

## ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE AU SEIN DE L'UES JCDECAUX POUR 2016

### ENTRE :

- **La société JCDECAUX SA**, dont le siège social est situé 17 rue Soyer – 92200 NEUILLY-SUR-SEINE, représentée par Monsieur Thierry RAULIN, en sa qualité de DRH France et Projets RH Internationaux, dûment mandaté
- **La société JCDECAUX France**, dont le siège social est situé 17 rue Soyer – 92200 NEUILLY-SUR-SEINE, représentée par Monsieur Thierry RAULIN, en sa qualité de DRH France et Projets RH Internationaux, 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 Syndicaux Centraux :

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

**D'AUTRE PART,**

Les parties ont, conformément aux dispositions du Code du travail, engagé les négociations, lors des réunions des 08 décembre 2015, 13 et 14 janvier 2016.

A l'issue de ces réunions, les parties sont convenues de ce qui suit :

FG  
1  
PZ XN

## Partie 1 – Revalorisation salariale

### Article 1. EMPLOYES – AGENTS DE MAITRISE (présents au 31 décembre 2015)

#### Augmentation générale :

La Direction s'engage à verser une augmentation générale, sur la rémunération de base du 31 décembre 2015 de : + 1% des salaires de base à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

#### Augmentations individuelles :

Une enveloppe de : + 0.2% de la masse salariale annuelle des ETAM, est constituée pour les augmentations individuelles à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### Article 2. CADRES (présents au 31 décembre 2015)

#### Augmentations individuelles :

Une enveloppe minimum de + 1.2 % de la masse salariale annuelle des cadres de chaque Direction Générale est constituée pour les augmentations au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

## Partie 2 – Dispositions diverses

### Article 1 – revalorisation des Tickets restaurants

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2016, la valeur faciale du ticket restaurant est réévaluée de 8 € à 8.50 € et selon la même répartition salarié/employeur en vigueur.

### Article 2 – revalorisation du forfait nuit

Pour rappel, le procès-verbal relatif à la négociation annuelle obligatoire pour 2015 du 23 février 2015 au sein de l'UES JCDecaux prévoit le versement d'un forfait nuit (hôtel + petit déjeuner) pour les monteuses et le personnel polyvalent en déplacement au sein de la Direction de l'Exploitation et des Installations d'un montant de 55 €.

Par le présent accord, la Direction s'engage à réévaluer le montant de ce forfait à 58 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2016.

### Article 3 – versement d'une prime de partage des profits au titre de l'exercice 2010

Pour faire suite au jugement du 1<sup>er</sup> octobre 2015, la Direction a invité les Organisations syndicales de l'UES JCDecaux, le 08 décembre 2015, à négocier sur le principe et le versement d'une prime de partage des profits au titre de l'année 2010.

Il a été convenu ce qui suit :

#### I. Sur les bénéficiaires

La prime de partage des profits est due à tout salarié ayant été lié, pendant au moins trois

TZ FGI 2

mois à la société JCDecaux France ou JCDecaux SA au cours de l'exercice au titre duquel sont attribués les dividendes par la Société Dominante, dont l'augmentation a déclenché le versement de la prime.

## **II. Le montant de la prime**

La prime de partage des profits sera égale à un montant global de base de 250 euros bruts pour un salarié présent tout au long de l'exercice 2010.

## **III. Modalités de versement**

La prime de partage des profits sera versée au plus tard sur la paie du mois d'avril 2016, au prorata du temps de travail effectif et de présence durant l'exercice clos au 31 décembre 2010.

Cette durée de présence correspond à l'appartenance à la société JCDecaux France ou JCDecaux SA et englobe donc les périodes de suspension du contrat de travail assimilées, au sens de la législation du travail, au travail effectif.

Sont assimilés à du temps de présence :

- les absences pour congés payés,
- les congés pour évènements familiaux prévus légalement ou conventionnellement,
- les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail, à l'exception des accidents de trajet,
- les congés maternité ou d'adoption et les congés paternité,
- les heures de délégation
- les congés de formation économique, sociale et syndicale.

Il en résulte que toute autre période d'absence au cours de l'exercice clos au 31 décembre 2010 est retranchée du temps de présence théorique pour la répartition de la prime sur les dividendes.

## **Article 4 : revalorisation de l'indemnité relative aux tenues de travail**

Pour rappel l'accord relatif à la négociation annuelle obligatoire au sein de l'UES JCDecaux au titre de l'année 2014 signé le 18 février 2014 a mis en place une indemnité pour l'entretien des tenues de travail dont le port est obligatoire pour certains salariés.

Le montant de cette indemnité correspond à 96 € (montant forfaitaire annuel), dont le versement est lissé sur l'année à raison de 8 € par mois.

Par le présent accord, la Direction s'engage à réévaluer le montant de cette indemnité, qui correspondra, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2016, à un montant annuel forfaitaire de 120 € pour l'ensemble des périodes d'activités à l'exclusion des jours de CP et RTT, versée de façon lissée sur l'ensemble de l'année à hauteur de 10 € par mois.

Les parties sont expressément convenues que l'indemnisation de l'entretien des tenues de travail s'effectue sur la base d'une allocation forfaitaire qui est réputée couvrir en totalité les frais exposés par les salariés pour l'entretien de leurs tenues de travail.

## **Article 5. Egalité Hommes Femmes**

Il est également précisé que la politique de rémunération du Groupe JCDecaux s'inscrit dans le cadre des dispositions légales relatives au principe de non-discrimination en matière de rémunération individuelle et collective.

La Direction a évoqué les accords signés le 22 avril 2015 au sein des sociétés JCDecaux SA et JCDecaux France constituant l'UES JCDecaux, relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise pour les années 2015-2016-2017.

## **Article 6. Revalorisation de l'indemnité forfaitaire versée dans le cadre du télétravail**

En application de l'accord relatif à la mise en place du télétravail au sein de l'UES JCDecaux signé le 22 octobre 2015, le télétravailleur bénéficie du versement d'une indemnité forfaitaire de 7€ bruts relative aux frais d'internet et de téléphonie.

La Direction s'engage à réévaluer le montant de cette indemnité à hauteur de 10€ bruts par mois à compter du 1<sup>er</sup> mars 2016.

## **Article 7. Commission Ad-Hoc**

Les parties s'engagent à mettre en place une commission Ad hoc chargée d'étudier la rémunération des cadres de l'UES JCDECAUX niveau 3.2 lorsque celle-ci est inférieure au plafond annuel de la Sécurité Sociale, afin de s'assurer que celle-ci soit conforme aux compétences, qualifications, expérience des salariés et conforme à la volonté des parties d'aboutir à la mise en place d'une rémunération minimale pour cette catégorie de salariés.

## **Article 8. Traitement des heures de grève de la journée du 13 janvier 2016**

Les heures de grève ne seront pas payées.

La retenue sur salaire s'effectuera par tiers sur les paies de février, mars, avril 2016.

# **Dispositions finales**

### **I- Champ d'application et bénéficiaires**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'UES JCDecaux, qu'ils soient titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel.

### **II- Durée et suivi de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, sauf dispositions particulières spécifiées dans les articles concernés.

### **III- Validité de l'accord**

La validité du présent accord est conditionnée par sa signature par une ou plusieurs Organisations syndicales représentatives, ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés

lors des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise et ce, conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues ci-après.

#### **a. Révision**

Les parties signataires auront la faculté de réviser la présente convention, selon les dispositions des articles L 2222-5 et L 2231-6 du Code du Travail.

Toutes parties signataires de la présente convention (ou adhérentes à la présente convention) qui souhaiteraient s'engager dans un processus de révision devront en informer les signataires en joignant une note écrite précisant les dispositions de la présente convention visées par la demande de révision d'une part et proposant le rédactionnel afférent d'autre part.

Les négociations devront alors être engagées dans un délai de 3 mois suivants la réception de cette correspondance par lettre recommandée avec accusé de réception. Les dispositions de la convention dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou à défaut seront maintenues. Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de la convention qu'elles modifient.

En cas de modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles, notamment en matière de durée ou d'aménagement du temps de travail, qui rendraient inapplicable tout ou partie de la présente convention ou dénatureraient son fonctionnement, les négociations seraient ouvertes à l'initiative de la partie la plus diligente, afin d'examiner les possibilités d'adapter la présente convention à la situation nouvelle.

#### **b. Dénonciation**

Le présent accord collectif peut être dénoncé totalement ou partiellement par l'une ou l'autre des parties signataires adhérentes conformément aux dispositions légales, selon les modalités suivantes :

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec Accusé de Réception à l'autre partie signataire et déposée auprès de la DIRECCTE et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes. Une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l'une des parties le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation. Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement.

A l'issue des négociations, il sera établi soit, un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu soit, un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Ces documents feront l'objet de formalités de dépôt prévues par le Code du travail.

Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles des dispositions dénoncées.

#### **c. Adhésion**

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du Travail, une organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent accord. Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires. Cette adhésion devra en outre faire l'objet à la diligence de son (ses) auteur(s) des mêmes formalités de dépôt que celles visées à l'article 12 du présent accord.

#### **d. Dépôt**

Dès sa signature, le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en mains propres contre

décharge. Il sera, conformément aux exigences légales, déposé auprès de la DIRECCTE des Yvelines en deux exemplaires, dont un électronique, ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Versailles en un exemplaire, et ce au terme d'un délai de 8 jours à compter de sa notification aux organisations syndicales.

Fait à Plaisir le 21 janvier 2016 en 10 exemplaires

**La société JCDECAUX SA,**

Thierry RAULIN

**La société JCDECAUX France,**

Thierry RAULIN

**Pour les Organisations syndicales** représentatives au sein de l'UES JCDECAUX,

Pour la CFDT :

Alain GUILLIN

Pour le SNPUB CFTC :

Jacques GAZE

Pour la CFE-CGC :

Marc AUGUSTYN

Pour la CGT :

Eric SYLARD

Pour FO :

Thierry BERNARD

Pour l'UNSA

Francis GAYETTE