la cgt
fapt activités postales & télécoms
POUR LE DROIT À LA COMMUNICATION

SALARIÉS

DPD France

Guide des droits

SOMMAIRE

Editorial : « Un homme averti en vaut deux… ».....p4

Chapitre 1 : Rémunération

1.1. – L'essentiel à savoir p6
1.2. – Revalorisation du SMIC.....p7
1.3. – Accord salarial de branche.....p7
1.4. – Classification des postes et coefficients.....p8
1.5. – Majorations d'ancienneté.....p9
1.6. – Indemnités de repas CCN Transport.....p11
1.7. – Indemnités de repas et de coupure DPD.....p11
1.8. – Indemnités kilométriques.....p12
1.9. – PEQ.....p12
1.10. – PFA.....p21
1.11. – Prime d'intéressement et Participation.....p22
1.12. – Prime d'harmonisation.....p24
1.13. – Déduction spécifique forfaitaire.....p25

Chapitre 2 : Congés et autres absences :
Les congés légaux
2.1. – Congés payés.....p26
2.2. – Congés d'ancienneté.....p27
2.3. – Congés pour événements familiaux.....p27
2.4. – Maternité et congé de maternité.....p28
2.5. – Congé d'allaitement.....p30
2.6. – Congé d'adoption.....p31
2.7. – Congé de paternité et d'accueil de l'enfant.....p31
2.8. – Congé parental d'éducation.....p33
2.9. – Congé sans solde.....p35
2.10. – Demi-journées RQTH.....p35
Les congés maladie et autres
2.11. – Arrêt de travail maladie.....p36
2.12. – Accident du travail et maladie professionnelle...p38
2.13. – Mi-temps thérapeutique.....p40
2.14. – Autres congés à vocation familiale.....p41

Chapitre 3 : Le temps de travail

3.1. – Définition du temps de travail effectif p42
3.2. – Définition du temps de service des conducteurs p42
3.3. – Temps de repos quotidien et hebdomadaire p44
3.4. – Organisation du temps de travail et variation d'activité p44
3.5. – Travail de soirée et de nuit p45
3.6. – Temps de travail annualisé des sédentaires non-cadres ...p46
3.7. – Décompte horaire sur l'année p47
3.8. – Heures supplémentaires et repos compensateurs des sédentaires non-cadres.....p48
3.9. – Modification des horaires, délais de prévenance et indemnisation p48
3.10. – Temps de travail par quadrimestre du personnel roulant courte distance p49
3.11. – Heures supplémentaires et repos compensateurs du personnel roulant courte distance p50
3.12. – Compensation obligatoire en repos p51
3.13. – Indemnisation spécifique des ouvriers roulants PL-SP (activité traction de nuit) p52
3.14. – Temps partiel annualisé des sédentaires non-cadres p52
3.15. – Réajustement pour heures complémentaires régulières ..p54
3.16. – Contrat de travail inférieur à 24 heures p54
3.17. – Interruption de travail supérieur à 2 heures p54
3.18. – Temps partiel et heures complémentaires p55
3.19. – Passage à temps plein ou à temps partiel p55

Chapitre 4 : Discipline et licenciements

4.1. – Qu'est-ce qu'une sanction disciplinaire ? p56
4.2. – Procédure à respecter par l'employeur p58
4.3. – Faute simple, grave ou lourde : quelles différences ? p60
4.4. – Indemnisation variable selon les licenciements p61
4.5. – Durée de préavis p62
4.6. – Rupture conventionnelle et démission p66

FICHE PRATIQUE : COMPRENDRE SON BULLETIN DE PAIE ▶

Pourquoi la CGT FAPT et son collectif fédéral DPD ont-ils désidé de publier ce GUIDE DES DROITS ?

« Un homme averti en vaut deux », dit le proverbe. C'est encore plus vrai pour un salarié, qu'il soit actif, privé d'emploi ou retraité. Oui, un salarié informé de ses droits en vaut deux. Et dans cette optique, mieux vaut prendre conseil auprès de l'organe élémentaire de défense des salariés que représente le syndicat. Telle est du moins notre conception à la CGT FAPT.

Tout salarié, c'est-à-dire chaque femme et chaque homme liés à son employeur par un contrat de travail, que celui-ci soit à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD, intérim), bénéficie de droits tant collectifs qu'individuels.

Ce GUIDE DES DROITS s'adresse en premier lieu à celles et ceux qu'on désigne souvent comme « moyens propres », c'est-à-dire les salariés permanents de DPD. Mais il concerne plus largement tous les salariés employés de façon occasionnelle directement par DPD (CDD, intérimaires). Les salariés des entreprises sous-traitantes n'étant couverts que par les garanties de la CCN du Transport.

Le Code du Travail, les conventions collectives nationales, les accords collectifs négociés tant sur le plan national interprofessionnel que dans les branches d'activités et les entreprises, rassemblent la majeure partie de ces droits.

Si la **CGT FAPT** et son collectif fédéral **DPD** ont jugé nécessaire de publier ce **GUIDE DES DROITS** dans les domaines les plus courants, c'est pour deux raisons :

1° la nécessité de faire respecter ces droits au quotidien, face à des employeurs qui les considèrent comme des contraintes de gestion du personnel et surtout comme un obstacle à la réalisation de leurs propres profits ;

2° la nécessité de défendre ces droits et garanties collectives conquis de haute lutte contre les attaques répétées du patronat et des gouvernements qui veulent les remettre en cause (ordonnances Macron, loi El Khomri, réformes des retraites), alors que l'heure est au contraire à la conquête de droits nouveaux, pour que toutes et tous nous puissions vivre mieux des richesses créées par notre travail.

Dans ce contexte, il est bien évident que des salariés laissés dans l'ignorance de leurs droits constituent une main-d'œuvre d'autant plus facile à exploiter.

Voilà pourquoi, comme organisation syndicale défendant les intérêts matériels et moraux des salariés en but à l'exploitation patronale, la CGT FAPT et son collectif fédéral DPD vous donnent ici les moyens d'agir pour faire respecter vos droits et, avec vous, en conquérir de meilleurs.

VOS DROITS, C'EST VOTRE AFFAIRE !
AVEC LA CGT FAPT À VOS CÔTÉS,
FAISONS-LES VIVRE !

CHAPITRE 1 : LA REMUNERATION

1.1. L'essentiel à savoir

C'est dans votre Bulletin de Paie que vous retrouvez l'essentiel des informations utiles pour comprendre comment DPD vous rémunère, en particulier :

- La convention collective nationale (CCN) applicable, à savoir celle du Transport.
- L'emploi que vous occupez, par ex. « conducteur courte distance ».
- La catégorie à laquelle vous appartenez : ouvriers roulants et sédentaires, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.
- Votre coefficient de rémunération, par ex. 115M. pour un « agent de quai ».
- Le nombre d'heures que votre employeur doit vous payer chaque mois, par ex. :

  - 151h67 pour les employés, ouvriers sédentaires et AGM.

  - 169h00 pour les ouvriers roulants, soit 151h67 + 17h33 supplémentaires structurelles majorées à 125%.

  - 151h67 + une majoration de 15% du coefficient de base pour les cadres et AGM au forfait-jours sur la base de 218 jours annuels travaillés.

Plus de détails dans la fiche pratique « Bulletin de Paie »

1.2. Revalorisation du SMIC

Au 1er mai 2022, suite à la revalorisation automatique liée à l'inflation, le taux horaire du SMIC sera de 10,85 €, soit 1645,58 € pour 151h67. Ce taux s'applique aux ouvriers sédentaires, ouvriers roulants, employés, qui représentent 70% des effectifs chez DPD.

1.3. Accord salarial de branche (CCN du Transport)

Quand cet accord a été signé le 3 février 2022 (contre l'avis de syndicat patronal auquel DPD France est affilié), il prévoyait que plus aucun coefficient minimum de rémunération ne soit au niveau du SMIC. Face à l'inflation galopante, la CGT FAPT a considéré que la revalorisation prévue ne pouvait attendre l'extension de l'accord par le Ministère du Travail. Lors des NAO, la CGT FAPT a obtenu qu'elle soit appliquée dès le 1er mai 2022.

Mais depuis la revalorisation du SMIC imposée par l'inflation, certains minima conventionnels repassent sous le SMIC.

1.4. Classification des postes et coefficients de rémunération revalorisés par l'accord NAO 2022 (applicable au 1er mai 2022)

Coefficients minimaux des principaux postes	Salaire brut mensuel	Taux horaire brut
Agent de quai (115M)	1641,06 €	10,82 €
Conducteur VL (118M)	1641,06 €	10,82 €
Conducteur PL (128M)	1645,42 €	10,85 €
Conducteur SPL (138M - 150M)	1686,57 €	11,12 €
Agent d'Exploitation (120)	1670,00 €	11,01 €
Cagiste (120M)	1720,00 €	11,34 €
Brigadier (120)	1720,00 €	11,34 €
Brigadier-Chef (150)	1800 à 1900 €	11,87 €
Chef de Quai (165)	2100 à 2400 €	13,84 €
Chargé de Service Client (125)	1700,00 €	11,21 €
Chargé de Relations Client (125)	1800,00 €	11,87 €
Superviseur (165)	1950,00 €	12,81 €
Agent Administratif (125)	1700,00 €	11,21 €
CBA (157,5)	1900,00 €	12,53 €
Assistant Commercial (125)	1750,00 €	11,54 €
Conseiller Commercial (150)	1800,00 €	11,27 €
Attaché Commercial (157,5)	1900,00 €	12,52 €
Agent de Tri (118M)	1641,06 €	10,82 €
Agent de Tri confirmé (118M)	1744,21 €	11,50 €
Agent de Maintenance (118M)	1641,06 €	10,82 €
Conducteur d'Engins de Parc (115M)	1950,00 €	12,82 €
Adjoint Chef de Trafic (150)	1860,00 €	12,26 €
Chef de Trafic (165)	2000,00 €*	13,19 €
Assistant Administratif (125)	1800,00 €	11,87 €
Adjoint REX (175)	2350,00 €	15,49 €

(*) Quand la grille de rémunération de la CCN du Transport aura été étendue à toute la branche, le Chef de Trafic percevra 2083 € du fait qu'il est au même coefficient que le Chef de Quai, + la majoration de 15% liée au forfait-jours qui lui est appliquée.

1.5. Majorations d'ancienneté prévues par la CCN Transport

L'accord du 3 février 2022 signé au niveau de la branche Transport précise les taux horaires et les rémunérations annuelles garanties applicables à partir du 1er mai prochain aux différentes catégories de personnels, à savoir :

- Ouvriers sédentaires, ouvriers roulants base 151h67 ou base 169h00 mensuelles ;
- Employés base 151h67 mensuelles ;
- Techniciens et agents de maîtrise base 151h67 mensuelles ;
- Ingénieurs et cadres base 151h67 mensuelles, hors majoration liée au forfait-jour.

Les élus et mandatés de la CGT FAPT tiennent ces tableaux à votre disposition.

Ci-dessous nous expliquons les règles de majoration applicables avec deux exemples.

Ouvriers

Ancienneté	Majoration
2 ans et plus	2%
5 ans et plus	4%
10 ans et plus	6%
15 ans et plus	8%

Exemple :

Pour 151,67 heures travaillées, un agent de quai au coefficient 115M avec 15 ans d'ancienneté a droit à une majoration de 8%, soit un taux horaire de 11,68 €, correspondant à 10,82 € de taux horaire à l'embauche + 0,86 € de majoration (8% de 10,82 €).

EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE

EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE

Ancienneté	Majoration
3 ans et plus	3%
6 ans et plus	6%
9 ans et plus	9%
12 ans et plus	12%
15 ans et plus	15%

INGENIEURS et CADRES

Ancienneté	Majoration
2 ans et plus	2%
5 ans et plus	4%
10 ans et plus	6%
15 ans et plus	8%

Exemple :
Pour 151,67 heures travaillées, un chargé de service client au coefficient 125 avec 9 ans d'ancienneté a droit à une majoration de 9%, *soit un taux horaire à 11,80 €, correspondant à 10,83 € de taux horaire à l'embauche + 0,97 € de majoration (9% de 10,83 €).*

PARTICULARITÉ :
La majoration ne s'applique que si le salaire ne dépasse pas celui prévu par la grille salariale de la CCN du Transport. En cas de promotion, 50% de l'ancienneté acquise dans la catégorie AGM est conservée au cadre. En Ile-de-France le salaire des ingénieurs cadres est majorée de 10%.

1.6. Indemnités de repas (CCN du Transport)

Indemnité	Montant	Conditions d'attribution
Repas Unique Nuit	8,34 €	Ouvrier en poste au moins 4h00 sur la plage 22h00 - 7h00 **AVEC** coupure repas
Spéciale	3,77 €	Ouvrier en poste au moins 4h00 sur la plage 22h00 - 7h00 **SANS** coupure repas

1.7. Indemnités de repas et de coupure propre à DPD

Indemnité	Montant	Conditions d'attribution
Repas soumis[1]	18,00 €	Ouvrier roulant en poste **de 11h45 à 14h15** ou/et **de 18h45 à 21h15**
Casse-Croûte	8,00 €	Ouvrier avec prise de poste **AVANT 5h00**
Coupure (SPL)	Variable[2]	**Chronotachygraphe sur position REPOS**

(1) L'indemnité de repas soumis est cumulable midi et soir.

(2) L'indemnité de coupure des conducteurs SPL est égale à la durée de la coupure calculée en heures payées au taux horaire majoré hors pause repas et coupure après 4h30.

Exemple :

Pour une coupure de 3h00 (en plus de la coupure repas), un conducteur SPL au coeff. 150M avec 10 ans d'ancienneté a droit à une indemnité de coupure de 35,37 €, soit 3h00 payées au taux horaire majoré de 11,79 €, soit 11,12 € de taux horaire à l'embauche + 0,67 € de majoration d'ancienneté (6% de 11,12 €). Valeur au 1er mai 2022.

1.8. Indemnités kilométriques

Dans les cas où, sur demande de l'employeur, par exemple pour suivre une formation, vous vous déplacez avec votre véhicule personnel, des indemnités kilométriques vous sont dues sur la base du barème fiscal en vigueur. Ces dispositions s'appliquent également aux déplacements effectués dans le cadre de leur mandat par les représentants du personnel.

Puissance du véhicule	Indemnité kilométrique
3 CV et moins	0,502 € x distance A/R
4 CV	0,575 € x distance A/R
5 CV	0,603 € x distance A/R
6 CV	0,631 € x distance A/R
7 CV et plus	0,661 € x distance A/R

Depuis l'accord UNISTAT signé par FO et la CFDT en décembre 2015, seuls les salariés ayant 4 ans d'ancienneté révolue avaient droit aux primes PEQ et PFA notamment, les autres s'en trouvant privés. La CGT FAPT a toujours combattu cette mesure discriminatoire !

1.9. Prime d'Expérience contributive Qualité (PEQ)

Les ingénieurs, cadres et membres du comité exécutif de DPD (COMEX) ne touchent pas la PEQ. Payée mensuellement, celle-ci est d'un montant différent selon les catégories et varie en fonction du nombre d'heures prévues au CDI (lire ci-dessous).

PRORATISATION :

Le montant de la PEQ est proportionnel aux nombres d'heures figurant au contrat de travail. Quant, pour un temps complet, il est de 120 €, pour un temps partiel à 80%, il est de 96 € (120 € x 80%). Quant, pour un temps complet, il est de 150 €, pour un temps partiel à 80%, il est de 120 € (150 € x 80%).

Bases mensuelles de la prime par catégorie (hors bonus éventuels)

Catégorie	Temps complet	Temps partiel 80%	Temps partiel 50%
Ouvrier Sédentaire Tri	150 €	120 €	75 €
Agent de Maîtrise	150 €	120 €	75 €
Ouvrier sédentaire Agence	120 €	96 €	60 €
Ouvrier Roulant VL/PL	120 €	96 €	60 €
Ouvrier Roulant PL/SPL traction	120 €	96 €	60 €
Employé	120 €	96 €	60 €

Lors des NAO 2022, la CGT FAPT a obtenu que la condition des 4 ans d'ancienneté pour toucher la PEQ soit partiellement levée. C'est une première victoire dont vont profiter quelques 1200 des 2600 salariés « moyens propres » de DPD !

Droit progressif à la PEQ suivant l'ancienneté

Paliers d'ancienneté	% PEQ	Droit actuel	Agence 120 €	CT 150 €	AGM 150 €
6 mois et plus	40%	0 €	48 €	60 €	60 €
1 an et plus	60%	0 €	72 €	90 €	90 €
2 ans et plus	70%	0 €	84 €	105 €	105 €
3 ans et plus	80%	0 €	96 €	120 €	120 €
4 ans et plus	100%	0 €	120 €	150 €	150 €

RÉDUCTION :
La PEQ voit son montant diminuer selon le nombre de jours d'absence non assimilés légalement à du temps de travail effectif, suivant le tableau ci-dessous.

Types d'absences influant sur le montant de la PEQ versée

Absences donnant droit au maintien de la PEQ	Absences donnant lieu à la réduction de la PEQ
Congés pour événement familial	Absence autorisée payée
Congés payés	Absence autorisée non payée
CPF de transition	Absence injustifiée
Journées de formation	Arrêt maladie
Heures de délégation	Accident du travail
RPS	Maladie professionnelle
Repos compensateur	Congé maternité et paternité

Indicateurs retenus par catégorie de personnel et poids respectif

Catégorie	Indicateurs****	PEC en %	Objectif
Ouvriers roulant VL/PL	BLM salariés	100%	*Voir tableau*
AGM Exploitation	Perte de trace	50%	*Voir tableau*
	BLM salariés	25%	*Voir tableau*
	COAC	25%	*Voir tableau*
Ouvriers roulants Traction	Infraction STS	100%	< 1
Ouvriers sédentaires	COAC	100%	96%
Employés Exploitation	DMI de réclamation	100%	2 jours
Employés ventes	Gestion comptes associés	50%	100%
	Gestion affaires dépassées	50%	<= 3
AGM Support	Taux And&Co	100%	100%
AGM Service Client	DMI de réclamation	100%	2 jours
AGM ventes	Gestion comptes associés	50%	100%
	Gestion affaires dépassées	50%	<= 3

Exemples :

La PEQ des ouvriers roulants PL/VL dépend de 1 seul indicateur, le taux de BLM qui compte donc pour 100%. L'objectif fixé doit être atteint ou dépassé. La PEQ des AGM Exploitation est quant à elle déterminée par 3 indicateurs, le taux de perte de trace pour 50%, le taux de BLM pour 25%, le taux de COAC pour 25%.

(*) Service client : En avril, juillet et décembre, le critère de satisfaction client est relevé de +1% et se substitue aux critères appliqués les autres mois : taux de décroché 50% et délai de réponse 50%.

(*) AA (Assistante Administrative) : Litiges 40%, Recouvrement 60%, DSO 10%, Reporting mensuel 30%, Lettre de relance 20%.

(*) CBA (Chef de Bureau Administratif) : Recouvrement 30%, And&Co 20%, Litiges 30%, Facturation 20%.

(*) T2I (technicien informatique itinérant) : évalué sur la tenue de leur compte rendu avec une PEQ mensuelle de 150 €.

Objectifs et indicateurs de résultat suivant la taille des agences

La taille de votre agence influe sur le niveau des objectifs à atteindre. Vos représentants CGT FAPT sont là pour vérifier avec vous ce qu'il en est sur votre agence.

Taux de PLA

	Quadrimestre		
Taille	1	2	3
XL	89,50%	88,50%	89,50%
L	91,00%	90,00%	90,75%
M	91,50%	90,50%	91,25%
S	92,00%	91,00%	91,75%
XS	93,00%	91,50%	92,75%

Taux de pertes de trace

	Quadrimestre		
Taille	1	2	3
XL	6,50	7,50	6,50
L	5,50	6,50	5,50
M	4,50	5,50	4,50
S	3,50	4,50	3,50
XS	2,50	3,50	2,50

Taux de BLM

	Quadrimestre		
Taille	1	2	3
XL	0,65%	0,68%	0,65%
L	0,58%	0,60%	0,58%
M	0,54%	0,56%	0,54%
S	0,53%	0,55%	0,53%
XS	0,49%	0,51%	0,49%

PARTICULARITÉ :

Les ouvriers roulants VL/PL et les AGM Exploitation, objectivés sur le seul taux de BLM (bordereaux manuels), contribuant plus largement à la qualité de service, peuvent voir leur PEQ augmentée par des « BONUS » : 10 € en cas d'atteinte du taux de satisfaction PREDICT + 10 € en cas d'atteinte du taux de PLA.

Taux de satisfaction PREDICT

	Quadrimestre		
Taille	1	2	3
XL	8,00	7,80	8,00
L	8,20	8,8,2	5,50
M	8,40	8,20	8,40
S	8,50	8,30	8,50
XS	8,60	8,40	8,60

Taux de réclamation

	Quadrimestre		
Taille	1	2	3
XL	8,00	8,00	8,00
L	6,50	6,50	6,50
M	5,50	5,50	5,50
S	4,50	4,50	4,50
XS	3,50	3,50	3,50

DÉFINITION des indicateurs en Agences :

Taux de PLA : nombre de REMI par rapport au total livrable net.

Taux de BLM : nombre de REMI ou non livré sans statut TOUR par rapport au total de REMI.

Taux de PREDICT : nombre de colis livré (ou présenté) dans le SLOT choisi par rapport au nombre total de colis PREDICT à livrer.

COAC : nombre de colis ayant un statut COAC par rapport au total arrivage.

Taux de Pertes de Trace : nombre de colis ayant un statut ARCD - sans statut - LOST par rapport au total livrable net.

Délai de réclamation : délai moyen entre chaque information envoyée à l'agence émettrice lors de la réception d'une réclamation.

Gestion des comptes non associés : extraction issue du CRM à date (1 jours du mois pour M-1) + Nombre de comptes CRM par rapport au nombre de comptes CARGO actifs.

Gestion des affaires dépassées : extraction issue du CRM à date (1 jours du mois pour M-1) avec un critère cible (par exemple =<3) qui déclenche ou non la prime.

And&Co : Nombre de documents validés par DPD par rapport au nombre de documents fourni par le prestataire de transport (SST).

Infraction STS : Nombre d'infractions constatées par rapport au nombre de conducteurs PL de l'agence.

Objectifs et indicateurs de résultat en Centres de Tri

Catégorie	Indicateur	% PEC	Objectif
Toutes catégories de personnel en CT	Taux de connexion	20%	Par agence
	Taux de dévoyé (111-126-137-177)	80%	2/1000
	Taux de connexion *Crossborder* (121-175)	80%	96%

DÉFINITION des indicateurs en CT :

Taux de connexion : correspond au nombre de colis connectés par rapport au nombre total de colis traités (données mensuelles, sauf pour août = moyenne janvier-juillet).

Taux de dévoyé : correspond au nombre de colis dévoyés par rapport au nombre total de colis traités.

Taux de connexion Crossborder : correspond au nombre de colis IMPORT connectés par rapport au nombre total de colis traités.

Calcul de la PEQ en cas d'atteinte partielle des objectifs (amortissement)

	EXEMPLES sur 4 indicateurs courants				MONTANTS	
OBJECTIFS	**0,60%**	**4**	**96,00%**	**2**	**100%**	**100%**
Taux d'atteinte	**BLM**	**Pertes de trace**	**COAC**	**Délai Réclamation**	**120 €**	**150 €**
100%	**0,60%**	**4,00**	**96,00%**	**2,00**	**120,00 €**	**150,00 €**
99%	0,61%	4,04	95,04%	2,02	105,99 €	132,49 €
98%	0,61%	4,08	94,08%	2,04	92,91 €	116,14 €
97%	0,62%	4,12	93,12%	2,06	80,68 €	100,84 €
96%	0,62%	4,16	92,16%	2,08	69,29 €	86,61 €
95%	0,63%	4,20	91,20%	2,10	58,75 €	73,44 €
94%	0,64%	4,24	90,24%	2,12	49,06 €	61,32 €
93%	0,64%	4,28	89,28%	2,14	40,22 €	50,27 €
92%	0,65%	4,32	88,32%	2,16	32,22 €	40,27 €
91%	0,65%	4,36	87,36%	2,18	25,07 €	31,34 €
90%	0,66%	4,40	86,40%	2,20	18,77 €	23,46 €
89%	0,67%	4,44	85,44%	2,22	13,31 €	16,64 €
88%	0,67%	4,48	84,48%	2,24	8,70 €	10,88 €
87%	0,68%	4,52	83,52%	2,26	4,94 €	6,18 €
86%	0,68%	4,56	82,56%	2,28	2,03 €	2,54 €
85%	**0,69%**	**4,60**	**81,60%**	**2,30**	**0,00 €**	**0,00 €**

RÈGLE GÉNÉRALE :

Le montant intégral de la PEQ n'est versé qu'en cas d'atteinte ou de dépassement des objectifs fixés ***(chiffres en vert)***. Et cela, hors proratisation liée au temps partiel et hors réduction liée à l'absentéisme.

Néanmoins, dans la limite d'un écart inférieur à 15%, une fraction du montant de la PEQ est versée suivant la courbe d'amortissement ci-dessus.

Comme vous le constaterez, plus le taux d'atteinte des objectifs est faible, plus forte est la diminution du montant de votre PEQ. A partir d'un écart négatif de 15% par rapport aux objectifs, la PEQ est supprimée ***(chiffres en rouge).***

CONSEIL PRATIQUE :

Peut-être vous demandez-vous parfois pourquoi vous touchez tel montant de PEQ, qui vous semble bizarre ou incompréhensible ? Dans ce cas, n'hésitez pas à demander à vos élus et mandatés CGT FAPT de vérifier ce qu'il en est, c'est-à-dire si le montant de la PEQ qui vous est payé l'est bien conformément aux règles applicables et aux résultats réellement constatés.

1.10. Prime de Fin d'Année (PFA)

Lors des NAO 2022, la CGT FAPT a réclamé l'abandon de ce système discriminatoire à l'égard des nouveaux entrants et a minima l'application des nouvelles règles négociées pour le versement de la PEQ. Les représentants de DPD ont opposé un refus net.

En votant massivement pour les candidats CGT FAPT au CSE, donnez encore plus du poids à cette revendication de justice sociale et d'égalité de traitement pour tous et toutes !

BON À SAVOIR : Attention, seuls les salariés présents à l'effectif à la date de paiement perçoivent effectivement la PFA.

Montant	Versement	Conditions d'attribution
1300 € à partir de 2022	70% en novembre 30% en décembre	1 an d'ancienneté révolue au 30 novembre de l'année en cours

PRORATISATION :

Le montant de la PFA est proportionnel aux nombres d'heures figurant au contrat de travail. Il est de 1300 € pour un temps complet, soit 151h67, mais de 80% de ce montant, soit une base de 960 € pour un temps partiel à 80%, ou une base de 650 € pour un temps partiel à 50%.

RÉDUCTION :

Attention, la PFA visant à récompenser l'assiduité au travail, elle voit son montant diminuer proportionnellement au nombre de jours d'absence non assimilés légalement à du temps de travail effectif (sur le détail des absences, voir chapitre 2).

Montants complet et réduit de la PFA suivant l'absentéisme

Jours d'absence	Moins de 10	Entre 10 et 24	Entre 25 et 34	Entre 35 et 50	Plus de 50
Base 1300 €	100%	75%	50%	25%	0%
Montant	1300 €	975 €	650 €	325 €	0 €

Quelques exemples :

- Un salarié à temps complet, absent moins de 10 jours, a droit à la PFA complète, soir 1300 € Brut [(1300 € x 100%)].

- Un salarié à temps partiel à 80%, absent lui aussi moins de 10 jours, a droit à 100% de la PFA proratisée, soit 960 € Brut. [(1300 € x 80%) x 100%].

- Un salarié à temps complet absent 30 jours a droit à 50% de la PFA, soit 650 € Brut (1300 € x 50%).

- Un salarié à temps partiel à 80%, absent lui aussi 30 jours, a droit à 50% de la PFA proratisée, soit 480 € Brut [(1300 € x 80%) x 50%]

1.11. Prime d'Intéressement et Participation

GENERALITES :

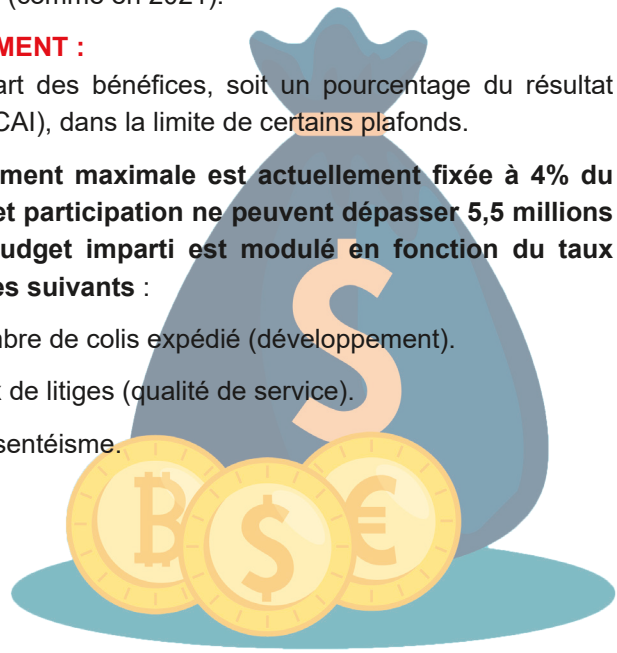
Comme son nom l'indique cette prime vise à intéresser collectivement les salariés au développement de l'entreprise et à l'amélioration de ses performances. La participation étant indexée sur le résultat de l'exercice comptable, l'intéressement n'est versé que si le budget participation n'excède pas 5,5 millions d'euros (comme en 2021).

BUDGET INTERESSEMENT :

Il correspond à une part des bénéfices, soit un pourcentage du résultat courant avant impôt (RCAI), dans la limite de certains plafonds.

La masse d'intéressement maximale est actuellement fixée à 4% du RCAI. Intéressement et participation ne peuvent dépasser 5,5 millions d'euros par an. Le budget imparti est modulé en fonction du taux d'atteinte des 5 critères suivants :

- Évolution du nombre de colis expédié (développement).
- Évolution du taux de litiges (qualité de service).
- Évolution de l'absentéisme.



- Évolution du DSO, soit le délai moyen d'encaissement des créances clients.
- Évolution du NPS, soit la satisfaction et la fidélisation clients.

Critères de modulation de la prime d'intéressement

TOTAL	100%
Progression colis	20%
Litiges	20%
Absentéisme	20%
DSO	20%
NPS	20%

CALCUL DU BUDGET INTERESSEMENT :

Il résulte d'un ensemble de calculs complexes que nous vous épargnerons. (Accord d'intéressement DPD France 2021-2022, p. 5)

PERSONNELS CONCERNES :

Tous les salariés justifiant de trois mois d'ancienneté, qu'ils soient en CDI, en CDD, ou en formation en alternance.

PRORATISATION INDIVIDUELLE :

Le montant de la prime d'intéressement versée à chaque salarié (« part individuelle ») est proportionnel au nombre de jours effectivement travaillés au cours des 12 derniers mois. N'en sont déduites* que les absences pour maladies, congés d'éducation parentale, congés sans solde, autre absence non rémunérée.

VERSEMENT ET CHOIX D'OPTION :

Au plus tard le 31 mai de l'année suivant la clôture de l'exercice annuel précédent. S'il n'en demande pas lui-même le versement immédiat total

ou partiel, le salarié voit alors sa prime placée sur le plan d'épargne salariale de DPD.

(*) Ne sont donc pas déduites les absences suivantes : CP, absences pour accident du travail et maladie professionnelle, périodes non travaillées en temps thérapeutique consécutif à un accident du travail, périodes d'activité partielle, temps de délégation des représentants du personnel, congés.

1.12. Prime d'Harmonisation

PERSONNELS CONCERNES :

La prime d'harmonisation, issue de l'accord UNISTAT, est versée aux seuls personnels en fonction jusqu'au 31 décembre 2015.

Cet accord ayant supprimé pour les nouveaux entrants certaines primes spécifiques, comme la prime de polyvalence par exemple, versées aux salariés issus des entreprises ayant donné naissance à EXAPAQ puis à DPD, ces derniers ont bénéficié du maintien du montant des primes qu'ils ont perçues au cours de l'année 2015. Ces primes ont été regroupées dans ce qui s'appelle « prime d'harmonisation ».

REMARQUE : Pour éviter d'appliquer l'augmentation légale du SMIC aux bénéficiaires de la prime d'harmonisation, la société DPD a pendant des années tenu compte du montant de celle-ci dans le calcul du taux horaire, contrairement au droit du travail applicable…C'est suite à l'action menée par la CGT FAPT en Conseil de Prud'hommes, que DPD a dû renoncer à cette disposition discriminatoire.

À noter que, lors des NAO 2022, DPD a cherché à réintroduire cette disposition… La CGT FAPT s'y est opposée avec succès !

1.13. Déduction Spécifique Forfaitaire (DFS)

PERSONNELS CONCERNES :

La déduction spécifique forfaitaire (DFS) est un avantage ouvert aux personnels amenés à engager des frais professionnels dans le cadre de leur activité, restauration le plus souvent...

A DPD, seuls les ouvriers roulants peuvent demander à bénéficier de la DFS. Leur salaire soumis à cotisation sociale est alors ramené à 90% de leur salaire Brut.

Avantage salarié : un gain de quelques centaines d'euros par an sur le salaire Net.

Inconvénient salarié : la minoration de tous les droits assis sur les cotisations sociales (maladie, chômage, retraite) et l'augmentation du revenu Net imposable.

Important : Chez DPD, les salariés n'ayant pas fait savoir au service de paie leur renoncement à la DSF avant le 31 décembre 2021, se la voit appliquer d'office. Pour toute question, écrire à : *paie.demande@dpd.fr*

SOCIAL D'ENTREPRISE :

L'avenant à l'accord UNISTAT signé en 2018 a vu la CGT FAPT obtenir que le montant des cotisations sociales économisées par DPD (à l'époque, environ 40 000 €) soit réaffecté au budget des activités sociales et culturelles (ASC) du CSE national.

CONSEIL PRATIQUE :

Dans tous les cas, n'hésitez pas à demander à vos élus et mandatés CGT FAPT de vérifier si le montant des heures, primes et indemnités qui vous sont payées le sont correctement, c'est-à-dire conformément aux nombres d'heures effectuées et au taux horaire auquel votre coefficient et votre ancienneté vous donnent droit.

CHAPITRE 2 : CONGES ET AUTRES ABSENCES

Les congés légaux

2.1. Congés payés

Tout salarié, quelle que soit la nature de son contrat de travail (CDI, CDD, intérim…) a droit à 5 semaines de congés payés par année travaillée, du 1er juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N, soit :

- 30 jours pour les salariés travaillant en 6 jours ouvrables (conducteurs, ouvriers et employés de quai, etc.) ;
- 25 jours pour les salariés travaillant en 5 jours ouvrés (employés du service client, employés administratifs, cadres, etc.).

Semaine sur	6 jours ouvrables	5 jours ouvrés
Nombre de CP	30	25

Au bas de votre bulletin de paie, vous cumulez :

- 2,50 jours de CP par mois, si vous avez droit à 30 jours ;
- 2,08 jours de CP par mois, si vous avez droit à 25 jours.

NOUVEAUTE :

Les congés payés peuvent désormais être pris dès qu'ils sont acquis, sans attendre d'avoir cumulé les 25 ou 30 jours annuels comme autrefois.

DEMANDE DE CONGES PAYES :

Toute demande de congés payés doit être effectuée sur l'application OCTIME et il est fortement conseillé de conserver la preuve de votre demande (capture d'écran, export vers une messagerie, etc.) en cas de contestation par l'employeur. Sachez que, dans le mois qui les précèdent, vos congés régulièrement posés ne peuvent être annulés par l'employeur sans votre accord.

2.2. Congés d'ancienneté

Les salariés de DPD ont droit à des congés d'ancienneté (qui ont cremplaé les congés de fractionnement supprimés) à prendre obligatoirement dans l'année civile, c'est-à-dire entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours.

Ancienneté	10 ans et plus	15 ans et plus	20 ans et plus
Congés d'ancienneté	1	2	3

2.3. Congés pour événements familiaux

Des congés exceptionnels ouvrant droit au maintien de la rémunération sont accordés aux salariés pour participer ou faire face à des événements familiaux (naissance, mariage, PACS, décès d'un proche….)

Nature de l'événement	Condition d'ancienneté	Jours accordés
Mariage/PACS du salarié	*Aucune*	4
Mariage d'un enfant	*Aucune* >= 3 mois	1 2
Congé naissance/accueil de l'enfant[1]	*Aucune*	3
Survenue d'un handicap d'un enfant	*Aucune*	2
Décès d'un parent proche[2]	*Aucune*	3 ou 5
Décès d'un ascendant ou descendant	>= 3 mois	2
Décès d'un enfant[3]	*Aucune*	5 ou 7
Congé de deuil[4]	*Aucune*	8
Stage pré-militaire	>= 3 mois	3

(1) Accueil de l'enfant en vue de l'adoption.

(2)Conjoint marié, conjoint PACSé, concubin, père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur. En cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans, 5 jours sont accordés au lieu de 3.

(3) Lors du décès de l'enfant, vous disposez de 5 jours cumulable avec le congé de deuil. Ceux-ci passent à 7 jours ouvrés si l'enfant a moins de 25 ans, s'il était parent, ou si vous êtes en charge d'un enfant de moins de 25 ans (même si ce n'est pas le vôtre).

(4) Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié (sur justificatif). A prendre dans un délai d'un an à compter du décès, ce congé peut être fractionné en deux périodes. Le délai de prévenance avant chaque absence est de 24 heures.

2.4. Maternité et congé de maternité

GÉNÉRALITÉS :

La salariée enceinte n'a pas l'obligation de révéler son état de grossesse. Elle a seulement l'obligation de prévenir l'employeur au moment de son départ en congé de maternité. Il est néanmoins recommandé à la salariée de signaler sa grossesse au médecin du travail qui est tenu au secret professionnel.

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT :

Pendant la grossesse, le congé de maternité et les quatre semaines suivantes, la salariée ne peut être licenciée sauf faute grave non liée à son état de grossesse, ou si son poste est supprimé notamment pour un motif économique. Le licenciement prononcé pour l'une de ces deux raisons ne peut prendre effet qu'après les quatre semaines suivant la fin du congé de maternité.

PROTECTION DE LA SANTE DE LA FEMME ENCEINTE :

L'employeur a l'obligation de reclasser sur un poste adaptée la salariée enceinte lorsqu'elle est exposée à certains risques sur son poste de travail habituel ou qu'elle travaille de nuit.

Ce changement temporaire d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

En cas d'impossibilité, le contrat de travail est alors suspendu. Dans ce cas, la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée de l'allocation journalière prévue à l'article L.333-1 du code de la Sécurité sociale et d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur.

DROIT A CONGES DE MATERNITE :

Les femmes salariées bénéficient, avant et après l'accouchement, d'un congé de maternité pendant lequel leur contrat de travail est suspendu. La durée de ce congé varie selon le nombre d'enfants vivant au foyer et du nombre de naissances attendues.

Pendant leur congé de maternité, les femmes salariées peuvent bénéficier, dans les conditions fixées par le Code de la Sécurité sociale, d'indemnités

NAISSANCE	Congé postnatal	Congé postnatal	TOTAL
1ère ou 2ème enfant	6 sem.	10 sem.	16 sem.
3ème enfant	8 sem.	18 sem.	26 sem.
Jumeaux	12 sem.	22 sem.	34 sem.
Triplés et plus	24 sem.	22 sem.	46 sem.

journalières versées par la Sécurité sociale.

FORMALITES A RESPECTER :

La salariée enceinte a l'obligation d'informer son employeur des dates de début et de fin prévisibles de son départ en congé de maternité, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

PARTICULARITES :

En cas d'état pathologique attesté par un certificat médical, le congé de maternité peut être augmenté de 2 semaines avant la date présumée d'accouchement et de 4 semaines après celui-ci.

En cas d'accouchement prématuré, la durée totale du congé de maternité n'est pas réduite, les semaines de congés prénatal non prises étant reportées sur le congé postnatal.

La salariée enceinte peut rompre son contrat de travail sans devoir ni préavis ni indemnités de rupture.

La salariée enceinte ou son conjoint peuvent bénéficier de dispositions spécifiques afin de faire face à des situations particulières : hospitalisation de l'enfant, décès de la mère...

Plus de renseignements auprès de vos représentants CGT FAPT.

LE RETOUR DU CONGE DE MATERNITE :

À l'issue de son congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Elle a également droit à un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi (VAE, CPF, CEP). Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à la salariée.

La salariée doit également bénéficier d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail à la date de sa reprise effective du travail, et au plus tard dans les 8 jours suivants.

Les deux parents salariés peuvent également choisir de bénéficier d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel.

Ils peuvent également rompre leur contrat de travail sous certaines conditions, avec priorité de réembauche.

Plus de renseignements auprès de vos représentants CGT FAPT.

2.5. Congé d'allaitement

Au terme de la CCN du Transport, les femmes salariées peuvent bénéficier, si elles allaitent leur enfant, et sur leur demande, d'un congé exceptionnel supplémentaire se terminant au plus tard 7 mois après l'accouchement. Se renseigner auprès du service RH.

2.6. Congé d'adoption

Tout salarié homme ou femme qui se voit confier un enfant par le service départemental d'aide sociale à l'enfance, l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme français autorisé, peut bénéficier d'un congé d'adoption sans condition particulière.

Pendant la durée du congé d'adoption, le contrat de travail est suspendu. Le salarié ne perçoit donc plus son salaire. S'il remplit les conditions réglementaires, il peut toutefois bénéficier des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

Durée du congé d'adoption

Cas de figure	En semaines
Adoption simple	16 sem.
Adoption portant à 3 ou plus le nombre d'enfants au foyer	28 sem.
Adoptions multiples	22 sem.

DATE DE DEBUT :

Le congé d'adoption peut prendre effet 7 jours calendaires avant l'arrivée de l'enfant au foyer.

PROTECTION ET RETOUR DU CONGE D'ADOPTION :

Similaires à celles en vigueur pour le congé de maternité.

2.7. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

GÉNÉRALITÉS :

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou le concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle

par un PACS ont droit à un congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'une durée variable.

Aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise ou de contrat de travail (CDD, CDI, apprentissage, temps partiel, mission d'intérim) n'est exigée pour bénéficier de ce droit.

L'employeur n'ayant pas l'obligation de maintenir la rémunération du bénéficiaire pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié est en revanche éligible aux indemnités journalières de Sécurité sociale suivant les conditions en vigueur.

AVANCÉE :

En signant l'accord Egalité professionnelle, la CGT FAPT a obtenu de DPD un complément de salaire de 100% pour le congé paternité, comme pour le congé maternité.

Durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant

NAISSANCES	1ère période[1]	2ème période[2]	TOTAL
Naissance simple	3 + 4 jours[3]	18 jours	25 jours
Naissances multiples	3 + 4 jours[3]	21 jours	32 jours

(1) Une prolongation de la période initiale est prévue, à la demande du salarié, en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, pendant toute la période d'hospitalisation et pour une durée maximale de 30 jours.

(2) Le salarié peut choisir de prendre tout ou partie de ces jours, voire y renoncer. S'il décide d'en bénéficier, légalement dans les 6 mois suivant la naissance, cette seconde période peut être fractionnée en deux, moyennant une durée minimale de 5 jours. Des possibilités de report au-delà des 6 mois existent en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère.

(3) Soit 3 jours de naissance + 4 jours imposés de congé paternité.

FORMALITES A RESPECTER :

Le salarié informe son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant celle-ci, par lettre recommandée avec AR, lettre remise en main propre contre récépissé, courriel avec accusé de réception ou de lecture, etc. De même, pour les dates de début et de fin des périodes de congés.

En cas de naissance prématurée, le salarié en informe sans délai son employeur.

INDEMNISATION :

Pour toucher les indemnités journalières de Sécurité sociale, le salarié doit fournir à la CPAM les pièces attestant de la naissance de l'enfant et de son lien avec lui.

S'il est le père : copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant, ou copie du livret de famille mis à jour, ou copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant par le père, ou copie de l'acte d'enfant sans vie et certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable.

S'il n'est pas le père : copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant, ou copie de l'acte d'enfant sans vie et certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable ; ainsi que l'une des pièces suivantes attestant de son lien avec la mère de l'enfant : soit extrait d'acte de mariage, ou copie du pacte civil de solidarité (PACS), ou certificat de vie commune ou de concubinage de moins d'un an ou, à défaut, attestation sur l'honneur de vie maritale cosignée par la mère de l'enfant.

2.8. Congé parental d'éducation

GÉNÉRALITÉS :

La naissance ou l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans ouvre à tout salarié homme ou femme ayant 1 d'ancienneté le droit au congé parental d'éducation.

Celui-ci n'étant pas rémunéré, le salarié a néanmoins la possibilité de monétiser son compte épargne-temps s'il en a un ou, s'il en remplit les conditions, de toucher la Presta-tion partagée d'éducation de l'enfant versée par la caisse d'allocations familiales (CAF).

FORMALITES A RESPECTER :

Par lettre recommandée avec AR, lettre remise en main propre contre récépissé, courriel avec accusé de réception ou de lecture, le salarié informe son employeur de la date de début et de la durée choisie du congé.

Cette information doit être faite, soit 1 mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption, soit 2 mois avant la prise du congé si celui-ci ne débute pas immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption. De même, pour chaque renouvellement.

DUREE ET MODALITES :

D'une durée initiale de 1 an au maximum, il peut être prolongé 2 fois, sans excéder la date du 3ème anniversaire de l'enfant.

En cas de naissances multiples, il peut être prolongé jusqu'à l'entrée des enfants à l'école maternelle. Pour les naissances multiples d'au moins 3 enfants ou les arrivées simultanées d'au moins 3 enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé 5 fois pour prendre fin au plus tard au 6ème anniversaire des enfants.

En cas d'adoption, le congé parental d'éducation ne peut dépasser :

- 3 ans, si l'enfant était âgé de moins de 3 ans à son arrivée au foyer ;
- 1 an, si l'enfant avait plus de 3 ans et moins de 16 ans révolus.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant, le congé parental ou la période d'activité à temps partiel peut être prolongée de 1 an.

Le congé parental d'éducation peut être pris suivant deux modalités :

- congé complet, pendant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- travail à temps partiel d'une durée d'au moins 16 heures par semaine. La répartition des horaires devant être fixée en accord avec l'employeur et, à défaut d'accord, cette répartition relevant du pouvoir de direction de l'employeur.

INTERRUPTION OU MODIFICATION :

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, le salarié a la possibilité de :

- reprendre son poste ou un poste similaire rémunéré de façon au moins équivalente ;
- transformer son congé parental complet en activité à temps partiel ;
- modifier la durée du temps partiel choisi en accord avec son employeur.

2.9. Congé sans solde

GÉNÉRALITÉS :

En l'absence de toute réglementation, l'organisation et la durée du congé sans solde sont définies de gré à gré entre le salarié et l'employeur, celui-ci restant libre de l'accepter ou de le refuser.

RÉMUNERATION :

Par monétisation du compte épargne-temps, si le salarié en dispose.

2.10. Demi-journées RQTH

L'accord Egalité professionnelle a instauré 4 demi-journées d'absence autorisée afin de permettre au salarié concerné d'effectuer les démarches administratives en vue d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Les congés maladie

2.11. Arrêt de travail maladie (ATM)

GÉNÉRALITES :

En cas d'accident ou de maladie non professionnels, tout salarié quel que soit son contrat de travail peut bénéficier d'un arrêt de travail maladie. Son contrat de travail étant suspendu, le salarié doit alors s'abstenir de toute activité non autorisée.

Le salarié doit respecter certaines formalités et, s'il en remplit les conditions, il peut bénéficier d'indemnités de Sécurité sociale complétées par celles de son employeur.

En cas d'absence justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident d'une durée supérieure à 30 jours, et afin de favoriser son maintien dans l'emploi, le salarié peut bénéficier d'un examen de pré-reprise par le médecin du travail.

À noter qu'une absence prolongée ou des absences fréquentes peuvent déboucher sur une procédure de licenciement pour inaptitude (plus de précisions au chapitre 4.5).

FORMALITES A RESPECTER :

Le salarié doit avertir l'employeur de son état, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception, et justifier son absence par un certificat médical. De même en cas de prolongation de cette absence.

vecteur créé par vectorjuice - fr.freepik.com

S'il ne respecte pas ses obligations, le salarié encoure le risque d'une sanction.

Le délai de prévenance est fixé à 48 heures, sauf exception. Son respect conditionne l'indemnisation complémentaire par l'employeur (prévoyance).

PARTICULARITES :

Si le salarié tombe malade avant son départ en vacances, il conserve son droit à congés et peut demander à les prendre ultérieurement. En revanche, si un ATM lui est prescrit alors qu'il est déjà en vacances, il ne peut exiger de son employeur de prolonger celles-ci de la durée de son ATM. Son droit aux indemnités journalières de Sécurité sociale lui reste toutefois acquis.

À noter qu'en cas de maladie grave, le salarié bénéficie de plein droit d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé.

Durée et taux d'indemnisation

Ancienneté	Sécurité sociale	Complémentaire entreprise	Durée en jours d'indemnisation	Total
Moins de 1 an	50,00%	0,00%	du 6ème au 30ème	50,00%
1 ans et plus	50,00%	40,00%	du 6ème au 30ème	90,00%
	50,00%	16,00%	du 31ème au 60ème	66,00%
3 ans et plus	50,00%	50,00%	du 6ème au 40ème	100,00%
	50,00%	25,00%	du 41ème au 70ème	75,00%
5 ans et plus	50,00%	50,00%	du 6ème au 70ème	100,00%
	50,00%	25,00%	du 71ème au 130ème	75,00%
10 ans et plus	50,00%	50,00%	du 6ème au 100ème	100,00%
	50,00%	25,00%	du 101ème au 190ème jour	75,00%

2.12. Accident du travail (AT) et maladie professionnelle

GÉNÉRALITES :

Quel que soit son contrat de travail, tout salarié victime d'un accident du travail (autre qu'un accident de trajet) ou d'une maladie professionnelle bénéficie d'une protection spéciale pendant la période d'arrêt de travail et à l'issue de celui-ci.

Pendant la durée de l'AT, le contrat de travail est suspendu ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, doit suivre l'intéressé. Le salarié bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.

En cas d'AT d'une durée supérieure à 30 jours, et afin de favoriser son maintien dans l'emploi, le salarié peut bénéficier d'un examen de pré-reprise par le médecin du travail.

PARTICULARITÉS :

Considérées comme temps de travail effectif, les périodes d'AT sont prises en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise, ainsi que pour le calcul des droits à congés payés.

PROTECTION :

Pendant les périodes où il est en d'accident du travail, le salarié est protégé contre le licenciement économique ou pour faute grave.

Durée et taux d'indemnisation

Ancienneté	Taux d'indemnisation	Durée en jours d'indemnisation	Total
Moins de 1 an	60,00% 80,00%	du 1er au 28ème du 29ème au 60ème	60,00% 80,00%
1 ans et plus	100,00%[1]	du 1er au 30ème	100,00%
3 ans et plus	100,00%[1]	du 1er au 30ème	100,00%
5 ans et plus	100,00%[1]	du 1er au 60ème	100,00%
10 ans et plus	100,00%[1]	du 1er au 90ème	100,00%

(1) Soit 80% par la Sécurité sociale + 20% par l'employeur. A noter que le salarié victime d'un accident du travail bénéficie de 3 ans d'indemnisation à 80% par la CPAM. En cas d'accident de trajet, la part employeur est calculée comme pour un arrêt maladie.

RETOUR AU TRAVAIL :

En cas d'avis favorable du médecin du travail, le salarié reprend son poste ou un poste similaire rémunéré de façon au moins équivalente. Entretien obligatoire dans les 8 jours suivant la reprise. A noter que l'employeur encoure des sanctions en cas de non-respect de ses obligations.

INAPTITUDE :

Si au contraire le médecin du travail déclare le salarié inapte à reprendre son ancien poste, l'employeur est dans l'obligation de lui en proposer un autre, adapté à ses capacités restantes et aussi comparable que possible à l'ancien, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail. Si cela s'avère impossible, l'employeur doit informer le salarié de l'impossibilité de le reclasser. En cas d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise, l'obligation de reclassement cesse. En cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, l'employeur est tenu de verser une indemnité spéciale, égale au double de l'indemnité légale de licenciement (voir chapitre 4, section 4.5).

2.13. Mi-temps thérapeutique

GÉNÉRALITES :

Lorsque la santé d'un salarié l'impose, celui-ci peut demander à son médecin traitant de lui prescrire une reprise en temps partiel thérapeutique, souvent appelé « mi-temps thérapeutique ». Le volume horaire ne correspond cependant pas nécessairement à un mi-temps strict. Il peut en effet être envisagé de façon progressive, jusqu'à la reprise à temps complet.

AVANTAGES/INCONVENIENTS :

Reprendre le travail progressivement, mais perte importante de revenus, surtout si la CPAM refuse le versement d'indemnités journalières.

OBLIGATIONS :

- Emploi. En cas d'accord de l'employeur, un avenant au contrat doit être signé, prévoyant la nouvelle répartition des heures de travail, des horaires, les conditions de travail durant les jours fériés et la rémunération prévue.
- Salaire. L'employeur rémunère le salarié au prorata du temps de travail. Le salaire pouvant être complété par des indemnités journalières de Sécurité sociale.
- Congés payés. Le salarié conserve les mêmes droits que tout autre salarié.
- Retraite. Les droits ne sont pas affectés.
- Heures complémentaires/supplémentaires. L'employeur ne peut vous en imposer.

PRESCRIPTION ET DUREE DU MI-TEMPS THERAPEUTIQUE :

Le temps partiel thérapeutique prescrit par le médecin du travail ne peut durer plus d'un an pour une même affection. Il doit être accepté par l'employeur,

qui peut le refuser en justifiant par écrit son refus au médecin traitant et au salarié. S'il accepte, l'employeur est tenu d'établir une attestation de salaire chaque mois.

Toutefois, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la durée du mi-temps fixée à 6 mois, peut être renouvelée une fois. Au-delà, si le salarié n'est pas apte à reprendre son travail à temps complet, il devra faire une demande d'invalidité.

INDEMNISATION :

Les indemnités journalières de Sécurité sociale sont calculées de la même façon que dans le cas d'un arrêt de travail maladie, leur montant ne pouvant néanmoins pas dépasser celui de la perte financière résultant de la baisse d'activité.

La durée de versement ne peut excéder 270 jours sur quatre ans.

RETOUR AU TRAVAIL :

Celui-ci est conditionné à l'avis du médecin traitant qui donne un avis favorable non à la reprise à temps complet.

2.14. Autres congés à vocation familiale

Il existe d'autres congés non rémunérés par l'employeur, tel que le congé de solidarité familiale qui permet au salarié de s'absenter pour assister un proche gravement malade ou tel que le congé de proche aidant permettant d'accompagner un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie. A noter que, pour ce type de congés, l'accord Egalité professionnelle facilite le don de jours entre salariés (JNT, JNTS, 5ème semaine de CP).

Plus de renseignements auprès de vos représentants CGT FAPT

CHAPITRE 3 : LE TEMPS DE TRAVAIL

3.1. Définition du temps de travail effectif

C'est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Ne sont donc pas considérés comme temps de travail effectif les temps d'habillage, de douche, de repas et de casse-croûte ; les interruptions ou pauses pendant lesquelles le salarié n'exerce pas d'activité et/ou peut s'éloigner de son poste de travail ; les temps de trajet ou de transport du domicile au lieu de la prise de service et inversement, sauf en cas de trajet inhabituel ; dans ce cas, le temps de trajet supplémentaire par rapport au temps de trajet habituel est pris en compte comme temps de travail effectif.

Attention : Avec la gestion pluri-hebdomadaire du temps de travail, les absences non assimilées comme temps de travail effectif (congés payés, arrêts maladie…) ont pour effet que de nombreuses heures supplémentaires effectuées sont payées comme heures complémentaires, c'est-à-dire sans majoration… Un pur scandale !

3.2. Définition du temps de service des conducteurs

Le temps de travail des conducteurs routiers doit se conformer aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur et respecter les horaires de prise et de fin de service rendus nécessaires par l'organisation de l'activité.

Le temps de service des conducteurs routiers est constitué par la durée totale des temps de conduite, chargement, déchargement, entretien du véhicule, livraison et enlèvements, des temps assimilés à du double équipage, et des

temps à disposition, tels que la surveillance des opérations de chargement et déchargement.

Ne rentrent pas dans le temps de service l'ensemble des interruptions et périodes lors desquelles le conducteur n'exerce aucune activité et dispose librement de son temps : interruption de conduite ou d'activité prévisible, habillage, casse-croûte, repas, douche...

En application de la réglementation en vigueur, les conducteurs doivent respecter des temps de pause minimum obligatoires de 30 minutes au-delà de 6 heures travaillées et de 45 minutes au-delà de 9 heures travaillées.

Durées de travail et périodes de référence

Période de référence	Personnel roulant courte distance PL	Personnel roulant courte distance VL	Personnel sédentaire
Hebdomadaire	39h00	39h00	35h00
Quadrimestrielle	676h00	676h00	-
Annuelle	-	-	1607h00

Durée maximale quotidienne de travail

Durée maximale	Personnel roulant courte distance PL	Personnel roulant courte distance VL	Personnel sédentaire
Quotidienne	12h00	12h00	12h00

Durée maximale hebdomadaire et pluri-hebdomadaire de travail

Durée maximale	Personnel roulant courte distance PL	Personnel roulant courte distance VL	Personnel sédentaire
Hebdomadaire semaine isolée	52h00	52h00	48h00
Hebdomadaire moyenne	50h00	48h00	44h00
Quadrimestrielle	866h00	830h00	-

3.3. Temps de repos quotidien et hebdomadaire obligatoires pour les personnels roulants et sédentaires non-cadres

REPOS QUOTIDIEN :
Au moins 11h00 entre 2 journées de travail.

Par dérogation, pour les personnels roulants courte distance sur VL, le temps de repos journalier peut être réduit à 9h00 entre 2 temps de repos hebdomadaire au maximum 3 fois par semaine. Ce repos journalier peut être en 2 fois, soit une 1ère période d'au moins 3h00 et une 2ème période d'au moins 9h00.

REPOS HEBDOMADAIRE :
35h00 entre 2 semaines de travail, soit au moins 1 jour de repos hebdomadaire + 11 heures de repos quotidien.

Si cette durée se voit réduite, le personnel roulant bénéficie de conditions spécifiques d'aménagement. Ainsi, sur 2 semaines, il doit bénéficier, soit de 2 repos hebdomadaires normaux, soit de 1 repos hebdomadaire normal + 1 repos hebdomadaire réduit.

AMPLITUDE MAXIMALE :
Entre deux vacations, la durée totale entre prise de service et fin de service ne peut dépasser 13h00.

3.4. Dispositions collectives d'organisation du temps de travail en relation avec les variations d'activité

TRAVAIL UN 6ème JOUR :
Le travail un 6ème jour, le samedi, est possible sous réserve d'une planification préalablement communiquée aux salariés concernés.

Les heures travaillées le 6ème jour sont majorées à hauteur de 110% au titre du salaire mensuel, si elles dépassent les 35h00 hebdomadaires de travail.

Si celles-ci restent inférieures ou égales à 35h00, les heures travaillées donnent lieu à une majoration de 10% du salaire horaire.

3.5. Travail de soirée et de nuit

GÉNÉRALITÉS :

Afin de faire face aux besoins, en particulier en zone urbaine à forte densité, le travail en soirée est possible sous réserve d'une planification préalablement communiquée aux salariés concernés. La période de nuit s'entend de 21h00 à 6h00.

COMPENSATION :

Une compensation pécuniaire est prévue sur la base d'une prime horaire égale à 20% du taux horaire à l'embauche au coefficient 150M (G7).

Les personnels travaillant de nuit au moins 50h00 par mois bénéficie en sus d'un repos compensateur de nuit (RCN) égal à 5% du temps de nuit.

Ce repos peut être posé par journée entière sous réserve d'avoir acquis 7h00 au titre du RCN (ouvrier roulant 7h48). La demande doit en être faite auprès du responsable hiérarchique au moins 7 jours avant la date souhaitée. La Direction peut rejeter la demande et reporter la date de prise du RCN en fonction des contraintes de l'exploitation.

Le nouvel accord HORIZONS confirme le paiement du RCN (sauf demande écrite du salarié) par majoration de 25% de la prime horaire, soit 20% de compensation pécuniaire + 5% de RCN payé au taux horaire à l'embauche du coefficient 150M (G7).

REMARQUES :

Un travailleur de nuit peut être amenés à travailler ponctuellement de jour, sans que cela remette en cause son statut de travailleur de nuit. En cas de changement de statut, un avenant au contrat de travail doit être établi.

Ces modalités ne s'appliquent pas aux salariés régis par le forfait-jours.

3.6. Modalités collectives d'organisation annualisée du travail du personnel sédentaire non-cadre

Chez DPD, la périodisation de l'activité sur 12 mois est la règle pour toutes les fonctions, à l'exception des ouvriers roulants et des salariés au forfait-jours.

La période de référence à partir de laquelle est déclenché le paiement des heures supplémentaires s'apprécie au terme des 12 mois (1607h00) en lieu et place de la durée hebdomadaire (35h00).

La durée légale de 1607h00 résulte d'un calcul complexe prenant en compte le nombre de jours de l'année, les samedis et dimanche, 8 jours fériés ne tombant pas sur un samedi ou un dimanche, 25 jours de CP, le nombre de semaines travaillées en 5 jours, le nombre d'heures annuelles travaillées arrondi à 1600h00, ainsi que la journée de solidarité.

Cette organisation annualisée du temps de travail donne lieu à une rémunération mensuelle lissée, indépendante des variations d'horaires. Celle-ci est calculée sur la base de l'horaire mensuel moyen de référence, soit 151h67.

En cas de dépassement des 1607h00, les heures supplémentaires sont payées.

En cas d'embauche en cours d'année, la rémunération est régularisée sur la base du temps de travail effectué durant le mois d'arrivée.

En cas de départ en cours d'année, la rémunération est régularisée sur la base du temps de travail effectué depuis le début de l'exercice.

Les congés et absences rémunérées sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

3.7. Décompte horaire du temps de travail sur la période de référence annuelle

Du fait de l'annualisation, la durée hebdomadaire de travail peut varier sur tout ou partie de l'année.

Lorsque le volume d'activité permet de concentrer l'activité de la semaine sur moins de 5 jours, le salarié concerné par cet aménagement bénéficie d'un repos supplémentaire (RPS) sur la semaine considérée.

Pour un salarié à temps plein, la durée minimale de travail sur une journée isolée est fixée à une demi-journée planifiée selon la nature de l'activité (3h30 ou 3h54).

La durée hebdomadaire de travail calculée sur 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44h00. Celle sur une semaine isolée ne peut dépassez 48H00.

Le paiement des heures supplémentaires intervient si les 1607h00 sont dépassées.

Les absences rémunérées pour maladie ou accident du travail ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié.

En cas d'embauche en cours d'année (année incomplète), le nombre d'heures à effectuer est calculé au prorata temporis, déduction faite des jours fériés, samedis et dimanches restant à courir, ainsi que des CP à prendre jusqu'au 31 décembre de l'année.

Le salarié est informé dès son embauche du nombre d'heures qu'il devra effectuer.

3.8. Régime des heures supplémentaires et repos compensateurs

Les contraintes d'exploitation peuvent rendre nécessaire la réalisation d'heures supplémentaires dans la limite d'un contingent annuel de 220h00.

Pour le personnel soumis à l'annualisation, un bilan est réalisé à la fin de l'année civile afin de créditer des repos compensateurs obligatoires (RCO) en cas de dépassement du contingent annuel.

3.9. Modalités de modification de la durée et des horaires de travail, délai de prévenance et indemnisation

Un programme indicatif de répartition de la durée de travail est fixé par la direction de chaque agence afin de permettre aux personnels de s'organiser suivant une prévision de leurs périodes de présence ou d'absence.

En cas de modification de la répartition de la durée du travail, sauf cas imprévisibles s'imposent de fait et/ou de plein droit suivant la volonté de l'employeur, les salariés doivent bénéficier d'un délai de prévenance de 7 jours.

Pour mémoire, les «opérations spéciales» font parties des opérations prévisibles.

À défaut de respect du délai de prévenance, une prime forfaitaire d'un

montant égal à deux fois le taux horaire du SMIC arrondi à l'euro supérieur, est versée au salarié au titre de son salaire sur le mois suivant, sans que son compteur d'heures ne soit alimenté.

Aucune modification d'horaire de prise de poste (matinée et/ou après-midi) et/ou de jour de repos ne peut intervenir la veille pour le lendemain, sauf cas imprévisibles et sauf accord du salarié concerné.

CONTROLE DU TEMPS DE TRAVAIL :

À tout moment, le salarié peut consulter son compte personnel et son planning sur le logiciel OCTIME, à partir d'un identifiant et d'un mot de passe personnel.

Chaque mois, un état récapitulatif fait l'objet d'un double émargement par le salarié et son responsable hiérarchique, attestant de l'exactitude du temps de travail effectué.

3.10. Modalités collectives d'organisation quadrimestrielle du travail du personnel roulant courte distance

GÉNÉRALITÉS :

Ouvriers roulants courte distance au sens de la CCN des Transports routiers, les conducteurs VL et les conducteurs PL ont une durée de travail mensuelle de 169h00, soit 151,67 heures payées au taux normal + 17,33 heures payées à 125%.

Si toutefois leur temps de travail effectif est inférieur à 169h00, le paiement des 169h00 leur est garanti, sans préjudice du décompte des heures d'absence éventuelles sur la base de 7h48 heures par jour.

RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LA SEMAINE :

En tout état de cause, compte tenu de l'activité de transport courte distance, les durées de travail ne peuvent être supérieures aux maximums autorisés.

En fonction des contraintes d'exploitation liées aux fluctuations des volumes d'activité, l'activité des conducteurs peut être organisée sur 4, 5 ou 6 jours.

Lorsque le volume d'activité permet de concentrer l'activité de la semaine sur moins de 5 jours, le salarié concerné par cet aménagement bénéficie d'un repos supplémentaire (RPS) sur la semaine considérée.

QUADRIMESTRE INCOMPLET : En cas de quadrimestre incomplet, le nombre d'heures à effectuer est calculé au prorata temporis, déduction faite des jours fériés, samedis et dimanches restant à courir, ainsi que des congés payés pris jusqu'à la fin du quadrimestre.

CONTROLE DU TEMPS DE TRAVAIL : Pour chaque ouvrier roulant, un mode de suivi de ses temps de travail hebdomadaire, mensuel et quadrimestriel, est instauré au sein de l'agence, par le biais notamment des livrets individuels de contrôle, fiches d'attachement, ou autres systèmes de décompte des temps.

3.11. Régime des heures supplémentaires et repos compensateurs

Le contingent d'heures supplémentaires maximum est de 220 heures par an.

Seuils de déclenchement des Heures Supp. et taux de majoration

Volume d'heures supplémentaires sur le quadrimestre	Majoration applicable
Au-delà de 675 heures effectives	+25%
Au-delà de 744 heures effectives	+50%

PAIEMENT DES HEURES SUPP. :

Les éventuelles heures supplémentaires majorées sont payées à la fin de chaque quadrimestre.

RECUPERATION DES HEURES SUPP. :

Afin de mieux gérer le contingent annuel, au-delà de la 744ème heure de travail effective, les heures supplémentaires peuvent être récupérées sous forme de repos compensateurs de remplacement (RCR).

Sous réserve d'avoir acquis 7h48 heures au titre du RCR, ce repos peut être pris par journée entière par le conducteur.

La demande doit en être faite auprès du responsable hiérarchique au moins 7 jours avant la date souhaitée. La Direction peut rejeter la demande et reporter la date de prise du RCR en fonction des contraintes de l'exploitation.

Le conducteur doit en faire la demande maximum 2 mois après l'acquisition des RCR. A défaut la Direction peut imposer au conducteur la prise des RCR aux dates fixées par elle.

3.12. Déclenchement de la compensation obligatoire en repos

Lorsque le temps de service global (TSG) égal à la somme des temps de conduite, des temps de travail et des temps à disposition est décompté à la fin de chaque quadrimestre, la durée de la compensation obligatoire en repos est déterminée comme suit :

Seuils de déclenchement des Heures Supp. et taux de majoration

Palier d'heures supplémentaires	Par quadrimestre
De la 55ème jusqu'à la 105ème heure supplémentaire	1 jour de repos
De la 106ème jusqu'à la 144ème heure supplémentaire	2 jours de repos
Au-delà de la 144ème heure supplémentaire	3,5 jours de repos

Les droits à repos acquis sur le quadrimestre échu doivent être pris le quadrimestre suivant. A défaut l'employeur peut lui-même en imposer la date au conducteur.

3.13. Indemnisation spécifique liée à l'activité traction de nuit pour les ouvriers roulants PL/SPL

Afin de prendre en compte les périodes d'inactivité propres à cette activité, le conducteur « traction » bénéficie de remps de coupure pendant lesquels il n'est plus à disposition de l'employeur et où il est donc libre de vaquer à des occupations personnelles.

Il s'agit de toute interruption de l'activité des conducteurs « traction » et de toute période définie comme telle dans l'ordre de mission de la ligne assurée.

Durant la totalité des périodes de coupure, le chronotachygraphe doit réglementaire-ment être positionné impérativement sur REPOS.

Ne constituant pas du temps de travail effectif, les périodes de coupure ne sont pas rémunérées comme tel, ne s'imputent pas sur le temps de service global (TSG) et n'ouvrent pas droit à compensation sous forme de RPS, RCR ou majoration pour heures de nuit.

3.14. Modalités d'organisation du temps partiel annualisé pour le personnel sédentaire non-cadre

La durée minimale d'un contrat de travail à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, ou une durée équivalente en cas de répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

DPD a opté pour un décompte annuel du temps de travail des salariés à temps partiel.

Divers aménagements sont prévus :

- Modification temporaire du jour de repos hebdomadaire moyennant un délai de prévenance de 7 jours et pendant un maximum de 2 mois ;
- Signature d'un avenant en cas de modification permanente des jours de repos ;
- Planification des horaires 1 mois à l'avance afin de permettre au salarié de prendre en compte les changements d'horaires et de s'organiser en conséquence ;
- Nonobstant la planification en M-1, possibilités exceptionnelles de revoir les horaires de travail à la hausse ou à la baisse en fonction des besoins de l'exploitation moyennant un délai de prévenance de 7 jours.

A défaut de respecter ce délai, il est accordé au salarié un repos supplémentaire égal à 10 % par journée, sur la base de la durée journalière moyenne de travail du salarié à temps partiel ayant accepté la modification de son planning. Cette pénalité n'est pas applicable si le non-respect du délai de prévenance résulte d'un événement imprévisible qui s'impose de fait et/ou de plein droit à la volonté de l'employeur.

La rémunération mensuelle des salariés à temps partiel est lissée, indépendamment donc des variations de leur temps de travail effectif.

En cas d'embauche en cours d'année (année incomplète), le nombre d'heures à effectuer est calculé au prorata temporis, déduction faite des jours fériés, samedis et dimanches restant à courir jusqu'au 31 décembre de l'année.

Le salarié est informé dès son embauche du nombre d'heures qu'il devra effectuer.

3.15. Réajustement de la durée de travail prévue au contrat en cas d'heures complémentaires régulières

Sur l'année, l'horaire moyen réellement travaillé par le salarié ne doit pas dépasser l'horaire prévu au contrat de plus de 2h00 par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée. Si toutefois il les dépasse, un avenant au contrat doit être établi en intégrant le volume moyen des heures complémentaires, sauf opposition du salarié. L'horaire modifié est égal à l'horaire initialement défini, auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen constaté.

3.16. Contrat de travail inférieur à 24h00

Un salarié peut demander à travailler moins de 24h00 par semaine à DPD, soit du fait de contraintes personnelles, soit pour compléter une autre activité et travailler au total, ou 24h00, ou plus, jusqu'à un plein temps.

Les horaires de travail du salarié sont alors regroupés sur des journées complètes ou des demi-journées régulières. La demande du salarié doit être écrite et motivée.

Pour le salarié à temps partiel ayant une durée dérogatoire inférieure ou égale à 24h00, en cas d'évolution de sa situation personnelle, un préavis de 3 mois est prévu afin de permettre les ajustements organisationnels nécessaires à son retour aux 24h00 légales.

3.17. Interruption de travail supérieure à 2h00

Les contraintes de l'exploitation rendent parfois nécessaire une interruption de travail supérieure à 2h00. Dans ce cas, le salarié à temps partiel astreint à une telle coupure est indemnisé sous forme d'un repos supplémentaire (RPS) égal 5 % de la durée de la coupure, déduction faite des 2h00 réglementaires par jour effectivement travaillé.

Sous réserve d'avoir acquis a minima l'équivalent de sa durée journalière de travail (DJT) telle que prévue au contrat, ce repos peut être pris par journée entière.

Un compteur spécifique permet au salarié de poser ce jour de RPS.

3.18. Régime des heures complémentaires

La durée de travail du salarié à temps partiel peut être augmentée ponctuellement dans la limite de 1/3 de sa durée.

Dans ce cas, toute heure complémentaire travaillée dans la limite de 10% de la durée contractuelle est payée avec une majoration de 10%. Celles travaillées au-delà de 10% et dans la limite de 1/3, le sont avec une majoration de 25%.

Le paiement des heures complémentaires est effectué en fin de période de décompte.

3.19. Passage à temps plein ou à temps partiel

Le salarié à temps partiel qui souhaite retravailler à temps plein comme le salarié à temps plein qui souhaite travailler à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, la société, a priorité pour l'attribution d'un emploi de sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent. L'employeur est tenu d'informer ces salariés des emplois correspondants disponibles.

Le salarié à temps partiel a la possibilité de demander à repasser à temps plein sous réserve que des possibilités existent au sein de l'établissement. Sa demande doit être formulée par écrit auprès de l'employeur au plus tard un mois avant l'entrée en vigueur de l'accord HORIZONS (avril 2022), qui instaure cette possibilité. Cette demande ne vaut toutefois pas acceptation d'office par l'employeur. Celui-ci peut en effet la refuser pour des motifs liés uniquement à la qualification professionnelle du demandeur ou à l'organi-sation du travail. Sinon l'accord Egalité professionnelle oblige à une réponse favorable.

CHAPITRE 4 : DISCIPLINE ET LICENCIEMENTS

GÉNÉRALITÉS :

Dans certains cas, le comportement du salarié peut s'avérer fautif. L'employeur est alors en droit d'engager une procédure disciplinaire contre lui. S'il décide effectivement d'une sanction, celle-ci peut aller jusqu'au licenciement.

Le salarié a le droit d'être assisté par un représentant du personnel. Les représentants CGT FAPT sont régulièrement sollicités en ce sens.

Le salarié sanctionné est en droit de contester la sanction disciplinaire.

4.1. Qu'est-ce qu'une sanction disciplinaire ?

La sanction disciplinaire, différente d'une simple observation verbale, est une mesure prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié qu'il estime fautif. Cette mesure, encadrée par une procédure à respecter, peut remettre en cause immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière, ainsi que sa rémunération.

EXEMPLES DE FAUTES POUVANT ENTRAINER UNE SANCTION.

- Non-respect des règles de discipline fixées par règlement intérieur ou note de service.
- Refus de se conformer à un ordre de l'employeur.
- Non-respect de l'obligation de discrétion et de loyauté.
- Critiques, injures, menaces, violences.
- Erreurs ou négligences commises dans le travail.

- Tout acte de harcèlement (sexuel ou moral) commis par le salarié.
- BON A SAVOIR : Dans le cadre du droit d'expression des salariés, vous ne pouvez être sanctionné pour avoir exprimé une critique sur vos conditions de travail.

SANCTIONS ENCOURUES :

Avertissement ou blâme : en cas de reproches adressés par l'employeur au salarié, et notifiés par écrit, en raison du comportement fautif du salarié

- Mise à pied : Sanction visant à suspendre temporairement le contrat de travail et la rémunération du salarié ayant eu un comportement fautif
- Mutation : Changement d'affectation ou de lieu de travail décidé par l'employeur envers un salarié ayant eu un comportement fautif
- Rétrogradation : Modification à la baisse de la position hiérarchique du salarié
- Licenciement pour faute simple, grave ou lourde.

BON A SAVOIR : *Un licenciement pour inaptitude ou un licenciement économique ne constituent pas une sanction disciplinaire.Toute sanction disciplinaire doit être proportionnée par rapport à la faute commise.La loi interdit d'infliger une pénalité financière au salarié ayant commis une faute. Un même employeur ne peut pas sanctionner le salarié 2 fois pour la même faute*.

MOTIFS POUR LESQUELS TOUTE SANCTION EST INTERDITE :

- Tout motif discriminatoire (de race, de religion, de genre, d'appartenance à une organisation politique, syndicale, etc.).
- Exercice d'une liberté fondamentale : droits primordiaux visant à

protéger le salarié dans son emploi contre les restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives (liberté d'expression, liberté syndicale, etc..).

- Témoignage de faits de harcèlement moral ou sexuel.
- Témoignage de faits constitutifs d'un délit : Infraction jugée par le tribunal correctionnel et punie principalement d'une amende et/ou d'une peine d'emprisonnement inférieure à 10 ans ou d'un crime : infraction la plus grave punissable par une peine de prison (homicide volontaire ou viol par exemple).
- Exercice du droit de retrait pour danger grave et imminent.
- Lancement d'alerte dans l'entreprise.
- Exercice des fonctions de juré ou de citoyen assesseur.
- Refus du salarié, en raison de son orientation sexuelle, d'une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité.
- Exercice du droit de grève dans le respect fixé par la loi.

4.2. Procédure à respecter par l'employeur

GÉNÉRALITÉS :

Toute procédure disciplinaire doit respecter un certain formalisme, sous peine d'être considérée comme nulle, et ce, quelle que soit le niveau de sanction envisagée (lourde ou simple).

CONVOCATION ET ASSISTANCE :

L'employeur convoque le salarié à un entretien par lettre recommandée ou remise en main propre. Cette lettre doit être envoyée dans un délai de 2 mois maximum à compter du jour où l'employeur a eu connaissance d'une faute.

Elle doit préciser l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien, ainsi que le niveau envisagé de sanction ; préciser que le salarié peut être assisté par une personne de son choix appartenant à l'entreprise, voire, en l'absence de représentants du personnel, par un conseiller du salarié extérieur ; et, le cas échéant, notifier au salarié sa « mise à pied à titre conservatoire » du fait de la gravité des faits reprochés. Dès lors le salarié n'a plus accès à l'entreprise.

ENTRETIEN PREALABLE :

Lors de l'entretien, l'employeur doit indiquer les motifs de la sanction envisagée et recueillir les explications du salarié. Le représentant du personnel est libre d'intervenir tant sur la forme que sur le fond.

NOTIFICATION DE LA SANCTION :

La sanction décidée par l'employeur est prononcée au plus tôt 2 jours ouvrables après l'entretien préalable et au plus tard 1 mois après. Elle fait l'objet d'une décision écrite argumentée adressée au salarié par lettre recommandée ou remise en main propre.

NATURE DE LA SANCTION :

Il existe 2 catégories de sanction.

- **LOURDE**, c'est-à-dire avec incidence sur le contrat de travail : licenciement, mutation, rétrogradation, mise à pied, blâme avec inscription au dossier du salarié...
- **SIMPLE**, c'est-à-dire sans incidence sur le contrat de travail : avertissement, observation écrite, blâme sans inscription au dossier du salarié...

4.3. Contestation d'une sanction

GÉNÉRALITÉS :

Si le salarié s'estime injustement sanctionné, il est en droit de contester la sanction par écrit directement auprès de son employeur, surtout en cas de sanction simple. Il peut de même contester le montant des salaires et indemnités qui lui sont payées telles qu'elle figure au « solde de tout compte » envoyé par l'employeur en même temps que les documents administratifs. Il doit alors le faire dans les 6 mois suivant la sanction.

Le salarié peut également saisir le conseil de prud'hommes (CPH), le plus souvent en cas de sanction lourde.

EN CAS DE SAISINE DU CONSEIL DES PRUD'HOMMES :

Le salarié doit contacter le CPH dans un délai raisonnable par rapport à la date de la décision de la sanction disciplinaire.

Le CPH peut annuler une sanction dans l'une des situations suivantes :

- Absence de justification en la forme, par exemple : rétrogradation notifiée sans entretien préalable, sanction non mentionnée dans le règlement intérieur.
- Absence de justification par rapport à la faute commise.
- Si la sanction notifiée est un licenciement pour faute réelle et sérieuse, grave ou lourde, le CPH peut annuler la sanction dans l'une des situations suivantes :
- Motifs proscrits : discrimination, harcèlement, lanceur d'alerte, etc.
- Protection de la femme enceinte pendant sa grossesse.
- Non-respect de la procédure concernant la protection d'un salarié contre le licenciement.

4.4. Faute simple, grave ou lourde : quelles différences ?

GÉNÉRALITÉS :

Il existe 2 catégories de sanction.

Les fautes **GRAVES** ou **LOURDES**, qui ont une incidence directe sur le contrat de travail, voire peuvent le rompre : licenciement, mutation, rétrogradation, mise à pied.

Les fautes **SIMPLES** qui sont sans incidence sur le contrat : avertissement, observation écrite, blâme avec inscription ou non au dossier du salarié...

EXEMPLES DE FAITS RELEVANT DE LA FAUTE GRAVE ET DE LA FAUTE LOURDE :

La faute grave est le résultat d'un fait ou d'un ensemble de faits qui constituent une violation des obligations du contrat de travail ou des relations de travail.

La gravité de la faute est appréciée en fonction des circonstances propres à chaque fait. Elle peut être reconnue même si la faute est commise pour la première fois.

En pratique, la **FAUTE GRAVE** est souvent admise dans les cas suivants :

- État d'ivresse pendant les heures de travail.
- Absences injustifiées ou abandon de poste.
- Indiscipline ou insubordination du salarié (refus d'effectuer une tâche de travail prévue dans le contrat).
- Harcèlement, violences ou injures envers l'employeur ou d'autres salariés.

La faute lourde est une faute d'une particulière gravité, révélant une intention de nuire du salarié à l'encontre de l'entreprise et de l'employeur. C'est à

l'employeur d'apporter la preuve de cette intention de nuire. En l'absence de preuve, la faute lourde ne peut pas être reconnue.

En pratique, la **FAUTE LOURDE** peut être admise dans les cas suivants :

- Blocage de l'accès à l'entreprise des salariés non-grévistes par les salariés grévistes.
- Dégradation volontaire d'un outil de l'entreprise.
- Violence physique et menace de mort envers l'employeur.
- Séquestration d'un membre du personnel de l'entreprise.
- Détournement de clientèle au profit d'un concurrent.
- Divulgation d'informations secrètes ou confidentielles.

Attention : Si la faute commise a causé un préjudice à l'employeur, le salarié peut être condamné à le réparer en versant à l'employeur des dommages-intérêts.

4.5. Une indemnisation variable suivant le type de licenciement

S'il remplit les conditions d'ancienneté requises pour percevoir les indemnités prévues, le salarié licencié peut néanmoins en perdre le bénéfice en cas de faute grave ou lourde.

Les licenciements pour motif personnel autre que la faute simple, par exemple pour inaptitude d'origine non professionnelle, ouvrent droit aux trois indemnités prévues.

EFFETS D'UN LICENCIEMENT POUR FAUTE SIMPLE, GRAVE OU LOURDE

INDEMNISATION	SIMPLE	GRAVE	LOURDE
Indemnité de licenciement	Payée	*Supprimée*	*Supprimée*
Indemnités de préavis	Payée	*Supprimée*	*Supprimée*
Indemnité compensatrice de congés payée	Payée	Payée	Payée

Attention : le versement de l'indemnité compensatrice de congés payés crée un différé d'indemnisation chômage pouvant aller jusqu'à 30 jours, lesquels s'ajoutent aux 7 jours de carence appliquée par Pôle Emploi.

Pour plus de détail sur les montants et les délais de versement des différentes indemnités, contactez vos représentants CGT FAPT.

EFFETS D'UN LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE D'ORIGINE PROFESSIONNELLE

INDEMNISATION	PARTICULARITE
Indemnité spéciale de licenciement	Payée double
Indemnités de préavis	Payée
Indemnité compensatrice de congés payée	Payée

(*) L'indemnité de préavis est maintenue, bien que le préavis ne soit pas effectué.

Indemnité de licenciement pour motif personnel autre que l'inaptitude d'origine professionnelle[1] (valable pour une rupture conventionnelle)

Ancienneté	Ouvrier-Employé	AGM	Cadres
Moins de 8 mois	***Aucune***	**Aucune**	**Aucune**
8 mois	0,25 mois	0,25 mois	0,25 mois
2 ans	0,50 mois	0,50 mois	0,50 mois
3 ans	0,75 mois	0,75 mois	0,75 mois
4 ans	1,00 mois	1,20 mois	1,60 mois
5 ans	1,25 mois	1,50 mois	2,00 mois
6 ans	1,50 mois	1,80 mois	2,40 mois
7 ans	1,75 mois	2,10 mois	2,80 mois
8 ans	2,00 mois	2,40 mois	3,20 mois
9 ans	2,25 mois	2,70 mois	3,60 mois
10 ans	2,50 mois	3,00 mois	4,00 mois
15 ans	4,17 mois	4,50 mois	6,00 mois
20 ans	5,83 mois	6 mois	8,00 mois
Par année supp.	+ 0,33 mois	+ 0,33 mois	+ 0,40 mois

Indemnité de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle

Ancienneté	Ouvrier-Employé	AGM	AGM
Moins de 8 mois	***Aucune***	***Aucune***	***Aucune***
8 mois	0,50 mois	0,50 mois	0,50 mois
2 ans	1,0 mois	1,00 mois	1,00 mois
3 ans	1,50 mois	1,50 mois	1,50 mois
4 ans	2,00 mois	2,40 mois	3,20 mois
5 ans	2,50 mois	3,00 mois	4,00 mois
6 ans	3,00 mois	3,60 mois	4,80 mois
7 ans	3,50 mois	4,20 mois	5,60 mois
8 ans	4,00 mois	4,80 mois	6,40 mois
9 ans	4,50 mois	5,40 mois	7,20 mois
10 ans	5,00 mois	6,00 mois	8,00 mois
15 ans	8,34 mois	9,00 mois	12,00 mois
20 ans	11,67 mois	12,00 mois	16,00 mois
Par année supp.	+ 0,67 mois	+ 0,67 mois	+ 0,80 mois

(1) Le salaire de référence est égal au 1/3 du salaire brut des 3 derniers mois ou au 12ème du salaire brut des 12 derniers mois, primes comprises, hors PFA et intéressement-participation. L'employeur devant retenir le montant le plus favorable au salarié.

Dans le cas où la rémunération du salarié licencié comporte une part fixe et une part variable, la valeur de la part variable à prendre en compte pour le calcul du salaire de référence est égale à la moyenne de la part variable versée au cours des 12 derniers mois.

Durée de préavis[1] applicable en cas de licenciement, de démission et de rupture conventionnelle, sauf dispense de l'employeur

	Ancienneté	Ouvrier	Employé	Technicien AGM	Ingénieur Cadre
Licenciement	- de 6 mois	1 sem.[2]	1 mois	1 ou 2 mois	3 mois
Licenciement	+ de 6 mois	1 mois	-	1 ou 2 mois	3 mois
Licenciement	2 ans et +	2 mois	2 mois	1 ou 2 mois	3 mois
Démission	-	1 sem.	1 mois	1 ou 2 mois	3 mois

(1) Le préavis doit être travaillé en totalité, sauf dispense de l'employeur. Les techniciens et AGM des groupes 6 à 8 (haute maîtrise) peuvent quitter l'entreprise après 1 mois s'ils en informent la direction au moins 10 jours à l'avance. De même les ingénieurs et cadres peuvent quitter l'entreprise après 2 mois de préavis s'ils en informent la direction au moins 15 jours à l'avance. Dans ce cas, le mois de préavis non travaillé n'ouvre pas droit à indemnité compensatrice.

(2) La durée minimale de préavis passera à 15 jours lorsque l'accord salarial du 3 février 2022 sera étendue à toute la branche Transport.

4.6. Rupture conventionnelle et démission

Si le licenciement est une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, la rupture du contrat de travail peut également être à l'initiative du salarié.

La démission est une décision unilatérale : elle relève uniquement de l'initiative du salarié. L'employeur ne peut interférer dans le choix du salarié de démissionner. Un salarié peut donc démissionner par le biais d'une lettre sans avoir à justifier de son choix. La principale règle à respecter demeure la période de préavis. La durée de préavis varie en fonction de l'entreprise et de l'ancienneté du salarié (voir tableau ci-dessus).

Au contraire la rupture conventionnelle nécessite le commun accord du salarié et de l'employeur. La procédure de rupture conventionnelle est plus lourde que la procédure de démission du CDI. Un entretien préalable entre les deux parties est obligatoire, lors duquel le salarié peut être assisté dans les mêmes conditions que pour une sanction disciplinaire. Ici, toutefois, pas de préavis à respecter : la date de départ se négocie entre l'employeur et le salarié. Une convention de rupture doit être mentionnée rédigée, précisant les conditions de la rupture du contrat de travail, en particulier sa date d'effet et le montant de l'indemnité spécifique de rupture (au minimum égale à l'indemnité prévue par la loi).

Pour plus de détail sur la rupture conventionnelle, contactez vos représentants CGT FAPT.

Une édition du collectif fédéral CGT FAPT
de DPD France - Groupe La Poste

LA CGT FAPT DE TOUTES ET DE TOUS !

Contact

Fédération nationale des salariés du secteur des activités postales et de télécommunications CGT
263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex
Tél. : 01 48 18 54 00 C.C.P. Paris 20376 D
Site : www.cgt-fapt.fr Mail : fede@cgt-fapt.fr