

ACCORD RELATIF A L'INDEMNISATION COMPLEMENTAIRE DE LA MALADIE AU SEIN DES SOCIETES JCDECAUX SA ET JCDECAUX MOBILIER URBAIN (constituant l'UES JCDECAUX)

ENTRE :

- La société JCDECAUX SA, dont le siège social est situé 17 rue Soyot - 92200 NEUILLY-SUR-SEINE, représentée par Monsieur [] en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté
- La société JCDECAUX MOBILIER URBAIN, dont le siège social est situé 17 rue Soyot - 92200 NEUILLY-SUR-SEINE, représentée par Monsieur [] en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, 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 Centraux :

- pour la CFDT, []
- pour la SN PUB CFTC, []
- pour la CFE-CGC, []
- pour la CGT, []
- pour FO, []
- pour l'UNSA, []

D'AUTRE PART,

[] [] []
[] [] 1

PREAMBULE

Un accord a été signé en 2001 portant sur la politique salariale 2002 d'une part, sur des mesures relatives à la maladie d'autre part :

« Article 3 – Mesures relatives à la maladie

Les parties s'engagent à faire leurs meilleurs efforts afin de limiter le taux d'absentéisme en 2002 par un plan d'actions concerté avec les partenaires sociaux. En contrepartie, l'Entreprise accepte :

- la subrogation de l'employeur à compter du 1^{er} juillet 2002 pour le paiement des indemnités journalières. La DRH fera son possible pour une mise en place plus rapide.
- De maintenir l'intégralité des salaires en cas de maladie, à compter du 1^{er} janvier 2002, en substitution des compléments versés à ce titre aux CE. Dans le cas où le taux d'absentéisme lié à la maladie (hormis la longue maladie) viendrait à augmenter dans un établissement, par rapport à la période correspondante en 2001, sur une période glissante de 6 mois, la Direction reviendrait au système précédent, dans l'établissement concerné. La Direction convoquerait cependant, avant toute prise de décision définitive, les signataires du présent accord afin d'analyser les raisons de l'augmentation de ce taux. »

Les partenaires sociaux se sont entendus sur la difficulté à traiter le sujet au niveau des établissements en ne considérant que les évolutions du taux d'absentéisme. Ce dispositif entraînant un traitement différencié pour deux établissements ayant le même taux d'absentéisme.

Ces dispositions ont amené les partenaires sociaux au constat que l'article 3 de la NAO 2001 décrit plus haut n'était pas satisfaisant, ni pour les salariés, ni pour l'entreprise. Des négociations ont donc repris pour chercher les meilleures solutions qui prennent en compte les intérêts respectifs.

L'accord présent se substitue donc à l'article 3 de l'accord précédent sans remettre en cause les autres dispositions relatives à la politique salariale 2002 à savoir notamment le maintien du principe de la subrogation pour les paiements des indemnités journalières, y compris dans le cadre des mi-temps thérapeutiques. Le présent accord se substitue à l'accord sur l'indemnisation complémentaire de la maladie au sein de la société JCDecaux SA signé le 27 janvier 2005.

Cet accord doit nous permettre de baisser le niveau d'absentéisme pour une meilleure efficacité de nos activités et une organisation optimisée.

ARTICLE 1 – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1.1 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société JCDecaux SA et de la société JCDecaux Mobilier Urbain (constituant l'UES JCDecaux) disposant d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, exerçant leurs activités professionnelles en France métropolitaine, dont l'ancienneté est supérieure ou égale à 12 mois.

Le présent accord régit les conditions d'indemnisation complémentaire pour les 30 premiers jours d'arrêt maladie.

Article 1.2 Principes de fonctionnement

Le taux de prise en charge de la maladie sera conditionné par l'évolution d'un ratio d'absentéisme national de référence au sein des sociétés JCDecaux SA et MU.

Le taux de prise en charge sera revu chaque année en fonction de l'évolution du ratio annuel d'absentéisme maladie (absences inférieures ou égales à 30 jours calendaires) de l'année précédente.

Le taux de prise en charge déterminé chaque année sera applicable à l'ensemble des collaborateurs, et ce, quels que soient leurs établissements de rattachement.

Au titre de l'année 2011, le ratio de référence retenu est le ratio d'absentéisme maladie (absences < ou égal à 30 jours calendaires) de l'année 2008*, soit 3.83 jours calendaires.

* : Le taux d'absentéisme de l'année 2008 est le taux de référence vers lequel l'entreprise souhaite tendre (cf article 2 du présent accord).

Article 1.3 : Définition du ratio d'absentéisme

La définition du ratio d'absentéisme est la suivante :

Ratio : Nombre de jours d'absences maladie pour les arrêts < ou égal à 30 jours calendaires
Effectif inscrit moyen pour l'année considérée pour les deux sociétés SA et MU

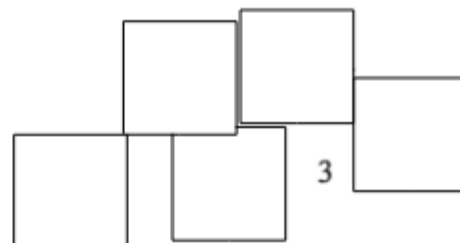
- « Le nombre de jours d'absences maladie » ne prend en compte que les arrêts pour maladie inférieurs ou égaux à 30 jours, excluant du calcul les absences longue maladie (> à 30 jours calendaires).
- « L'effectif inscrit moyen pour l'année considérée » s'entend comme l'effectif inscrit moyen des salariés JCDecaux SA et JCDecaux MU en contrat à durée déterminée et en contrat à durée indéterminée.

Les deux indicateurs servant de base de calcul du ratio d'absentéisme seront issus des indicateurs du bilan social de l'année considérée des sociétés JCDecaux SA et MU.

Article 1.4 : Conditions d'indemnisation de la maladie

L'indemnisation de la maladie est déterminée chaque année en fonction du ratio d'absentéisme national de l'année précédente au sein des sociétés JCDecaux SA et JCDecaux MU.

Ainsi, la période de calcul retenue pour l'année N+1 est comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année N. En avril de l'année N+1, le taux d'absentéisme de l'année N est établi (ce taux ne peut être établi plus tôt pour tenir compte des indicateurs issus du bilan social chaque année) selon les dispositions suivantes :



- Si le ratio mesuré pour l'année N est égal ou se dégrade dans une limite de 5% par rapport à l'année N-1, alors un complément d'indemnisation sera versé à hauteur de 100% de la rémunération nette* pour la période du 1^{er} mai de N+1 au 30 avril N+2
- Si le ratio mesuré pour l'année N se dégrade de plus de 5% par rapport à l'année N-1, alors le complément d'indemnisation sera diminué de 10% pour la période du 1^{er} mai de N+1 au 30 avril N+2 sans que le complément d'indemnisation ne puisse être inférieur à 80%*
- Si le ratio mesuré pour l'année N se dégrade de plus de 10% par rapport à l'année N-1, alors le complément d'indemnisation sera diminué de 20% pour la période du 1^{er} mai de N+1 au 30 avril N+2, sans que le complément d'indemnisation ne puisse être inférieur au taux de 80%*

A l'inverse :

- Si le ratio mesuré pour l'année N s'améliore de plus de 5% par rapport à l'année N-1, alors le complément d'indemnisation sera augmenté de 10% pour la période du 1^{er} mai de N+1 au 30 avril N+2, sans que le complément d'indemnisation ne puisse être supérieur à 100%*
- Si le ratio mesuré pour l'année N s'améliore de plus de 10% par rapport à l'année N-1, alors le complément d'indemnisation sera augmenté de 20% pour la période du 1^{er} mai de N+1 au 30 avril N+2, sans que le complément d'indemnisation ne puisse être supérieur à 100%*

Si une augmentation de l'absentéisme devait résulter d'une épidémie ($\geq$ phase 5 selon le niveau d'alerte de l'Organisation Mondiale de la Santé) débordant du cadre de l'entreprise et dont les effets soient mesurables et reconnus au plan national, les partenaires sociaux se rencontreraient pour en apprécier l'impact et ajuster le seuil d'indemnisation complémentaire.

Les présentes dispositions s'entendent par une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Il en résulte qu'en cas de suspension ou de suppression de ces indemnités journalières, le complément d'indemnisation sera également suspendu ou supprimé.

* : sous déduction des prélèvements sociaux obligatoires, notamment les prélèvements de CSG/CRDS qui restent à la charge des salariés

ARTICLE 2 – DISPOSITIONS PARTICULIERES

Conformément aux dispositions en vigueur, la Direction rappelle que, lors du calcul du maintien de salaire en cas de maladie, les prélèvements sociaux obligatoires tels que la CSG et CRDS sont des charges qui incombent aux salariés en arrêt.

Toutefois, les partenaires sociaux :

- précisent que seules sont concernées par les prélèvements CSG/CRDS à la charge du salarié, les absences maladie de moins de 31 jours et en cas de longue maladie dans la limite des trente premiers jours continus, excluant ainsi les absences longues maladies au-delà du trentième jour, les absences maternité ainsi que les absences consécutives aux accidents du travail, de trajet et maladies professionnelles.
- conviennent de reporter au 1^{er} janvier 2012 son application.

- précisent que si le taux d'absentéisme toutes maladies confondues mesuré pour l'année N baisse de sorte qu'il soit inférieur ou égal au taux de référence de 2008 de 3.5% (taux de référence toutes maladies vers lequel l'entreprise souhaite tendre – indicateur du bilan social 182 bis), alors le complément d'indemnisation pratiqué pour la période du 1^{er} mai de N+1 au 30 avril N+2 ne sera pas déduit des prélèvements sociaux obligatoires, notamment les prélèvements de CSG/CRDS restant en principe à la charge des salariés. En revanche, si le taux mesuré pour l'année suivante augmente de telle sorte qu'il soit supérieur à 3.5%, les dispositions précisées à l'article 1.4 relatif aux conditions d'indemnisation de la maladie s'appliqueront de nouveau.

A titre exceptionnel, malgré le constat, pour l'année 2010, de la dégradation du taux d'absentéisme supérieur à 1.15% (tel qu'issu de l'accord initial complémentaire maladie), le complément d'indemnisation 2011 sera maintenu à hauteur de 100% sans dégrèvement de la CSG et CRDS dans l'attente de l'application du présent accord (article 1.4 du présent accord) qui se substitue ainsi aux dispositions antérieures.

ARTICLE 3 – INFORMATION DU COMITE D'ENTREPRISE

Chaque année, dans le cadre de la présentation du bilan social en avril, une information du ratio d'absentéisme maladie national de l'année précédente, pour les absences inférieures à 30 jours calendaires, sera remise aux membres du CE UES JCDecaux. Cette information sera complétée par une analyse détaillée sur la situation générale de l'entreprise en matière d'absentéisme.

Une seconde analyse de la situation de l'absentéisme, selon les mêmes termes et pour l'année en cours (1^{er} semestre) sera effectuée au cours de second semestre.

ARTICLE 4 – COMMISSION EN CHARGE DU SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord se réunira deux fois par an, au moment de l'information remise aux membres du CE UES JCDecaux, afin de faire un bilan sur l'absentéisme maladie et envisager les éventuelles mesures pour lutter contre celui-ci.

La commission de suivi est composée d'un Délégué Syndical par Organisation syndicale représentative au sein de l'UES JCDecaux.

La présidence sera assurée par un représentant de la Direction des Ressources Humaines.

ARTICLE 5 : DISPOSITIONS FINALES

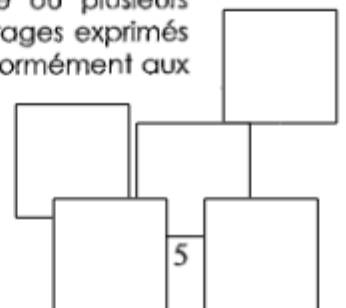
Article 5.1 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra toutefois être dénoncé ou révisé dans les conditions précisées ci-dessous dans l'article 5.4.

Article 5.2 Conditions de validité

La validité du présent accord est conditionné par sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, représentant au moins 30 % des suffrages exprimés lors du premier tour des dernières élections du Comité d'Entreprise et ce, conformément aux dispositions légales.

Article 5.3 Remplacement d'accords précédents – Clause de substitution



Le présent accord se substitue en intégralité à l'accord sur l'indemnisation complémentaire de la maladie au sein de la société JCDecaux SA, signé le 27 janvier 2005. Plus généralement, le présent accord se substitue à toute disposition de même nature résultant d'accords, d'usages ou d'engagement unilatéral de l'employeur sur les mêmes thèmes.

Article 5.4 Dénonciation de l'accord - Révision de l'accord

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, pourra toutefois être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires dans le cadre des articles L 2222-6, L 2261-9 à L2261-14 du Code du travail, après avoir préalablement fait l'objet d'une consultation du comité d'entreprise. 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 aux articles L 2231-6, L 2261-1, et L 2262-8 du Code du travail.

Le présent accord pourra en outre être modifié, par voie d'avenant portant révision du présent accord. Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, 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 Adhésion

Conformément à l'article L 2261-3 du Code du travail, toute Organisation syndicale de salariés représentative au sein de la société, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes compétent. Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 5.6 Notification - Dépôt - Publicité

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 25 octobre 2011, en 10 exemplaires

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



Pour les Organisations syndicales représentatives au sein l'UES JC DECAUX :

- pour la CFDT,



- pour la SN PUB CFTC,



- pour la CFE-CGC,

- pour la CGT,



- pour FO,

- pour l'UNSA,

