

## **AVENANT RELATIF A L'ACCORD SUR LA CREATION D'UN COMPTE EPARGNE TEMPS SIGNE LE 2 AVRIL 2015**

### **ENTRE LES SOUSSIGNES :**

---

La société JCDecaux SA, dont le siège social est situé 17 rue Soyer – 92 523 Neuilly Sur Seine Cedex

La société JCDecaux FRANCE, dont le siège social est situé 17 rue Soyer – 92 523 Neuilly Sur Seine Cedex

Constituant l'UES dénommée ci-après UES JCDECAUX

**D'une part,**

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein des sociétés JCDecaux SA et JCDecaux France constituant l'UES JCDECAUX :

**D'autre part,**

## PREAMBULE

---

L'accord portant sur le Compte Epargne Temps (CET) a été signé le 2 avril 2015 afin de permettre une meilleure gestion du temps de travail.

Le présent avenant s'inscrit dans la volonté d'offrir aux salariés la possibilité de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée en échanges des droits affectés avec un aménagement spécifique pour les salariés de plus de 50 ans dans la perspective de fin de carrière.

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 Direction et les Organisations Syndicales Représentatives sont convenues des dispositions contenues au sein du présent avenant :

\* \* \*

## **Compte épargne temps (CET)**

### **Article 1 : Modification de l'alimentation du compte épargne temps**

L'article 4.1 (principe d'alimentation du compte épargne temps) est remplacé par le présent article.

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 au nombre de douze (12),
- la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés,
- les jours d'ancienneté.

### **Article 2 : Modification des limites absolues d'alimentation**

L'article 6 (Limites absolues d'alimentation) est remplacé par le présent article.

Le nombre de jours placés dans le CET ne pourra excéder 8 jours par an dans la limite d'un plafond cumulé de 30 jours.

Néanmoins, sous réserve de l'accord de la Direction Générale et de la DRH, cette limite annuelle pourra être exceptionnellement dépassée.

### **Article 3 : Conditions d'utilisation sous forme monétaire**

L'article 7.2 (La possibilité d'utilisation sous forme monétaire) est remplacé par le présent article.

Le salarié peut utiliser ses droits acquis, à l'exception de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés, 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 L351-14-1 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 à tout moment dans l'année par le salarié.

## **Article 4 : Dispositions spécifiques relatives aux salariés seniors (>= 50 ans)**

L'article 9 (dispositions spécifiques relatives aux salariés senior (>= 50 ans)) est remplacé par le présent article.

Par exception à l'article 2 du présent avenant, les salariés seniors pourront bénéficier d'un plafond d'épargne amélioré

Pour les salariés de plus 50 ans : le nombre de jours qu'ils pourront épargner sera doublé mais ne pourra pas excéder un plafond cumulé de 60 jours.

Pour les salariés de plus de 55 ans : le nombre de jours qu'ils pourront épargner chaque année ne sera pas plafonné.

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 précède.

## **Article 5 : Dispositions finales**

### **Article 5.1 : Dispositions diverses**

Les autres dispositions de l'accord initial signé le 22 octobre 2015 demeurent inchangées.

### **Article 5.2 : Durée et suivi de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter de sa date de dépôt.

### **Article 5.3 : Validité de l'avenant**

La validité du présent avenant est conditionnée par sa signature par une ou plusieurs Organisations syndicales représentatives, ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés lors des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise et ce, conformément aux dispositions légales.

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

## **Article 5.4 : Révision**

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision ou tout ou partie du présent avenant jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet avenant a été signé. A l'issue de cette période une ou plusieurs Organisations syndicales de salariés représentatives pourront procéder à la révision de l'avenant, en application de l'article L.2222-5 du Code du travail, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter les indications des dispositions dont la révision est demandée, d'une part, et les propositions de remplacement, d'autre part,
- dans un délai maximum de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties ci-dessus indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Le cas échéant, les dispositions de l'avenant, portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient.

## **Article 5.5 : Dénonciation**

Le présent avenant 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 des 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.

## **Article 5.6 : Adhésion**

Conformément à l'article L2261-3 du Code du travail, une organisation syndicale non signataire pourra adhérer au présent avenant. 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 dans le présent accord.

## **Article 5.7 : Dépôt**

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

Il sera, conformément aux exigences légales déposé en version électronique sur la plateforme de téléprocédure dénommée « TéléAccords » accompagné des pièces prévues, et un exemplaire au greffe du Conseil des Prud'hommes de Versailles.

*Fait à Plaisir le 26 janvier 2019, en 10 exemplaires.*

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

Pour les Organisation syndicales représentatives au sein de l'UES JCDECAUX

pour la F3C CFDT,

pour la SNCTPP CFE-CGC,

pour la CGT,

pour FO,

pour l'UNSA,