

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU DISPOSITIF SPECIFIQUE D'ACTIVITE PARTIELLE  
DENOMME « ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE » AU SEIN DE L'UES JCDECAUX**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

- **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,
  
- **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,

Ci-après ensemble dénommées l'« UES JCDecaux »

**D'une part,**

**ET :**

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

- Pour la F3C CFDT, Monsieur Fouad MAAZOUZA,
- Pour le SNCTPP CFE-CGC, Monsieur Marc AUGUSTYN
- Pour la CGT, Monsieur Jean-Pierre VIAUD
- Pour FO, Monsieur Thierry BERNARD
- Pour l'UNSA, Monsieur Francis GAYETTE

**D'autre part,**

*PZ*

*pc*

1

*FA*  
*A*

## Préambule

La crise liée à la pandémie COVID-19 a frappé l'entreprise par sa brutalité, son ampleur et elle va malheureusement s'inscrire dans la durée.

Les résultats du 1er semestre 2020, publié en juillet dernier, traduisent une situation extrêmement dégradée dans tous nos pays. Jamais le Groupe n'a été confronté à une telle situation :

- une chute de - 40,8% de son chiffre d'affaires organique au 1er semestre,
- avec un 2ème trimestre à -63,4%, une marge opérationnelle à -61,8 M€ et un résultat net, part du Groupe, négatif à -254,9 M€.

La France, représentant 17,6% de l'activité du groupe au 1er semestre 2020, a enregistré au 30 juin 2020 les plus mauvais chiffres depuis sa création en 1964, affichant :

- un chiffre d'affaires total en recul à -37%,
- un chiffre d'affaires publicitaire en décroissance de -41%,
- et surtout, un résultat d'exploitation négatif, ce qui n'était encore jamais arrivé en 56 ans.

Après un 3ème trimestre qui restera, malgré tous les efforts de l'entreprise, en décroissance très significative au niveau du Groupe, la performance commerciale du 4ème trimestre devrait rester très largement négative, ce qui devrait induire sur l'année 2020 une baisse des revenus publicitaires sans précédent avec, par ailleurs, de très nombreuses incertitudes sanitaires et économiques pesant sur un retour éventuel à une situation aussi normalisée que possible - la limitation des déplacements, et tout particulièrement du trafic aérien, nous pénalise grandement. Certaines prévisions n'envisagent pas un retour au niveau de 2019 avant 2024/2025, voire 2027. Même si nous pouvons espérer qu'elles se révèlent pessimistes, nous devons prendre ces projections en compte dans notre réflexion stratégique.

L'impact de cette crise – si violente – et la situation sanitaire tellement incertaine nous obligent à nous adapter. Dans ces conditions, la priorité est de préserver la situation financière de JCDecaux et donc l'emploi à long terme – que nous avons toujours jusqu'à présent su préserver – en variabilisant nos charges et en réduisant les dépenses et même les investissements pour ainsi limiter nos pertes d'exploitation sur les 24 prochains mois dans la mesure où nous n'envisageons pas de retour à un chiffre d'affaires "pré-Covid" avant 2022 voire 2023.

C'est dans ce contexte que la Direction s'est rapprochée des Organisations syndicales pour négocier tant le contenu de l'accord sur l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) mis en place récemment par le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020 qu'un accord portant Rupture Conventionnelle Collective (RCC).

R

2  
RC  
FM

## **Article 1 – Champ d'application – activités et salariés concernés**

Le dispositif concerne l'ensemble des salariés de l'UES JCDecaux visé à l'annexe du présent accord présentant un taux d'activité inférieur à 100%.

## **Article 2 – Réduction d'activité**

La durée du travail des salariés susvisés à l'article 1<sup>er</sup> sera réduite à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020 jusqu'au 30 septembre 2022 dans la limite maximum de 30% de la durée légale du travail soit un taux d'activité minimum de 70%.

Cette réduction s'apprécie sur la durée d'application du dispositif conformément au décret n°2020-926 du 28 juillet 2020.

La Direction précise néanmoins que durant toute la période de l'APLD, le taux d'activité pourra néanmoins être automatiquement abaissé jusqu'à un taux de 60% dans les deux cas suivants :

- En cas de reconfinement total (ou partiel) sur le territoire français (ou régional), quelle que soit sa durée
- En cas de dégradation du chiffre d'affaires de l'UES au-delà de -15% par rapport à 2019. Cette dégradation devra s'apprécier mensuellement, sur la base de données réelles, par rapport au mois similaire de l'année 2019, afin de pouvoir réagir suffisamment rapidement dans l'hypothèse d'un nouvel affaïssissement significatif de notre chiffre d'affaires.

Il est entendu qu'il sera privilégié un taux d'activité fixe pour une durée idéalement de 15 jours, dans la mesure du possible et dans le respect des contraintes opérationnelles.

A titre indicatif, est joint en annexe du présent accord, les taux d'activité prévisionnels pour les deux prochains mois. La Direction s'engage à présenter chaque mois aux membres du CSE UES JCDecaux une situation des taux d'activité réalisés dans le cadre du dispositif d'APLD.

Par ailleurs, la Direction s'engage à mettre en place une « hotline » dédiée aux questions relatives aux bulletins de paie et aux taux d'activité, et ce, pendant toute la durée du dispositif.

Le chiffre d'affaires est l'indicateur financier le plus pertinent pour juger du maintien ou non de l'Activité Partielle Longue durée. Nos coûts d'exploitation sont en effet majoritairement fixes (redevances et loyers, masse salariale...) et notre métier nécessite des investissements récurrents élevés. Ainsi, les nombreux renouvellements et gains d'appels d'offres de ces dernières années en France ont généré dans notre compte de résultat un niveau d'amortissements de nos investissements en forte augmentation, que seule une meilleure performance commerciale peut nous permettre d'absorber, afin de retrouver un résultat d'exploitation positif.

En conséquence, la sortie du dispositif d'Activité Partielle Longue Durée sera conditionnée à la réalisation d'un niveau de chiffre d'affaires suffisant, qui s'appréciera sur des périodes de 6 mois consécutives, comme décrit ci-après.

L'Activité Partielle Longue Durée sera maintenue tant que le chiffre d'affaires contributif de la France (CA publicitaire et non publicitaire) hors Média Aéroports de Paris, pour les semestres « octobre à mars » puis « avril à septembre », restera inférieur à 98% du chiffre d'affaires de référence réalisé sur les mêmes derniers semestres précédant le début de la crise sanitaire.

3  
PC  
F1  
A



Ces chiffres d'affaires de référence sont présentés dans le tableau ci-dessous, pour chacune des périodes semestrielles considérées :

Période Octobre 2018 à Mars 2019	Période Avril 2019 à Sept 2019
296 594 k€	290 860 k€

Ainsi, à titre d'exemple, à l'issue de la période « Octobre 2020 – Mars 2021 », l'APLD ne sera pas maintenue si le chiffre d'affaires tel que défini ci-dessus est supérieur à 290 662,12 k€.

Dans ces hypothèses, il sera procédé au préalable à une information et consultation du Comité Social et Economique.

### **Article 3 : Modalités d'indemnisation des salariés**

Conformément à la réglementation applicable, les salariés placés en activité partielle spécifique reçoivent une indemnité horaire correspondant à 70 % de leur rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La perte de salaire du fait de l'activité partielle, sera compensée à hauteur :

- de 100% pour les salaires inférieurs à 1,3 fois le SMIC\* annuel brut tel que fixé à la signature du présent accord,
- de 75% pour les salaires inférieurs à 1,5 fois le SMIC\* annuel brut tel que fixé à la signature du présent accord,
- de 50% pour les salaires inférieurs à 1,8 fois le SMIC\* annuel brut tel que fixé à la signature du présent accord.

\* La rémunération prise en compte est la rémunération annuelle brute (salaire de base).

### **Article 4 : Engagements des Sociétés**

En contrepartie du déploiement du dispositif d'activité partielle spécifique au sein des Sociétés en vertu du présent accord, la Direction s'engage :

- à ne pas procéder, à l'égard des salariés concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée, à des licenciements pour motif économique au sens de l'article L. 1233-3 du Code du travail pendant la durée d'application du présent accord.
- à prévoir, en complément des dispositifs légaux tels que le FNE-Formation, la création d'un fond de formation qui aura pour objet de répondre aux demandes de formation de la part des salariés s'inscrivant dans le cadre du dispositif d'activité partielle spécifique ;
- à compenser à hauteur de 50% la perte du budget activités sociales et culturelles du CSE liée à la mise en place de l'activité partielle et ce à compter du T2 2020.

### **Article 5 : Organisation pour convenance personnelle**

Chaque salarié définira, d'un commun accord avec son manager, la répartition de son taux d'activité sur les jours de la semaine. Il est entendu que seront prises en compte dans cet exercice, à la fois les contraintes du service et de l'activité mais également les contraintes personnelles de chaque salarié (et ce notamment pour certains collaborateurs souhaitant diminuer leurs frais de garde d'enfants par exemple).

A défaut d'accord entre le salarié et le manager, le salarié devra proposer en lien avec le service RH, trois propositions différentes de répartitions horaires. Le manager choisira parmi celles-ci la proposition la plus adaptée à son service.

Également, afin de garantir au mieux le respect de la vie privée de chaque salarié, les managers devront respecter un délai de prévenance de trois jours ouvrés pour toute modification d'organisation du travail, qu'elle soit temporaire ou non.

A titre d'exemple, un manager qui souhaite avoir une présence le vendredi devra en informer le salarié au plus tard le mardi. A défaut, l'organisation initiale sera maintenue.

### **Article 6 : Information du CSE sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle spécifique**

La Direction présentera tous les mois aux membres du CSE un point sur la mise en œuvre du présent accord, à savoir :

- Le nombre de salariés concernés par l'activité partielle ;
- La réduction de la durée du travail appliquée au sein de chaque service ;
- Le nombre de salariés concernés par l'activité partielle qui ont bénéficié d'un accompagnement en matière de formation professionnelle ;
- Le niveau du chiffre d'affaires.

### **Article 7 : Validation par la Direccte et suivi des engagements**

La Direction adressera une demande de validation du présent accord par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du Code du travail.

La décision de la Direccte sera notifiée aux Sociétés, aux Organisations syndicales signataires et au CSE dans un délai de quinze jours à compter de la réception de l'accord collectif.

Il est rappelé que le silence gardé par la Direccte au terme du délai de quinze jours vaut décision d'acceptation de validation.

Un bilan portant sur le respect des engagements prévus dans le présent accord sera transmis par la Direction à la Direccte au moins tous les six mois et le cas échéant, avant toute demande de renouvellement.

RZ

5  
PC FA  
AM



### **Article 8 : Durée de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020.

Il est conclu pour une durée déterminée de deux (2) ans.

Le dispositif spécifique d'activité partielle sera mis en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020 et jusqu'au 30 septembre 2022, précision étant faite que tous les six mois une demande de poursuite du versement de l'allocation sera sollicitée auprès de la DIRECCTE après transmission du bilan portant sur le respect des engagements.

### **Article 9 : Révision et dénonciation du présent accord**

A la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs des organisations syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'ensemble des parties signataires moyennant un préavis d'un mois. Néanmoins, les parties signataires pourront, à l'occasion de la dénonciation et à l'unanimité, prévoir un délai de préavis différent.

La Direction et les Organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

### **Article 10 : Interprétation et suivi de l'accord**

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 15 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend né de l'application du présent accord.

### **Article 11 : Publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité suivantes, à la diligence de la Direction :

- Un exemplaire dûment signé de toutes les parties en sera remis, à l'issue de la séance de signature, en main propre contre décharge à chaque signataire ainsi qu'à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise n'ayant pas signé l'accord,
- Un exemplaire sera notifié par lettre recommandée avec demande d'acquiescement de réception à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise absente lors de la séance de signature,
- Deux exemplaires seront déposés de façon dématérialisée sur la plateforme du ministère du travail dont une version intégrale en format PDF signée des parties et une version en format docx sans nom prénom paraphe ou signature accompagnée des pièces requises
- Un exemplaire sera déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

Une communication à destination des salariés des Sociétés sera organisée une fois l'accord signé. Cette communication sera réalisée dans le cadre d'une lettre d'information diffusée par voie d'affichage interne sur les panneaux prévus à cet effet ainsi que par le biais de l'Intranet.

Fait à Plaisir, le 30 septembre 2020

**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 F3C CFDT :

Fouad MAAZOUZA

Pour la SNCTPP CFE-CGC :

Marc AUGUSTYN

Pour la CGT :

Jean-Pierre VIAUD

Pour FO :

Thierry BERNARD

Pour l'UNSA :

Francis GAYETTE

