

JCDecaux

ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE AU SEIN DE L'UES JCDECAUX POUR 2014

ENTRE :

- **La société JCDECAUX SA**, dont le siège social est situé 17 rue Soyer – 92200 NEUILLY-SUR-SEINE,

- **La société JCDECAUX France**, dont le siège social est situé 17 rue Soyer – 92200 NEUILLY-SUR-SEINE,

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 :

- **CGT**
- **CFDT**
- **FO**
- **FSU**
- **UNSA**
- **UDT**

D'AUTRE PART,

Les parties ont, conformément aux dispositions du Code du travail, engagé la négociation annuelle obligatoire sur les thèmes mentionnés dans la loi, lors des réunions des 17 janvier, 29 janvier et 11 février 2014.

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

Partie 1 – Revalorisation salariale

I – EMPLOYES – AGENTS DE MAITRISE (présents au 31 décembre 2013)

Augmentation générale

A l'initiative de la Direction, une augmentation générale pour les salariés présents au 31 décembre 2013 de **+1.2 %** des salaires de base à compter du **1^{er} janvier 2014**.

Augmentations individuelles

A l'initiative de la Direction, une enveloppe de **+ 0.5 %** des salaires de base est constituée pour les augmentations individuelles au **1^{er} janvier 2014**.

II – CADRES (présents au 31 décembre 2013)

Augmentations individuelles

A l'initiative de la Direction, une enveloppe minimum de **+ 1.7 %** de la masse salariale annuelle des cadres de chaque Direction Générale est constituée pour les augmentations au **1^{er} janvier 2014**.

Partie 2 – Entretien des tenues de travail

I- Rappel sur le port des tenues de travail

Il a été rappelé que l'UES JCDecaux demande à certaines catégories de salariés de porter une tenue de travail adaptée à leur métier.

Ces tenues répondent à des objectifs de protection individuelle, de sécurité et/ou concourent à la démarche commerciale de l'entreprise et à l'amélioration des conditions de travail.

Cette tenue est fournie par l'entreprise et reste sa propriété.

Il est à ce titre interdit aux bénéficiaires de les utiliser en dehors de l'entreprise, à l'exclusion des trajets domicile-travail.

II- Mise en place d'une indemnité forfaitaire de nettoyage des vêtements de travail

Pour les salariés concernés par le port obligatoire d'une tenue de travail fournie par l'entreprise, il est institué à compter du 1^{er} janvier 2014, une indemnité de nettoyage des vêtements de travail.

Cette indemnité est d'un montant forfaitaire annuel de 96 euros pour l'ensemble des périodes d'activité, à l'exclusion des jours de CP et RTT, où cette indemnité n'est pas versée. Elle est néanmoins versée de façon lissée sur l'ensemble de l'année à hauteur de 8 euros 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.

Dispositions Diverses et finales

I- Egalité Hommes Femmes

La discussion sur les écarts de rémunération a bien été ouverte

La Direction a évoqué les accords signés le 24 février 2012 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

II- Information et consultation du Comité d'entreprise de l'UES JCDecaux

Comme convenu avec l'ensemble des Organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'une information et consultation du Comité d'Entreprise UES JCDecaux lors de la prochaine réunion prévue pour le mois de février.

III- 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.

IV- Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2014, sauf dispositions particulières spécifiées dans les articles concernés.

V- 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 au 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-greffé 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 18 février 2014 en 10 exemplaires

La société JCDECAUX SA,

La société JCDECAUX France,

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

Pour la CFDT :

Pour le SNPUB CFTC :

Pour la CFE-CGC :

Pour la CGT :

Pour FO :

Pour l'UNSA