

ACCORD RELATIF À LA CREATION D'UN COMPTE EPARGNE TEMPS

ENTRE :

La société JCDecaux SA, dont le siège social est situé 17 rue Soyer – 92 200 Neuilly Sur Seine Cedex représentée par Monsieur Thierry RAULIN, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines dûment mandaté,

La société JCDecaux France, dont le siège social est situé 17 rue Soyer – 92 200 Neuilly Sur Seine Cedex représentée par Monsieur Thierry RAULIN, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines dûment mandaté,

Constituant l'UES dénommée ci-après « **UES JCDecaux** »

D'UNE PART,

ET :

Les Organisations syndicales représentatives de l'UES JCDecaux représentées par leurs Délégués Centraux :

- pour la CFDT, Monsieur Alain GUILLIN,
- pour la SN PUB CFTC, Monsieur Jacques GAZÉ,
- pour la CFE-CGC, Monsieur Marc AUGUSTYN,
- pour la CGT, Monsieur Eric SYLARD,
- pour FO, Monsieur Thierry BERNARD,
- pour l'UNSA, Monsieur Francis GAYETTE.

D'AUTRE PART,

Handwritten signatures:
Fm, AG, W, RZ

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L.3151-1 et suivants du Code du travail. Les parties ont souhaité mettre en place un Compte Epargne Temps (CET) afin de permettre une meilleure gestion du temps de travail et d'offrir aux salariés la possibilité de bénéficier d'une rémunération en échange des droits affectés.

Il s'appliquera, en conséquence, à sa date d'entrée en vigueur, à l'ensemble des salariés de l'UES JCDecaux tels que visés à l'article 2 du présent accord.

Sans remettre en cause l'objet même du Compte Epargne Temps (CET) ni les usages ou pratiques en matière de prise de JRTT, les parties souhaitent réaffirmer que le principe légal doit demeurer la prise effective par les salariés de la totalité de leurs jours de congés payés et de leurs jours de réduction du temps de travail. Le présent accord n'a donc pas pour objet d'inciter les salariés à ne pas prendre leurs jours de repos.

Le Comité d'Entreprise de l'UES JCDecaux a été informé et consulté sur cet accord le 24 mars 2015.

* * *

TR
AK

Article 1 : Définition

Le compte épargne temps est un dispositif d'aménagement du temps de travail, individuel, utilisé sur une base volontaire, dont l'usage par le salarié répond à la volonté de celui-ci et ne peut être imposé par l'employeur.

Article 2 : Bénéficiaires

Quelle que soit leur catégorie, tous les salariés, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise peuvent ouvrir un compte épargne temps.

L'ancienneté s'apprécie par rapport au contrat de travail en cours.

Article 3 : Ouverture et modalité de gestion du compte épargne temps

Tous les salariés bénéficiaires au titre de l'Article 2 se verront attribuer par défaut un CET individuel.

L'alimentation du compte relève de l'initiative exclusive du salarié étant entendu que les parties souhaitent réaffirmer que le principe légal doit demeurer la prise effective par les salariés de la totalité de leurs jours de congés payés et de leurs jours de réduction du temps de travail.

La gestion du CET sera assurée par l'UES JCDecaux.

Article 4 : Alimentation du compte épargne temps

Article 4.1 : principe

Le CET pourra être crédité, au choix et à l'initiative du salarié, des éléments temporels suivants :

- les jours de réduction du temps de travail,
- les jours d'ancienneté.

Article 4.2 : Dispositions spécifiques au titre de 2015

Les parties sont convenues que pour l'année 2015, le solde de jours de réduction du temps de travail et les jours de congé d'ancienneté non pris par les salariés et correspondant à l'année N-1, ainsi que les années antérieures, seront à titre exceptionnel transférés automatiquement dans le CET le mois suivant la signature de l'accord et formalisé sur le bulletin de paie du mois considéré.

Article 5 : Modalités d'alimentation du compte épargne temps

Chaque salarié désirant affecter des jours sur son compte doit en informer la Direction des Ressources Humaines en utilisant le formulaire dédié à cet effet et tenu à sa disposition.

Concernant l'alimentation en temps, le versement devra être effectué, en une fois, au moins un mois avant la fin de la période normale d'utilisation des droits, ainsi :

- par exemple, les jours de réduction du temps de travail au titre de l'année 2015 seront versés au CET avant la fin du mois de janvier 2016 ;
- le(s) jour(s) de congé(s) d'ancienneté acquis au titre de la période de référence du 1^{er} juin 2014 au 31 mai 2015, et non pris au 31 mai 2016, sera(ont) versé(s) au CET avant la fin du mois juin 2016 ;

Le Compte Epargne Temps est impérativement alimenté par un nombre entier de jours de repos.

Article 6 : Limites absolues d'alimentation

Le nombre de jours placés dans le Compte Epargne Temps ne pourra excéder cinq (5) jours par an, dans la limite d'un plafond cumulé de vingt-cinq (25) jours (à l'exception des reliquats visés à l'article 4.2).

Article 7 : Modalités et conditions d'utilisation du compte épargne temps

Article 7.1 : La possibilité d'utilisation des droits affectés au CET en temps

Article 7.1.1 Les différents cas d'utilisation

Le Compte Epargne Temps peut être utilisé par les salariés pour financer partiellement ou totalement des congés initialement non rémunérés, sous réserve d'un délai de prévenance d'un (1) mois (sauf exception) à savoir :

- > congé sans solde pour convenance personnelle ;
- > congé parental d'éducation ;
- > congé pour création d'entreprise ;
- > congé sabbatique ;
- > congé de formation, dans les conditions prévues par la loi ;
- > congé de fin de carrière pour les salariés âgés de plus de 55 ans permettant d'anticiper un départ à la retraite ;
- > financement de tout ou partie des jours non travaillés dans le cadre du passage à temps partiel, dans les cas suivants :
 - . congé parental d'éducation,
 - . maladie, accident ou handicap grave d'un enfant à charge,
 - . passage d'un temps plein à un temps partiel choisi.
- > congé pour enfant malade au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise (cf. article 7.1.2).

Pendant ces périodes d'absence, le salarié conserve sa rémunération et tous les avantages acquis avant le début de cette absence.

Ces absences sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Article 7.1.2 l'utilisation du CET pour un don de jour au profit d'un autre salarié de l'entreprise dont l'enfant est malade

La loi du 9 mai 2014 accorde la possibilité à un salarié de faire don de journées de réduction du temps de travail non pris affectés à son compte épargne-temps en les cédant à un autre salarié de l'entreprise ayant un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité. Ce salarié bénéficiaire pourra ainsi s'absenter avec maintien de sa rémunération.

L'enfant du salarié doit avoir moins de 20 ans et doit être atteint d'une maladie, d'un handicap ou avoir été victime d'un accident d'une particulière gravité.

L'état de santé de l'enfant doit rendre indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

L'état de santé de l'enfant doit faire l'objet d'un certificat médical, établi par le médecin traitant de l'enfant et doit indiquer clairement le caractère indispensable d'une présence soutenue et des soins contraignants.

Handwritten signatures and initials:
 A large stylized signature, possibly "AG", and the initials "VW" are visible. There are also some other marks and a date "12" at the top right.

Article 7.1.3 l'utilisation du CET pour financer un congé sans rémunération

Le déblocage de tout ou partie du compte épargne temps en vue de prendre un congé pour convenance personnelle, est ouvert sous réserve que le salarié prévienne par écrit son supérieur hiérarchique dans les délais ci-après :

- > au moins un (1) mois avant la date prévue pour son départ en congé ou pour son passage à temps partiel choisi ;
- > dans le cas d'une demande de congé d'une durée supérieure à 30 jours ouvrés, cette demande doit parvenir au moins trois (3) mois avant la date prévue pour son départ en congé ou passage à temps partiel.

L'employeur peut par écrit différer de 2 mois maximum la date de départ en congé ou de son passage à temps partiel.

Article 7.2 : La possibilité d'utilisation sous forme monétaire

Le salarié peut utiliser ses droits acquis, soit pour compléter sa rémunération, soit pour alimenter le plan d'épargne entreprise (assimilé alors à un versement volontaire sans abondement employeur), ou racheter des cotisations d'assurance vieillesse dans les conditions prévues à l'article L.351-14-1 du code de la sécurité sociale.

Les jours de repos capitalisés sont convertis en valeur monétaire selon le salaire de base en vigueur à la date de la conversion.

Le nombre de jours de repos monétisables n'est pas limité.

Cette demande pourra être faite, deux fois par an : à la fin du mois de juin et à la fin du mois de décembre de chaque année.

Article 8 : Modalités de décompte, de conversion et de valorisation

Article 8.1 : Unité de tenue de compte

L'unité de tenue des comptes est le jour.

Article 8.2 : Unité de conversion et valorisation des droits épargnés

- **En cas de prise de jours dans le cadre du CET**

Le congé pris par jour(s) entier(s) est indemnisé au taux du salaire mensuel de base en vigueur au moment du départ en congé. A l'égard des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, l'indemnité a la nature d'un salaire.

Le congé indemnisé, sa durée au titre du mois considéré et le montant de l'indemnité correspondante sont indiqués sur le bulletin de paie remis au salarié à l'échéance habituelle.

- **En cas de liquidation monétaire**

Les modalités de valorisation s'effectuent par application du taux de salaire journalier au nombre de jours épargnés calculés sur la base de la rémunération applicable au moment de la liquidation de l'épargne.

Le taux de salaire journalier est égal au salaire mensuel brut de base/21.67.

A l'égard des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, l'indemnité a la nature d'un salaire.

Article 9 : Dispositions spécifiques relatives aux salariés seniors (>= 50 ans)

Par exception à l'article 6 du présent accord les salariés de 50 ans et plus pourront bénéficier d'un plafond d'épargne amélioré.

Ainsi le nombre de jours qu'ils pourront épargner sera doublé mais ne pourra pas excéder un plafond cumulé de 50 jours ouvrés. A titre d'illustration, ils pourront être utilisés en totalité pour avancer la date de départ à la retraite ou aménager le temps de travail dans les mois qui le précède.

Article 10 : Statut du salarié pendant la prise de jours du CET

Article 10.1 : Rémunération

Pendant la durée de l'absence, le salarié perçoit aux échéances de la paye, une indemnité compensatrice déterminée selon les modalités fixées à l'article 8.2.

Lors de l'utilisation en jours du compte épargne temps, selon la nature de l'absence celle-ci sera considérée, ou non, comme du temps de travail effectif pour le calcul des primes et des droits à congés payés selon les dispositions légales en vigueur.

La maladie ou l'accident ne prolonge pas le congé du salarié et n'interrompt pas le paiement de l'indemnité.

Article 10.2 : Obligations

Durant tout congé CET consistant en une suspension d'activité, le salarié continue d'être tenu par ses obligations de discrétion, de réserve et loyauté vis-à-vis de la Société.

Le salarié utilisant son compte épargne temps reste inscrit aux effectifs de la Société et demeure donc éligible et électeur aux élections professionnelles (dans les conditions définies par la loi).

Article 10.3 : Retour du salarié pendant la période de congés CET

Le salarié ne pourra interrompre un congé CET pour convenance personnelle qu'avec l'accord de l'employeur, la date de retour anticipé étant alors fixée d'un commun accord. Il ne pourra interrompre un congé légal indemnisé que dans les cas autorisés par la loi.

Article 10.4 : Retour du salarié après la période de congés CET

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

A l'issue d'un congé de fin de carrière, le CET est définitivement clos à la date de rupture du contrat de travail.

Article 11 : Cessation du compte

La rupture du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, entraîne la clôture du CET.

Lorsque la rupture du contrat de travail donne lieu à préavis conformément aux dispositions légales et conventionnelles, celui-ci peut être allongé par accord écrit des parties pour permettre la consommation de tout ou partie des droits inscrits au CET.

Dans le cas où aucun accord n'est intervenu sur les modalités de l'indemnisation d'un congé à prendre avant la rupture du contrat de travail et dans le cas où l'accord intervenu n'a pas permis la liquidation totale des droits inscrits au CET par le salaire de base en vigueur à la date de la rupture, une indemnité compensatrice d'épargne temps est versée.

Cette indemnité est égale au produit du nombre de jours inscrits au CET par le salaire de base en vigueur à la date de la rupture. Elle est soumise au régime social et fiscal des salaires.

AL
A
W

Elle est versée à la date de fin du contrat de travail dans le cadre du solde de tout compte.

Lorsque la rupture du contrat n'ouvre pas droit au préavis, l'indemnité compensatrice d'épargne temps est versée dans tous les cas, dans les conditions indiquées ci-dessus.

Article 12 : Transfert du compte

La transmission du compte épargne temps est automatique dans les cas de modification de la situation juridique de l'employeur visés à l'article L.1224-1 du Code du Travail.

Le transfert du compte épargne temps entre deux employeurs successifs, en dehors des cas prévus à l'article L.1224-1 du Code du Travail, est possible, sous réserve que ce nouvel employeur soit régi par un accord d'entreprise prévoyant la mise en place d'un compte épargne temps. Ce transfert est réalisé par accord signé des trois parties.

Article 13 : Suivi de l'accord

Chaque année en juillet, la Direction présentera aux membres du Comité d'Entreprise une situation globale à date du Compte Epargne Temps (avec indicateurs de suivi, notamment concernant la prise de jours monétisés, par catégories et par nombre).

Article 14 : Dispositions finales

Article 14.1 : Durée-entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sa date d'entrée en vigueur est fixée, à effet du 2 avril 2015.

Le présent accord d'entreprise, à caractère obligatoire, se substitue à toutes pratiques, usages, accords atypiques ou accords d'entreprise antérieurs, étant en conséquence précisé qu'aucun salarié ne pourra se prévaloir d'avantages individuels acquis au sens de l'article L2261-14.

Il s'appliquera, en conséquence, à sa date d'entrée en vigueur, à l'ensemble des salariés de l'UES JCDecaux tels que visés à l'article 2 et entrant dans son champ d'application.

Article 14.2 : Révision ou dénonciation de l'accord

Toute modification du présent accord devra faire l'objet de la signature d'un avenant de révision du présent accord dans les conditions légales en vigueur.

Le présent accord comme ses éventuels avenants à venir pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve de respecter un préavis fixé à 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec AR à chacune des parties signataires ou adhérentes, et adressée en copie à la DIRECCTE.

Article 14.3 : Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont l'un sur support électronique auprès de la DIRECCTE, et l'autre exemplaire auprès du Conseil de Prud'hommes, un exemplaire est par ailleurs remis à chaque signataire.

Il sera affiché sur les panneaux d'information réservés au personnel.

Fait à Plaisir, le 2 avril 2015

Pour les sociétés JCDecaux SA et JCDecaux France composant l'UES JCDECAUX,

Thierry RAULIN

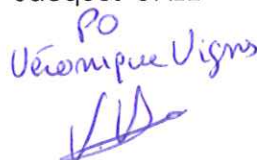


Pour les Organisations syndicales représentatives au sein l'UES JC DECAUX :

- pour la CFDT,
- pour la SN PUB CFTC,

Alain GUILLIN

Jacques GAZE

PO
Véromique Vigns


- pour la CFE-CGC,

Marc AUGUSTYN

- pour la CGT,

Eric SYLARD

- pour FO,

Thierry BERNARD

- pour l'UNSA,

Francis GAYETTE