

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU
TEMPS DE TRAVAIL - JCDECAUX SA**

SOMMAIRE

PREAMBULE

ARTICLE I – DISPOSITIONS GENERALES

- Article 1.1 - Champ d'application de l'accord
- Article 1.2 - Définition du temps de travail effectif
- Article 1.3 - Applications
 - Repos
 - Temps de pause
 - Temps de trajet
 - Jours fériés et jours de pont
- Article 1.4 - Durée hebdomadaire du travail
- Article 1.5 - Heures supplémentaires
- Article 1.6 - Formation et co-investissement
- Article 1.7 - Travail à temps partiel
- Article 1.8 - Egalité professionnelle hommes femmes

**ARTICLE II – DISPOSITIONS CONCERNANT LE PERSONNEL ADMINISTRATIF ET
L'ENCADREMENT**

- Article 2.1 – Définitions de la notion de cadre
 - Article 2.1.1 Les cadres autonomes au forfait
 - Article 2.1.2 Les cadres intégrés
 - Article 2.1.3 Les cadres dirigeants
- Article 2.2 - Le Personnel administratif & contremaîtrise
- Article 2.3 - Dispositions relatives aux modalités d'acquisition et de prise des journées 35 heures (hors cadres dirigeants)

ARTICLE III - AUTRES CATEGORIES DE PERSONNEL

ARTICLE IV - DISPOSITIF DE SUIVI

ARTICLE V - DUREE / DENONCIATION ET DEPOT

- Article 5.1 Durée de l'accord
- Article 5.2 Condition résolutoire
- Article 5.3 Dénonciation
- Article 5.4 Adhésion
- Article 5.5 Formalité et dépôt

ANNEXES

~~del~~
M M
ES

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL - JCDECAUX SA

Entre les soussignées,

La Société JCDecaux SA, dont le siège social est situé 17 rue Soyot – 92200 NEUILLY SUR SEINE, représentée par Monsieur Robert CAUDRON, Directeur Général,

D'une part,

Et les Organisations Syndicales Représentatives,

D'autre part.

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Le 09 juillet 1998, les Organisations Syndicales et les représentants de la Direction de JCDecaux Services signaient un accord d'entreprise sur les « 35 Heures ».

Le 12 octobre 1998, les Organisations Syndicales et les représentants de la Direction de RPMU signaient un accord d'entreprise sur les « 35 Heures ».

Le 01 avril 2001, dans le cadre de l'introduction en bourse du Groupe JCDecaux, les sociétés JCDecaux Services et RPMU étaient absorbées par la société JCDecaux SA.

La société absorbante JCDecaux SA ne bénéficie pas d'accord 35 Heures.

Conformément aux dispositions légales, la société JCDecaux SA a réuni les partenaires sociaux afin d'entamer des négociations et ainsi d'étendre les accords déjà signés à la nouvelle entité JCDECAUX SA.

Le présent accord, qui a fait l'objet d'une information et consultation du CCE le 11 juin 2002, signé par les Organisations Syndicales et la Direction de JCDecaux SA s'inscrit dans ce cadre.

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions existantes. Selon la teneur des mesures d'assouplissement de la loi 35 heures qui seront mis en place, les parties s'engagent à rediscuter des aménagements dans l'organisation du travail qui deviendraient possibles, eu égard au temps de travail, au nombre d'heures supplémentaires.

ARTICLE I – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1.1 - Champ d'application de l'accord

Jct
Q *M* *ES*
M

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés Personnel JCDecaux SA disposant d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée et exerçant leurs activités professionnelles en France métropolitaine

Les personnels détachés et expatriés dans une filiale bénéficieront des modalités d'aménagement du temps de travail applicables au sein de leur société de détachement.
Les personnels intérimaires intervenant dans l'entreprise et les contrats de formation en alternance bénéficient de l'aménagement du temps de travail de l'entreprise.

Les cadres dirigeants tels que visés à l'article II ne sont pas concernés par les dispositions du présent accord.

Article 1.2 - Définition du temps de travail effectif

A l'exclusion des cadres dirigeants visés à l'article II du présent accord, qui ne sont pas soumis aux dispositions relatives à la durée du temps de travail, la durée du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle.

Conformément aux articles L 212.4 du Code du Travail, la durée du travail effectif 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 ses occupations personnelles.

Article 1.3 - Applications

Repos

Les temps de repos quotidiens et hebdomadaires minimum obligatoires sont définis par les dispositions du Code du Travail. (Article L220.1 et 220.2)

Temps de pause

Par temps de pause, il convient d'entendre tout temps pendant lequel le salarié n'exécute pas sa prestation de travail et n'est pas à la disposition permanente de l'entreprise dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, qu'il s'agisse d'une activité sédentaire ou itinérante (exemple : pause déjeuner).

Les temps de pause n'étant pas assimilés à du temps de travail effectif, ils n'entrent pas en compte pour le décompte de la durée du travail.

Temps de trajet

Le temps de trajet entre domicile et lieu de travail habituel ne constitue pas du temps de travail effectif sauf dispositions particulières propres à certains métiers et décrites dans les annexes. Le temps de trajet pour se rendre en formation à la demande de l'employeur est du temps de travail effectif, minoré de 30 minutes à l'aller et de 30 minutes au retour.

Jours fériés et jours de pont

La répartition des heures dans la semaine lorsqu'un jour de pont ou jour férié tombe un jour habituellement travaillé est présentée dans l'annexe VII.

Article 1.4 - Durée hebdomadaire du travail

Les modalités de décompte du temps de travail sont définies et indiquées ci-après et complétées par des "fiches métier" annexées au présent accord.

M ES M JF

Durée annuelle de travail

La durée de travail se calcule annuellement. Elle est fonction de l'horaire hebdomadaire et se détermine chaque année en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année.

A titre d'exemple sur l'année 2002, le calcul se fait de la manière suivante :

365 jours - (52 jours de repos hebdomadaire + 9 jours fériés¹ + 30 jours de congés annuels légaux + 2 jours du Président) = 272 jours ouvrables c'est à dire 45.33 semaines.

45.33 semaines X 35 heures = 1586 heures annuelles

La Loi Aubry II fixe la durée annuelle du travail à 1600 heures.

Article 1.5 - Heures supplémentaires

Les parties conviennent que le recours aux heures supplémentaires ne constitue pas un mode de gestion normale de l'activité.

Les heures supplémentaires ne sont réalisées qu'à la demande expresse de la hiérarchie. Lorsque le temps de travail comporte un système de modulation, le décompte des heures supplémentaires n'intervient qu'en fin d'année civile ou à la semaine pour les heures dépassant le plafond de la modulation.

Les heures supplémentaires se verront appliquer les dispositions légales et réglementaires en vigueur et notamment conformément à l'article 20 de la convention collective (« les heures supplémentaires demandées à un employé et pour des motifs occasionnels et exceptionnels ne pourront être effectuées qu'avec l'accord de l'intéressé »).

Il est convenu que le traitement des heures supplémentaires, à savoir du paiement ou du repos équivalent (et leurs modalités), c'est à dire majoré de manière identique aux heures supplémentaires, devra faire l'objet d'un accord préalable entre le salarié et sa hiérarchie.

Article 1.6 – Formation et Formation co-investissement

Le temps consacré aux actions de formation ayant pour objet l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi constitue un temps de travail effectif. Le temps consacré aux actions de formation à la demande de l'employeur fait partie intégrante du temps de travail

Les actions de formation, ayant pour objet le développement des compétences des salariés, à leur initiative ou avec leur accord (hors CIF), peuvent être organisées pour partie hors du temps de travail effectif. Les actions de formation à la demande des employés devront faire l'objet d'une négociation avec l'employeur sur le quantième du temps considéré comme du temps de travail effectif.

¹ 9 jours fériés = 11 jours fériés – 3 jours fériés fixes tombant un jour ouvré (lundi de Pâques, de Pentecôte, jeudi de l'Ascension) X 5/7 (5 jours travaillés sur 7 possible) = 5.71 + 3 jours fériés fixes = 8.71 arrondi à 9.

L'entreprise pourra, en dehors du plan de formation, participer financièrement à des formations de développement personnel et/ou culturelles.

Article 1.7 – Travail à temps partiel

Il est expressément convenu entre les parties que les salariés qui occupent un emploi à temps partiel et qui souhaitent occuper un emploi à temps plein et que les salariés à temps complet qui souhaitent occuper un emploi à temps partiel dans la Société auront priorité pour un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

La demande du salarié est communiquée à la Société par lettre recommandée avec avis de réception. Dans ce courrier, le salarié devra préciser la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. Le courrier devra être adressé au moins 6 mois avant cette date.

La société répondra à la demande du salarié dans un délai de 45 jours, à compter de la réception de la demande. En cas de refus, la société devra motiver sa réponse.

En cas d'acceptation de la demande du salarié par la Société, il sera procédé au passage à temps complet ou à temps partiel conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 1.8 – Egalité professionnelle hommes femmes

La société s'engage à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes lors de toute opération de recrutement et de tout autre événement affectant la carrière professionnelle de chaque salarié.

ARTICLE II – DISPOSITIONS CONCERNANT LE PERSONNEL ADMINISTRATIF ET L'ENCADREMENT

Article 2.1 – Définitions de la notion de cadre

Article 2.1.1 – Les cadres autonomes au forfait 37 heures

Sont concernés par cette catégorie les Cadres « ... dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps ... ».

Au sein de la société JCDecaux SA, cette catégorie est notamment composée de l'ensemble des collaborateurs Cadre :

- de la fonction « Exploitation », « Opérations » et « Direction Industrielle »
- de la fonction « Ressources Humaines »
- de la fonction « Commerciale »
- de la fonction « Financière »
- de la fonction « Juridique »
- de la fonction « Informatique »
- de la fonction « produit »

Compte tenu de la qualification, et/ou des responsabilités particulières d'encadrement ou des conditions particulières d'exercice des missions nécessitant souplesse, autonomie et liberté dans l'organisation du travail et de leur emploi du temps, cette catégorie de Cadres bénéficie

M ES M E tu

de conventions de forfait lui permettant de bénéficier d'une réduction effective du temps de travail.

Les journées de travail doivent s'inscrire, sauf circonstances exceptionnelles, dans le cadre des plages normales d'ouverture des différents sites de 8 h 00 à 19 h 00 du lundi au samedi. Le travail du samedi doit rester exceptionnel. Les signataires conviennent de limiter l'amplitude de la journée de travail à 10 heures maximum et de poursuivre la maîtrise du temps de travail effectif.

On entend par amplitude de la journée de travail, le temps de travail effectif et les temps de pause.

Article 2.1.2 - Les cadres intégrés

Sont concernés par cette définition, les Cadres « ...occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'équipe à laquelle ils sont intégrés et dont la durée du travail peut être prédéterminée ... ».

Cette catégorie concerne les collaborateurs Cadres affectés à un horaire de travail en équipe fixe ou en horaire décalé. Cette catégorie de Cadres bénéficie de la réglementation relative à la durée du travail et au décompte du temps de travail au même titre que le personnel administratif et d'encadrement. Au sein de l'entreprise JCDecaux SA, les cadres intégrés sont ceux n'appartenant pas aux autres catégories de cadres (autonomes et dirigeants).

Article 2.1.3 - Les cadres dirigeants

Sont concernés par cette définition les Cadres supérieurs, auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ... ».

Au sein de la société JCDecaux SA, sont considérés à la date du présent accord comme « Cadres dirigeants » les cadres salariés membres du Directoire.

Compte tenu des caractéristiques et des conditions d'exercice de leur fonction cette catégorie de Cadres n'entre pas dans le champ d'application de la réglementation sur le temps de travail et se situe en dehors de toute référence horaire et n'est soumise à aucun décompte du temps de travail.

Article 2.2 - Le personnel administratif et la contremaîtrise

L'horaire de cette catégorie se décompose de la manière suivante :

- Plages d'arrivée : 8 h 45 - 9 h 15 (du lundi au vendredi)
- Pause déjeuner : 13 h - 14 h 15
- Plages de départ : 17 h 45 - 18 h 15 (du lundi au jeudi)
16 h 00 - 16 h 30 (le vendredi)

Les horaires du personnel sédentaire des agences et des sièges pourront être adaptés en fonctions des impératifs locaux. En particulier, le personnel administratif devra tenir compte des horaires d'ouverture du site de Plaisir et de Neuilly. Une permanence devra notamment être assurée entre 8 h 30 et 18 h. Les organisations de travail des services administratifs des

agences et des services centraux devront faire l'objet d'un accord entre les intéressés et leur supérieur hiérarchique qui sera exposé en Comité d'Etablissement, notamment le passage à une organisation de 35 heures sur cinq jours (sans jours de récupération).

Article 2.3 – Dispositions relatives aux modalités d'acquisition et de prises des journées 35h (hors cadres dirigeants)

Ces catégories effectueront un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures sur l'année, soit 37 heures hebdomadaires assorties de 12 jours de réduction du temps de travail par an. Un outil de suivi des jours de présence sera mis en place localement et transmis mensuellement à la DRH.

Les collaborateurs bénéficieront d'un nombre de 12 journées « 35 heures » par an, à raison de 1 journée par mois non cumulable. Cette journée sera prioritairement prise le vendredi afin d'assurer dans l'entreprise une plage fixe de jours durant lesquels l'essentiel du personnel sera présent. Quatre jours au choix du salarié pourront être néanmoins pris sur les 12 jours récupérables, en dehors des lundis. Comme par le passé, les situations exceptionnelles pourront être présentées à la hiérarchie

La demande d'absence devra être soumise, pour accord, à la hiérarchie, avant le 05 du mois de la prise.

En cas de modification, par la hiérarchie, des dates fixées pour la prise des journées « 35 heures » le changement devra être notifié au collaborateur au moins 5 jours avant l'effet du changement.

Les plannings prévisionnels mensuels devront être élaborés dans un souci de bon fonctionnement du service.

Les périodes de congés et d'absences suivantes n'entraînent pas de réduction du nombre de journées « 35 heures » :

- congés pour événements familiaux,
- formation professionnelle (entrant dans le cadre du plan de formation légale),
- heures de délégation.

Toute absence non assimilée à du temps de travail effectif (maladie, congé sans solde, accident du travail...) ne permettra pas l'acquisition de journée « 35 heures ».

Mode de calcul

Chaque salarié créditera par journée entière de présence 40 centièmes d'heures qu'il prendra en cumul par journée entière de récupération. Pour les cadres autonomes, il sera décompté forfaitairement 7 heures par journée. Pour les cadres intégrés et le personnel administratif, le temps décompté sera le nombre d'heures normalement effectuées ce jour là, c'est à dire 6 heures le vendredi et 7h45 les autres jours.

Les journées 35 heures qui à la demande de la hiérarchie n'ont pu être prises régulièrement devront en tout état de cause être soldées au plus tard le 31 décembre de chaque année (moins une journée « 35 heures » se reportant sur l'année suivante).

Handwritten signatures and initials:
A
ES
M
Φ
det

2.4 – Sortie en cours d'année

En cas de départ, le solde du crédit d'heures sera rémunéré au taux horaire prévu par les dispositions légales (notamment le paiement des heures supplémentaires) et sera versé avec le solde de tout compte.

ARTICLE III – AUTRES CATEGORIES DE PERSONNEL

Les salariés de cette catégorie effectueront 35h en moyenne sur l'année selon les modalités d'organisation décrites dans les annexes.

ARTICLE IV - DISPOSITIF DE SUIVI

Il est constitué entre les parties signataires un Comité paritaire de suivi.

Ce Comité sera composée de 2 membres par organisations syndicales signataires du présent accord et de représentants de la direction. Le Comité de suivi se réunira tous les quatre mois au cours de l'année de la mise en œuvre de l'accord pour examiner les conditions d'application des différentes clauses de l'accord.

Au cours de l'année suivante, il se réunira au moins une fois.

Les attributions de cette commission sont notamment de donner un avis sur :

- le suivi des engagements prévus au présent accord en terme d'aménagement du temps de travail,
- la conception, la mise en œuvre et les effets des différents modes d'organisation du temps de travail mis en place dans l'entreprise,
- les conditions dans lesquelles sont mises en œuvre les dispositions incluses au présent accord.

La liste des membres de la commission de suivi sera communiquée à l'ensemble des sites de France et sera affichée dans les panneaux réservés à la Direction.

En cas de difficultés locales dans la mise en application des dispositions générales ou prévues par les annexes au présent accord, le Comité d'Etablissement, le CHSCT ou les salariés concernés peuvent saisir un membre de la commission de suivi afin que soient examinées des solutions dans les plus brefs délais. Une personne par organisation syndicale se déplacera et étudiera localement les problèmes en présence de la DRH et de la Direction concernée.

ARTICLE V - DUREE – DENONCIATION ET DEPOT

Article 5.1 - Durée de l'accord

Le présent accord et ses annexes sont conclus pour une durée indéterminée.

Article 5.2 - Condition résolutoire

En cas de changement des dispositions législatives ou réglementaires, notamment en matière de durée du travail, du nombre d'heures supplémentaires, de leur taux majorateur ou de tout autre aménagement, qui modifierait une quelconque des dispositions du présent

accord et des annexes, les parties signataires s'engagent à se réunir afin d'étudier les aménagements à apporter au présent accord compte tenu de ces nouvelles dispositions.

Article 5.3 - Dénonciation

Le présent accord et ses annexes pourront être dénoncés à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires dans le cadre de l'article L. 132-8 du Code du Travail et la durée du préavis est fixée à trois mois. La dénonciation est notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, par son auteur, aux autres signataires de l'accord, et doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 132.10 du Code du travail.

Article 5.4 - Adhésion

Le présent accord et les présentes annexes constituent un tout indivisible. L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ne pourra être partielle et concernera donc l'accord dans son entier.

Article 5.5 - Formalité et dépôt

Cet accord et ses annexes feront l'objet d'une diffusion à chaque organisation syndicale représentative et d'un affichage. En application des dispositions de l'article L.132-10 du Code du travail, cet accord et ses annexes seront déposés auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Yvelines et auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes de Versailles.

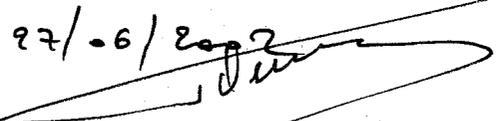
Fait à Plaisir, le 27 juin 2002

Pour l'Entreprise : Robert CAUDRON
Directeur Général

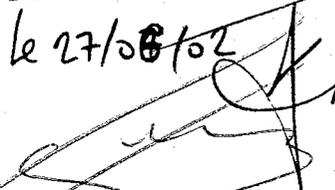


Pour la C.F.D.T. : Alain GUILLIN
Délégué Syndical Central

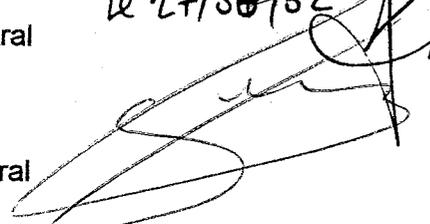
Pour la C.F.T.C. : Jean-Claude FLEURY
Délégué Syndical Central

27/06/2002


Pour la C.G.C. : Marc AUGUSTYN
Délégué Syndical Central

le 27/06/02


Pour la C.G.T. : Eric SYLARD
Délégué Syndical Central



Pour F.O. : Louis OMNES
Délégué Syndical Central


le 27/06/02