuellement en vigueur dans l'Entreprise (dans la limite de 25% de la rémunération annuelle brute du bénéficiaire). Le versement de la prime individuelle d'intéressement sur le PEE et/o le PERCO doit avoir lieu dans un délai maximum de 15 jours à compter de la date à laquelle elle a été perçue. Il entraîne adhésion au règlement du Plan. Les sommes ainsi affectées sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite du plafond légal en vigueur (plafond légal au 01/01/2008: 50% du plafond annuel de la Sécurité Sociale).

ARTICLE 10 - SALARIES NE POUVANT ETRE JOINTS.

Si l'accord d'intéressement a été mis en place après que des bénéficiaires susceptibles d'en bénéficier aient quitté l'Entreprise, ou si le calcul et la répartition de la prime globale d'intéressement interviennent après un tel départ, l'Entreprise doit adresser à ces Bénéficiaires une fiche individuelle, telle que décrite à l'article 12 du présent accord. Le bénéficiaire doit faire connaître à l'Entreprise l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits.

Lorsqu'un bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'Entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement prévue à l'article 7 précité. Passé ce délai, ces sommes sont remises à la Caisse des Dépôts et Consignations, où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription prévue à l'article 2262 du Code Civil (30 ans). Au terme de cette prescription, ces sommes sont versées au Fonds de réserve pour les retraites, conformément au 7° de l'article L. 135-7 du Code de la Sécurité Sociale.

ARTICLE 11 - ORGANE DE CONTROLE.

L'application du présent accord sera suivie par une commission de suivi spécifique qui sera composée de la commission économique du comité d'entreprise ainsi que d'un représentant de chaque organisation syndicale signataire. Dès que l'Entreprise aura procédé au calcul de l'intéressement, la commission de suivi sera informée des conditions d'application de l'accord pour l'exercice de référence et des informations nécessaires au calcul de l'intéressement, et le cas échéant en cas de versement d'un supplément d'intéressement dans le cadre de l'article 7 du présent accord, au respect des modalités de sa répartition. L'organe de contrôle est tenu à l'obligation de discrétion sur toutes les informations remises et ne pourra divulguer à un tiers des informations de nature à porter préjudice à l'Entreprise ou à un salarié.

La commission de suivi aura également communication des objectifs de CA et de QS décidé en Conseil d'Administration au titre de l'année N+1.

ARTICLE 12 - INFORMATION COLLECTIVE.

L'information et la publicité relative à cet accord sont faites conformément aux dispositions réglementaires rappelées en préambule. Le présent accord sera remis à chaque salarié ou fera l'objet d'une note d'information (reprenant le texte même de l'accord et rappelant les dispositions des articles 5 et 6 du présent accord) remise à chaque salarié de l'Entreprise ainsi qu'à tout nouvel embauché.

ARTICLE 13 - FICHE INDIVIDUELLE DE PAIEMENT.

Lors du versement de la prime individuelle d'intéressement, l'Entreprise remet au bénéficiaire une fiche individuelle distincte du bulletin de paie. Cette fiche individuelle indique le montant global de l'intéressement, le montant moyen perçu par les Bénéficiaires, celui des droits attribués au Bénéficiaire concerné ainsi que la retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Elle comporte en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et répartition prévues par le présent accord.

ARTICLE 14 - LITIGES.

Les litiges individuels ou collectifs portant sur l'interprétation ou l'application du présent accord feront l'objet d'une tentative de règlement amiable. Un conciliateur sera nommé d'un commun accord entre les parties afin de concilier les parties ; si les parties ne peuvent se mettre d'accord sur la nomination d'un conciliateur unique, deux conciliateurs seront nommés séparément mais agiront conjointement dans le cadre de leur mission de conciliation.

En cas d'échec du règlement amiable, les différends seront portés devant les juridictions compétentes du siège social de l'Entreprise : le tribunal d'instance ou de grande instance si le litige est collectif ; le conseil de prud'hommes si le litige est individuel.

ARTICLE 15 - PRISE D'EFFET ET DUREE D'APPLICATION.

Si la date de signature du présent accord intervient avant la fin de la première moitié de l'exercice comptable en cours (voir « Mois de clôture de l'exercice »), l'accord prend effet au premier jour de cet exercice. Dans le cas contraire il prend effet au premier jour de l'exercice comptable suivant. L'accord s'applique pour 3 exercices comptables consécutifs à compter de sa prise d'effet. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

ARTICLE 16 - DENONCIATION, MODIFICATION.

Conformément à l'article D3313-5 du Code du Travail, le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié pendant sa période de validité que par l'ensemble des signataires, dans la même forme et les mêmes conditions de délai que sa conclusion, sauf lorsque l'accord a été conclu ou déposé hors délai. La dénonciation ou l'avenant modifiant l'accord doit faire l'objet d'un dépôt, par l'une ou l'autre des parties, à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. L'accord continue à s'appliquer même s'il ne reste qu'un seul salarié dans l'Entreprise. Toute disposition réglementaire ou législative nouvelle impérative relative à l'intéressement des salariés s'appliquera au présent accord dès sa promulgation.

ARTICLE 17 - DEPOT.

Le texte du présent accord est déposé en un exemplaire papier et un exemplaire électronique à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du lieu de sa conclusion, soit par dépôt manuel contre récépissé, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, sur l'initiative de l'Entreprise, avant le 15ème jour du 7ème mois du premier exercice de l'accord. Il en sera de même des éventuels avenants à cet accord.

L'ACCORD S'APPLIQUE A COMPTER DE SA DATE DE PRISE D'EFFET, MAIS LES EXONERATIONS FISCALES ET SOCIALES LIEES A L'INTERESSEMENT NE PEUVENT PRODUIRE LEUR EFFET EN L'ABSENCE DE DEPOT.

Fait en huit (8) exemplaires, dont un (1) pour le dépôt à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (une copie électronique est adressée parallèlement), un (1) pour la direction de l'Entreprise, un (1) pour chaque partie signataire un (1) pour le Teneur des Comptes.

A Issy les Moulineaux, le 24 juin 2008,

Pour la Direction,
Bernard LEMAIRE, DRH

Pour la CFDT,
Bruno KLEIN, DSC

Pour la CFE-CGC,
Gilles SPOSITO, DSC

Pour la CFTC,
Sévérino CAPPELLI, DSC

Pour la CGT,
Richard GIRAUD, DSC

Pour FO,
Pierre ESCOBAR, DSC

PROJET

Annexe 1 – définitions

Pour l'application du présent accord,

L'unité de travail Vente regroupe les salariés affectés à la Force de Vente rattachés hiérarchiquement au Directeur des Ventes incluant les commerciaux de la DROM.

L'unité de travail Exploitation regroupe les salariés affectés aux Opérations d'acheminement (Exploitation) et rattachés hiérarchiquement au Directeur des Opérations.

L'unité de travail Support comprend le reste des salariés.

L'EBIT correspond au Résultat d'Exploitation (ligne GG) majoré des reversements holding (« management fees ») minoré de la Participation (HJ).

Le chiffre d'affaires correspond à la ligne FL dans la liasse fiscale.

La masse salariale correspond aux sommes des rémunérations telles que figurant sur la DADS 1 de l'entreprise pour l'exercice de référence.

La qualité de service mesure le taux de réalisation de la prestation de distribution conformément à notre engagement de délai (présentation du colis au point de livraison avant le délai contractuel).

Le délai est mesuré selon les règles suivantes :

- démarrage du calcul : tous les événements caractérisant la prise en charge du colis dans le réseau (Poste+Chronopost)
- fin du délai : tous les événements caractérisant la remise au destinataire ou la présentation au point de livraison
- les week-end et jours fériés sont exclus de la mesure du délai.

(Procédure DSO – Règles de Gestion des Indicateurs – Avril 2008)