



**Madame Sophie DELATTRE**  
**Chargée des Relations Sociales**  
**35, rue de Valenton - 94046 Créteil cedex**

*paris le 05/10/2015*

Madame,

Comme convenu lors de notre dernière rencontre portant sur la négociation de l'accord de substitution, veuillez trouver ci-dessous nos revendications inscrites en rouge.

Dans l'attente de vous rencontrer le 16 octobre 2015, veuillez recevoir nos sincères salutations.

**Philippe Chardon**

*Délégué syndical*  
*Info'Com-CGT DERICHEBOURG SNG*

Copie : section syndical Info'com-CGT DBG SNG  
Romain ALTMANN secrétaire Infos'com-CGT  
Philippe MILOT RRH DBG SNG  
Lydia RADIX DG DBG SNG

# Revendications CGT (Accord de substitution)

## Préambule :

En application de l'article L. 2261-14 du Code du travail, la société **DERICHEBOURG SNG** s'est engagée à négocier de bonne foi, à l'issue du projet de transfert, un accord collectif de substitution à durée **déterminée pour une durée de dix ans**.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé à l'initiative de l'une ou autre des parties, suivant notification par lettre recommandée avec AR adressée à l'ensemble des parties, dans un délai de trois mois précédant la date de tacite reconduction, avant la fin des délais de préavis et de survie des accords collectifs mis en cause, tout en garantissant le maintien des dispositions conventionnelles en vigueur à la date du transfert.

**Dans cet accord, les parties signataires conviennent de mettre en place des dispositions permettant une égalité de traitement entre les salariés afin de créer une bonne dynamique d'entreprise.**

## Article 1 champ d'application :

L'accord de substitution s'applique à l'ensemble des salariés ~~dont le contrat de travail a été transféré à~~ de la société **DERICHEBOURG SNG** **en date de la signature de l'accord**. L'objectif de cet accord est de faire état des **droits** dont ils bénéficiaient chez **EXTERIONMEDIA (France)** et qu'ils conserveront au sein de **DERICHEBOURG SNG**.

Les parties signataires conviennent, en outre, de faire application de l'intégralité des dispositions de la Convention Collective Nationale des entreprises de la Publicité et assimilées du 22 avril 1955 **et de tous ces avenants et annexes** qui régissaient le personnel d'**EXTERIONMEDIA (France)** et qui aura également vocation à s'appliquer aux salariés nouvellement embauchés après la date du transfert.

En effet, l'objet de la société **DERICHEBOURG SNG** entre dans les dispositions du champ d'application de l'article 1<sup>er</sup> de la Convention Collective Nationale de la Publicité et assimilées.

Si, à l'avenir, l'activité de la société **DERICHEBOURG SNG** devait évoluer au point de relever d'une autre convention collective que celle de la **Publicité et assimilées**, elle s'engage à inviter les organisations syndicales représentatives à négocier le contenu d'un accord d'adaptation destiné à harmoniser le statut collectif.

**Cet accord revêt force et obligatoire entre les parties en application de l'article 1134 du Code civil.**

**En toute hypothèse, l'employeur s'engage, pour l'avenir, et même en cas de dénonciation totale ou partielle du présent accord, à maintenir au bénéfice de la collectivité des salariés des garanties et avantages qui ne pourront être moins favorables que celles et ceux prévus par la Convention Collective Nationale de la Publicité et assimilées, ainsi que celles et ceux inscrits dans le présent accord.**

## 2 Mesures d'accompagnement

2<sup>e</sup> paragraphe : Il est précisé, en outre, que l'échéance de ce délai de garantie d'emploi ne modifie en aucun cas le contrat de travail, **ces avenants et ces usages**, qui sont transférés de plein droit dans le cadre de l'article L. 1224-1 du Code du travail, ni n'y met fin.

Les parties signataires rappellent également que ce transfert de plein droit des contrats de travail, dans leur intégralité, ne remet pas en cause l'ancienneté des salariés acquise au sein de la société **EXTERIONMEDIA (France)**.

### 1) Rémunération

La société **DERICHEBOURG SNG** s'engage à maintenir tous les éléments de rémunération en vigueur au moment du transfert quelles que soient leurs sources **pendant la durée du présent accord, sauf dispositions plus favorables négociées par accord d'entreprise ou de branche**. En outre, il est précisé que le système de rémunération est différent suivant les métiers, à savoir :

- Le poids de la rémunération variable est calculé comme suit : productivité moyenne de 18 panneaux affiche + 10 % de grattage/jour x 3,35 du prix au panneau x 17,5 de jours travaillé pour un affichage d'un 12 m<sup>2</sup>.
- Calcul de la rémunération variable : nombre réel de panneaux + nombre réel de grattages x 3.35 (pour un 12 m<sup>2</sup>), 2.40 €/panneaux/grattage pour un 8 m<sup>2</sup>, 1.20 €/panneaux/grattage pour un 4 m<sup>2</sup> et 0.80 €/panneaux/grattage pour 2 m<sup>2</sup>
- Vient s'ajouter à cela une rémunération dite de temps de transport en dehors de l'agglomération même lorsque l'afficheur se déplace au-delà de 5 km de l'agence d'affectation, calculée comme suit : Smic horaire/heure sur la base d'une vitesse de 50 km/h.
- Vient s'ajouter le changement de buteurs à 1,50 m/buteurs à une hauteur maximum de 2,60 m et accès limité au 4<sup>e</sup> barreau d'échelle. Il est expressément convenu que les afficheurs mobiliers urbains et afficheurs colle rémunérés sur la base d'un fixe et variable trimestriel ne rentre pas dans le champ d'application du présent accord.

La direction DERICHEBOURG SNG s'engage à proposer la mensualisation à tous les afficheurs colle. Le mode de calcul retenu pour l'établissement des salaires est la moyenne des trois années antérieures + une prime qualitative et quantitative trimestrielle de 300 € bruts.

La direction s'engage à garantir comme salaire minimum, un niveau de rémunération correspondant au salaire médian de la catégorie.

Plus précisément, cela signifie que le paiement de la prime variable est lié :

- En terme quantitatif : à la réalisation de l'affichage conformément aux ordres de travaux d'affichage, aux grattages conformément aux règles en vigueur (10 %).
- En terme qualitatif : au bon entretien des panneaux (lavage moulure, nettoyage de panneaux, contrôle de bonne visibilité et petit élagage) bon entretien du véhicule. Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, l'exercice du droit syndical ne peut avoir de conséquence ou de pénalité sur cette prime. L'appréciation des critères énumérés ci-dessus

pour l'octroi de la prime se fera uniquement sur la période consacrée à l'affichage.

#### Afficheurs-monteurs au fixe :

Sur la base de 18 panneaux/jour un fixe + variable trimestriel de 300 €

Plus précisément, cela signifie que le paiement de la prime variable est lié :

- En terme quantitatif : à la réalisation de l'affichage conformément aux ordres de travaux d'affichage, aux grattages conformément aux règles en vigueur (10 %).
- En terme qualitatif : au bon entretien des panneaux (lavage moulure, nettoyage de panneau, contrôle de bonne visibilité et petit élagage) bon entretien du véhicule.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, l'exercice du droit syndical ne peut avoir de conséquence ou de pénalité sur cette prime. L'appréciation des critères énumérés ci-dessus pour l'octroi de la prime se fera uniquement sur la période consacrée à l'affichage.

#### Afficheurs mobilier urbain :

La direction de DERICHEBOURG SNG s'engage, lors la signature de l'accord, à appliquer l'égalité de traitement entre les salariés en assurant une prime trimestrielle de 520 € à tous les afficheurs mobilier urbain, qu'ils soient d'Île-de-France ou de province. De plus, il a été convenu que les éventuels accidents du travail n'impacteraient pas la dite prime, qui serait versée au prorata au-delà de 5 jours de maladie dans le trimestre.

Plus précisément, cela signifie que le paiement de la prime variable est lié :

- En terme quantitatif : à la réalisation de l'affichage conformément aux ordres de travaux d'affichage.
- En terme qualitatif : au bon entretien des panneaux (lavage, nettoyage de panneau, contrôle de bonne visibilité et petit élagage) bon entretien du véhicule.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, l'exercice du droit syndical ne peut avoir de conséquence ou de pénalité sur cette prime. L'appréciation des critères énumérés ci-dessus pour l'octroi de la prime se fera uniquement sur la période consacrée à l'affichage.

#### Agents de production :

Ils sont rémunérés au fixe + variable trimestriel de 300 €.

La direction de DERICHEBOURG SNG s'engage à la signature que la dite prime ne serait plus impactée en cas d'accident du travail et serait versée au prorata au-delà de 5 jours de maladie dans le trimestre. De plus, au cours de cette négociation, il a été convenu de revaloriser la dite de prime de 100 €.

Plus précisément, cela signifie que le paiement de la prime variable est lié :

- En terme quantitatif : à la réalisation du pliage et au conditionnement des affiches conformément aux ordres de travaux d'affichage.
- En terme qualitatif : au bon entretien de son poste de travail (nettoyage, contrôle de bon fonctionnement des machines).

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, l'exercice du droit syndical ne peut avoir de conséquence ou de pénalité sur cette prime. L'appréciation des critères énumérés ci-dessus pour l'octroi de la prime se fera uniquement sur la période consacrée au pliage et au conditionnement d'affiches.

#### Magasiniers :

Rémunérés au fixe + variable trimestriel de 300 €.

La direction de DERICHEBOURG SNG s'engage à la signature que la dite prime ne serait plus impactée en cas d'accident du travail et serait versée au prorata au-delà de 5 jours de maladie dans le trimestre. De plus, au cours de cette négociation, il a été convenu de revaloriser la dite de prime de 100 €.

Plus précisément, cela signifie que le paiement de la prime variable est lié :

- En terme quantitatif : au stockage, au contrôle des colis et à la préparation et de la distribution des affiches selon les instructions.
- En terme qualitatif : veiller au contrôle des stocks, la propreté du dépôt et à l'utilisation conforme du matériel de levage.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, l'exercice du droit syndical ne peut avoir de conséquence ou de pénalité sur cette prime. L'appréciation des critères énumérés ci-dessus pour l'octroi de la prime se fera uniquement sur la période consacrée au pliage et au conditionnement d'affiche.

#### Agents de maintenance :

Rémunérés au fixe + variable trimestriel de 300 €.

La direction de DERICHEBOURG SNG s'engage à la signature que la dite prime ne serait plus impactée en cas d'accident du travail et serait versée au prorata au-delà de 5 jours de maladie dans le trimestre. De plus, au cours de cette négociation, il a été convenu de revaloriser la dite de prime de 100 €.

Plus précisément, cela signifie que le paiement de la prime variable est lié :

- En terme quantitatif : à la réalisation de la maintenance préventive et curative des dispositifs dont il a la charge conformément aux ordres de travaux.
- En terme qualitatif : au bon fonctionnement des panneaux et du bon entretien du véhicule.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, l'exercice du droit syndical ne peut avoir de conséquence ou de pénalité sur cette prime. L'appréciation des critères énumérés ci-dessus pour l'octroi de la prime se fera uniquement sur la période consacrée à la maintenance des panneaux.

#### Chef d'équipe magasinier :

Rémunérés au fixe + variable trimestriel de 300 €.

La direction de DERICHEBOURG SNG s'engage à la signature que la dite prime ne serait plus impactée en cas d'accident du travail et serait versée au prorata au-delà de 5 jours de maladie dans le trimestre. De plus, au cours de cette négociation, il a été convenu de revaloriser la dite de prime de 100 €.

Plus précisément, cela signifie que le paiement de la prime variable est lié :

- En terme quantitatif : assurer l'organisation générale de la production de la plate-forme de pliage avec pour objectif la livraison dans les délais de toutes les campagnes d'affichage de son secteur.
- En terme qualitatif : assurer un bon niveau de productivité et de qualité.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, l'exercice du droit syndical ne peut avoir de conséquence ou de pénalité sur cette prime. L'appréciation des critères énumérés ci-dessus pour l'octroi de la prime se fera uniquement sur la période consacrée à la maintenance des panneaux.

#### Chef d'équipe colle et déroulant :

Rémunérés au fixe + variable trimestriel de 300 €.

La direction de DERICHEBOURG SNG s'engage à la signature que la dite prime ne serait plus impactée en cas d'accident du travail et serait versée au prorata au-delà de 5 jours de maladie dans le trimestre. De plus, au cours de cette négociation, il a été convenu de revaloriser la dite de prime de 100 €.

Plus précisément, cela signifie que le paiement de la prime variable est lié :

- En terme quantitatif : assurer l'organisation générale de la production de son équipe.
- En terme qualitatif : assurer un bon niveau de productivité et de qualité.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, l'exercice du droit syndical ne peut avoir de conséquence ou de pénalité sur cette prime. L'appréciation des critères énumérés ci-dessus pour l'octroi de la prime se fera uniquement sur la période consacrée à la maintenance des panneaux.

#### Contremaîtres :

Rémunérés au fixe + variable trimestriel de 300 €.

La direction de DERICHEBOURG SNG s'engage à la signature que la dite prime ne serait plus impactée en cas d'accident du travail et serait versée au prorata au-delà de 5 jours de maladie dans le trimestre. De plus, au cours de cette négociation, il a été convenu de revaloriser la dite de prime de 100 €.

Plus précisément, cela signifie que le paiement de la prime variable est lié :

- En terme quantitatif : bonne exécution des tâches d'affichage hebdo et LC sur le périmètre géographique dont il a la charge, de la bonne réception de affiches.
- En terme qualitatif : assurer un bon niveau de productivité et de qualité.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, l'exercice du droit syndical ne peut avoir de conséquence ou de pénalité sur cette prime. L'appréciation des critères énumérés ci-dessus pour l'octroi de la prime se fera uniquement sur la période consacrée à la maintenance des panneaux.

#### RBT :

Rémunérés au fixe + variable trimestriel de 300 €.

La direction de DERICHEBOURG SNG s'engage à la signature que la dite prime ne serait plus impactée en cas d'accident du travail et serait versée au prorata au-delà de 5 jours de maladie dans le trimestre. De plus, au cours de cette négociation, il a été convenu de revaloriser la dite de prime de 100 €.

Plus précisément, cela signifie que le paiement de la prime variable est lié :

- En terme quantitatif : veiller à la bonne exécution du Service et Maintenance, Montage et démontage, Affichage hebdo et LC et du suivi des stocks.
- En terme qualitatif : s'assurer du bon niveau de qualité de prestation des équipes.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, l'exercice du droit syndical ne peut avoir de conséquence ou de pénalité sur cette prime. L'appréciation des critères énumérés ci-dessus pour l'octroi de la prime se fera uniquement sur la période consacrée à la maintenance des panneaux.

DBT :

Fixe mensuel.

Durant cette négociation, la société DERICHEBOURG s'est engagée à intéresser ces salariés de l'entreprise en instaurant une prime liée au résultat de l'entreprise, calculée comme tel :

L'intéressement basé sur les résultats de l'entreprise et sa performance. Dans ce cas, il est défini par rapport à des indicateurs financiers ou comptables, évalué en fonction de l'atteinte d'objectifs, ou de l'amélioration de la productivité, négocié avec les organisations syndicales dans les 6 mois suivant la signature de l'accord.

Dans tous les cas, les éléments pris en compte pour le calcul de l'intéressement doivent être objectivement mesurables.

En outre, la règle appliquée pour le calcul sera précisément explicite dans l'accord. Le montant global de la prime d'intéressement ne peut dépasser 20 % de la totalité des salaires bruts versés. Le montant individuel ne peut, quant à lui, excéder la moitié du plafond de la Sécurité sociale soit 38 040 euros en valeur annuelle en 2015.

#### a) *Le Compte Epargne Temps*

Le CET peut être alimenté par tout ou partie, des éléments suivants exprimés en jours ouvrés :

- ~~5<sup>ème</sup> semaine de congés payés légaux (5 jours ouvrés)~~
- Jours de congés supplémentaires pour fractionnement,
- Heures supplémentaires et droits à repos compensateur associés. **Il est précisé que chaque heure supplémentaire mise sur le CET se verra bonifiée de 10 minutes par l'entreprise,**
- Jours de récupération (RTT), à l'exception des heures hebdomadaires de récupération
- Jours conventionnels suivants : congés des mères de famille ; congés pour événements familiaux, sauf le congé prévu en raison d'un décès ; déménagement.
- Jours fériés travaillés, ainsi que leur majoration de 100 %.

Lorsque le compte est alimenté par tout ou partie ~~de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés légaux,~~ ou des jours de congés supplémentaires pour fractionnement, le collaborateur perçoit, le cas échéant, au terme de la période de référence annuelle de prise des congés payés, une somme

correspondant au complément de salaire éventuellement dû au titre du 10<sup>e</sup> des congés payés. La direction abondera d'une journée supplémentaire sur le CET par tranche de 5 jours placés par le salarié.

#### Alimentation en argent

L'alimentation en argent se fait par affectation sur le CET de tout ou partie des éléments suivants, exprimés en jours ouvrés :

- Majorations financières pour heure supplémentaire
- Primes
- Sommes perçues dans le cadre de la participation à l'intéressement

La direction de DERICHEBOURG SNG s'engage à alimenter ce compte épargne à hauteur de 100 € nets annuels/salarié.

#### a) Les trente-cinq heures

La durée légale du travail est de trente-cinq heures hebdomadaires. Elle s'applique à l'ensemble des salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) de la société **DERICHEBOURG SNG**.

Toutefois, seuls sont exclus les cadres au forfait jours défini dans l'accord du XX/XX/XXXX.

Cette durée légale est appréciée au regard du temps de travail effectif. Ainsi, l'article L.3121-1 du Code du travail dispose que : « la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ». Les temps de pause pendant lesquels les salariés ne se trouvent plus à la disposition de l'employeur (restauration) ne sont pas considérés comme du travail effectif, non plus que les temps de trajet ne dépassant pas la durée normale domicile-lieu de travail quotidienne fixée au lieu d'habitation du salarié au moment de la signature du présent accord.

- 1) 35 heures par semaine sans RTT pour les catégories de salariés suivantes :
  - Afficheur mobilier urbain répartie comme suit : (lundi 5 heures, mardi 10 heures, mercredi 10 heures, jeudi 5 heures et vendredi 5 heures)
  - Agent de maintenance
  - Agent de production déroulant
  - Chef d'équipe déroulant
  - Technicien de maintenance
  
- 2) 38 heures par semaines avec 18 jours de RTT par an pour les catégories de salariés suivantes :
  - Agent de production colle
  - Magasinier
  - Afficheurs monteur ayant une rémunération fixe répartie en fonction de l'organisation de son travail
  - Chef d'équipe magasinier
  - Chef d'équipe colle
  - Contremaître
  - Responsable de bassin technique

Ces journées sont réparties comme suit :



½ journée de RTT par mois (soit 6 jours par an) à prendre mois par mois (non cumulables) et 12 jours de RTT par an à la convenance du salarié.

3) 39 heures par semaine réparties en fonction de l'organisation de son travail et 24 jours de RTT par an pour les afficheurs monteur eelle

Ces journées sont réparties comme suit :

- Soit : 24 demi-journées de repos RTT par an le vendredi après-midi à prendre en période creuse à planifier au sein de l'agence et 12 jours et RTT à la convenance du salarié.
- Soit : 48 demi-journées de repos RTT par an pris en période creuse à planifier au sein de chaque agence.

Compte tenu de leur niveau d'autonomie, de leur mode et de leur niveau de rémunération lié à l'exécution du travail, cette population n'est pas soumise aux horaires de bureaux et s'étend du lundi au vendredi inclus.

3) Forfait jour 206 jours par an et jours de repos compensateur calculés chaque année en fonction des jours fériés pour les responsables régionaux et les directeurs de bassin technique, ayant un coefficient supérieur ou égal 400.

Le personnel appartenant à cette catégorie bénéficiera donc en moyenne 24 jours de RTT/an.

### **Le contrôle de la durée du travail :**

Ce document de suivi est établi mensuellement et validé par le responsable hiérarchique soumis à validation par le responsable ou la direction des ressources humaines.

L'élaboration mensuelle de ce document est l'occasion pour le responsable hiérarchique, en collaboration avec le salarié, de mesurer et de répartir la charge de travail sur le mois et de vérifier l'amplitude de travail de l'intéressé.

Les cadres ne disposant pas d'autonomie dans l'exécution de leur travail, dont les horaires de travail sont contrôlés notamment du fait de la présence du supérieur hiérarchique sur place, se verront appliquer les mêmes dispositions que le personnel non cadre.

Entrent dans cette catégorie les cadres intégrés à une équipe de travail qui n'exercent pas de responsabilité d'encadrement ou d'expertise.

### **Travail de nuit :**

Basé sur 7 heures maximum et pause incluse. La pause devra être accordée au plus tôt 3 heures après la prise de poste et plus tard 6 heures avant.

Repos compensateur : 5 jours/an ; si moins, au prorata temporis (nombre de jours x 5 : 12).

Majoration de 25 % du salaire de base et 10 € de prime panier.

Travail de nuit sur la base du volontariat uniquement.

### **Rémunération :**

Le cadre bénéficiant d'une convention annuelle de forfait en jours perçoit une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de sa mission. La

rémunération est fixée sur l'année et est versée par douzième indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

À cette rémunération s'ajoutent les autres éléments de salaire prévus par la convention collective, le contrat de travail **et leurs avenants et annexes**.

La société DERICHEBOURG s'est engagée à intéresser les DBT de l'entreprise en instaurant une prime liée au résultat de l'entreprise, calculée comme tel :

**L'intéressement** basé sur les résultats de l'entreprise et sa performance. Dans ce cas, il est défini par rapport à des indicateurs financiers ou comptables, évalué en fonction de l'atteinte d'objectifs, ou de l'amélioration de la productivité, négocié avec les organisations syndicales dans les 6 mois suivant la signature de l'accord.

Dans tous les cas, les éléments pris en compte pour le calcul de l'intéressement doivent être objectivement mesurables.

En outre, la règle appliquée pour le calcul sera précisément explicite dans l'accord. Le montant global de la prime d'intéressement ne peut dépasser 20 % de la totalité des salaires bruts versés.

Le montant individuel ne peut, quant à lui, excéder la moitié du plafond de la Sécurité sociale soit 38 040 euros en valeur annuelle en 2015.

### **Contrôle du forfait annuel en jours**

Concernant le suivi collectif des forfait-jours, chaque année, l'employeur consultera le comité d'entreprise sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés en forfait-jours.

#### a) **Les jours Séniors**

La société **DERICHEBOURG SNG** maintient l'avantage des afficheurs « Colle », afficheurs « Mobur » et agents de maintenance âgés de cinquante ans et plus consistant à leur attribuer des jours de repos supplémentaires dits « jours Seniors ». Le nombre de jours de repos supplémentaires attribués à ces trois catégories de salariés sera :

- entre 50 et 55 ans : attribution de 6 « jours Seniors »

55 ans et plus : attribution de 12 « jours Seniors »

Durant les discussions, la direction DERICHEBOURG SNG a convenu d'étendre le dispositif aux agents de production, magasiniers et magasiniers-pliers.

En parallèle, la direction souhaite ouvrir le télétravail pour les contremaîtres, RBT, DBT et au personnel administratif à raison 5 jours/mois. Cette disposition fera l'objet d'un accord spécifique sous 6 mois après la signature de celui-ci, accord qui fixera les conditions matérielles mises à disposition pour effectuer le télétravail.

Pour bénéficier de l'attribution des « jours Seniors », le salarié concerné doit être âgé de cinquante ans ou plus ou de cinquante-cinq ans ou plus. Le nombre de jours auxquels il a droit sera calculé au prorata **temporis arrondi au nombre entier supérieur**.

Ces jours sont attribués pour une année calendaire, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, sous condition d'une durée de travail effective de 6 mois minimum

au cours de l'année précédente. Ces « jours Seniors » ne sont pas transposables d'une année sur l'autre.

En cas de départ de l'entreprise, les salariés doivent solder leur crédit de « jours Seniors » acquis. Les salariés ne peuvent pas, dans ce cas, revendiquer le bénéfice des jours en cours d'acquisition.

La fixation de ces « jours Seniors » sera effectuée en concertation avec le supérieur hiérarchique.

A cet effet, il est rappelé que les salariés bénéficieront du maintien de leur rémunération moyenne calculée sur les 12 derniers mois.

La direction DERICHEBOURG SNG s'engage à ouvrir les négociations autour du contrat génération dans les mois qui suivent cette négociation, sans pour autant remettre en cause les droits acquis autour des jours seniors.

Dans l'attente de l'ouverture de ces négociations, la direction DERICHEBOURG SNG s'engage à maintenir les dispositions suivantes :

- Maintien des contrats de professionnalisation sur les 3 ans à venir avec un objectif de 7 % de l'effectif.
- Proposer un minimum de 6 stages Découverte par an.
- Maintien dans l'emploi pour les salariés âgés de 50 ans et plus.
- Entretien d'évolution de carrière spécifique dès 45 ans.
- Information aux salariés sur le cumul emploi-retraite chaque année.

#### a) *Les jours fériés*

~~Le 1<sup>er</sup> mai, le 8 mai, le 14 juillet et le 11 novembre restent des jours fériés chômés. Aucune dérogation ne sera possible. Toutefois, une exception subsiste pour les cas de départ d'affichage à jour fixe coïncidant avec le 1<sup>er</sup> mai. Dans ce cas le travail n'est pas interrompu, comme le permet l'article L.3133-6 du Code du travail. Le salarié de permanence perçoit alors une rémunération supplémentaire calculée de la manière suivante :~~

~~indemnité égale au salaire versé au titre du 1<sup>er</sup> mai travaillé, pour les salariés percevant une rémunération ne comportant qu'une partie variable ;  
indemnité égale à 1/24<sup>ème</sup> du salaire mensuel du mois considéré, pour les salariés percevant une rémunération comportant une partie fixe et une partie variable.~~

#### b) *La journée de solidarité*

Concernant la durée de la journée de solidarité, le temps de travail que doivent réaliser les salariés transférés est de 7 heures et ne génère pas le paiement d'heures supplémentaires. Pour les salariés à temps partiel, le temps de travail réalisé au titre de la journée de solidarité est effectué au prorata en fonction de l'horaire contractuel.

En ce qui concerne les modalités d'application, les collaborateurs bénéficiant de 18 jours de RTT peuvent opter au choix entre :

- réduire leur crédit annuel de jours RTT à 17 jours ;

- travailler une heure de plus pendant 7 semaines, cette heure étant planifiée sur un jour de la semaine en accord avec la hiérarchie sur la période de septembre à décembre

Pour les collaborateurs « Afficheurs » bénéficiant de 24 jours de RTT, le nombre de jours RTT est porté à 24 jours RTT.

Il est ajouté un jour au calcul du nombre de jours travaillés chaque année pour les collaborateurs Cadres en forfait-jours. Ce forfait de 206 jours intègre déjà la journée de solidarité.

Il est travaillé une heure de plus pendant 7 semaines ou 30 minutes de plus pendant 14 semaines pour les collaborateurs dont la durée hebdomadaire est de 35 heures (sans jours RTT), cette heure étant planifiée sur un jour de la semaine en accord avec la hiérarchie de juin à décembre.

Concernant les travailleurs en équipe, ces derniers auront la possibilité de faire 30 minutes/semaines pendant 14 semaines. Cette possibilité sera soumise à discussion avec les représentants du personnel chaque année.

#### c) Les jours de carence des Afficheurs-Monteurs

La société **DERICHEBOURG SNG** maintient l'avantage lié à la rémunération des Afficheurs-Monteurs lorsqu'ils se trouvent en situation de « journées exceptionnelles sans aucun affichage ».

Ainsi, si pour des raisons exceptionnelles et inhabituelles, l'Afficheur-Monteur n'a aucun panneau à afficher, il sera amené à réaliser des travaux d'entretien et de maintenance, en lien avec son contrat de travail et avenants (nettoyage de véhicule de service...). Dans ce cas de figure exceptionnel, la société **DERICHEBOURG SNG** s'engage à garantir le maintien de salaire sur la base de la moyenne des 6 derniers mois précédents la carence d'affichage pour les afficheurs rémunérés à la tâche.

#### d) Les heures complémentaires

En ce qui concerne les salariés à temps partiel, le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours d'un même mois est limité au tiers de la durée stipulée au contrat.

En contrepartie, les heures complémentaires qui n'excèdent pas la limite ci-dessus sont payées, dès la première heure, au taux majoré de 25 %. Par la suite, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée contractuelle donne lieu à une majoration de salaire de 50 %.

S'il est constaté par la commission de suivi de l'accord qu'un salarié effectue 1 450 heures de travail sur un an, il lui sera alors proposé un CDI à temps plein quel que soit son contrat de travail (CDD, interim...).

#### 4) La mobilité géographique ou fonctionnelle

La mobilité interne au sein de la société **DERICHEBOURG SNG** s'entend de la mobilité fonctionnelle et/ou de la mobilité géographique.

Par mobilité fonctionnelle, sont visées les situations dans lesquelles le salarié est amené à changer d'emploi. Par mobilité géographique, sont visées les situations de mobilité impliquant pour le salarié un changement du lieu d'exercice de son activité en dehors de sa zone géographique d'emploi. Une

telle mobilité peut nécessiter un changement de résidence du salarié. La mobilité fonctionnelle peut s'accompagner d'une mobilité géographique.

#### a. *Mobilité géographique*

Ne sont pas visées par le présent accord :

- les mobilités géographiques à l'initiative du salarié, pour satisfaire à des exigences personnelles d'ordre familial ;
- les missions à caractère temporaire.

La société **DERICHEBOURG SNG** s'engage à respecter les limitations géographiques **liées au bassin d'embauche, sauf accord du salarié.**

~~précisées dans les clauses de mobilité inscrites au contrat de travail des salariés transférés.~~

Il est précisé que la société **DERICHEBOURG SNG** a procédé à un nouveau découpage du territoire en quatre régions (Sud-Est, Sud-Ouest, Nord-Ouest et Grand Est) qui n'a aucune conséquence sur les contrats de travail transférés.

En l'absence de clause **et au regard des** ~~dans le~~ contrats de travail **et avenants**, **DERICHEBOURG SNG** s'engage à ne pas imposer de mobilité géographique excédant le bassin d'emploi attaché au lieu d'embauche.

**La société DERICHEBOURG SNG s'engage à accorder les mesures d'accompagnement suivantes à tout salarié ayant accepté une mobilité géographique :**

- **une indemnité de mobilité géographique équivalente à deux mois de salaires bruts,**
- **la prise en charge de son éventuel déménagement (montant limité à 5 000 €).**

#### b. *Mobilité fonctionnelle*

Il est rappelé que toute évolution fonctionnelle donnera lieu à la remise d'une fiche de poste. **Il est précisé au moment de la signature du présent accord, les fiches de postes demeurent inchangées depuis le transfert des contrats de travail. En outre, la direction DERICHEBOURG SNG s'engage à convoquer les organisations syndicales représentatives de l'entreprise si des modifications importantes devaient figurer dans les fiches de postes.**

**Dès lors que l'entreprise serait amenée à proposer un autre poste de travail, la société s'engage à assurer un parcours d'intégration au poste et à proposer autant que de besoins toute formation nécessaire à l'adaptation au poste de travail.**

**En cas de dénonciation par l'une des parties signataires, il est précisé que l'ensemble des dispositions relevant des jours de carences, ne pourront être moins favorables que celles inscrites dans le présent accord pendant toute la durée de ce dernier.**

**Si la mobilité fonctionnelle engendre une mobilité géographique, alors le salarié bénéficiera des mêmes mesures d'accompagnement.**

#### c. *Commission de suivi de la mobilité*

Une commission de suivi de mobilité est mise en place afin de s'assurer du respect de cet accord, du bon déroulement des parcours professionnels (postes de mobilité proposés, adéquation de la formation, étude des candidatures...) et de l'équité du traitement des salariés.

#### 5) Le régime de santé et de prévoyance

La société **DERICHEBOURG SNG** maintient un régime de frais de santé et de prévoyance comportant des niveaux de garanties et une participation patronale au financement du régime, similaires au regard des dispositions en vigueur au sein de la société **EXTERIONMEDIA (France)**, sous réserve des évolutions législatives et réglementaires, en particulier celles portant sur la définition des contrats dits « responsables ». Ainsi, la part patronale est portée à : 75 % pour les non cadres et 65 % pour les cadres, afin de compenser en partie les effets pervers des évolutions législatives créant un plafonnement des remboursements dans le cadre des contrats dits « responsables ».

#### 4) Les frais individuels et les tickets restaurant

Le régime applicable aux tickets restaurant reste identique à celui en vigueur au sein de la société **EXTERIONMEDIA (France)**, à savoir : 8,85 € pour l'Île-de-France (part patronale 5,31 €) et 8,30 € pour la province (part patronale 4,98 €).

Durant cette négociation, la direction à accepter de mettre en place un système de primes de panier de 15 €/jour/salarié, dans l'éventualité d'une signature unanime des organisations représentatives de l'entreprise.

Cette grille sera revalorisée annuellement sur la base de l'inflation constatée par l'INSEE à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

#### Z Les médailles d'honneur du travail

La médaille du travail est décernée aux salariés ayant l'ancienneté requise. Pour les salariés transférés, l'ancienneté prend en compte celles de l'entreprise précédente.

Les sommes attribuées au titre de l'obtention de ces différents échelons sont les suivantes :

Argent	153 €
Vermeil	229 €
Or	305 €
Grand Or	382 €

En vertu de l'article du présent accord, il est précisé que pour les salariés ayant acquis les années d'ancienneté requises uniquement au sein de l'entreprise, le montant de leur prime se déclinera comme suit :

Argent	330 €
Vermeil	445 €
Or	560 €
Grand Or	800 €

Il est précisé, que la direction a accepté de revaloriser chaque tranche d'un montant de 100 €.

## 8 Les indemnités de licenciement

Il est rappelé que les indemnités de licenciement seront calculées sur l'ancienneté totale, c'est-à-dire en prenant en compte celle acquise au sein de la société **EXTERIONMEDIA (France)**.

Il est précisé que la direction doublera les indemnités de licenciement pour les salariés de moins de 45 ans et les triplera pour les salariés de plus de 45 ans, licenciement dû à une inaptitude liée à une maladie professionnelle ou à une incapacité de travail et dont le reclassement du salarié sur un poste adapté n'a pu aboutir.

## 9 Le droit syndical

- Prise en charge intégrale des frais de transport (avion et train) pour assister un salarié qui en fait la demande dans le cadre de l'article 1232-4 du code du travail et rémunération intégrale, comme temps de travail effectif (moins l'heure de repas) et sans usage du crédit d'heures de délégation, du temps de l'entretien et indemnisation selon le même taux horaire pour les déplacements.
- Conformément à l'accord préélectoral du 29 décembre 2014 signé par les organisations syndicales, la direction s'engage à maintenir les dispositions autour du doublement des heures de délégations pour les élus du CHSCT et les 8 heures d'heures de délégation accordées aux représentants syndicaux.
- Dans l'éventualité d'une délégation unique du personnel (DUP), faisant suite à la loi Macron, la direction s'engage par le présent accord à maintenir 1,2 % attribué au financement du budget des œuvres sociales du CE. Dans le même esprit, la direction s'engage à maintenir les 45 heures de délégation à chaque représentant titulaire de la DUP, la tenue d'une réunion par mois et du maintien des commissions formation et égalité professionnelle devenu facultative de part la dit loi Rebsamen. Le nombre de titulaires sera déterminé par accord d'entreprise.

Dans l'attente d'une négociation autour du droit syndical, la direction a accepté de financer le détachement d'un salarié à hauteur de 100 % de sa rémunération et le maintien de tous les avantages en nature dont bénéficiait le salarié, dans l'éventualité d'une demande de détachement.

D'autre part, la direction s'engage à financer chaque organisation représentative de l'entreprise à hauteur de 2 000 € annuels pour les déplacements hors invitation par l'employeur. Durant le déplacement des délégués syndicaux, l'entreprise autorise chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise à organiser des assemblées générales de salariés pendant le temps de travail, pour une durée maximum de 30 minutes, à raison de deux assemblée/mois.

## 11 Les avantages en nature

En d'autres termes, le véhicule de service est à la disposition du personnel uniquement pendant les heures de travail. Le salarié ne peut donc pas utiliser

le véhicule pour ses besoins personnels, sauf accord écrit implicite du responsable hiérarchique.

## 12 Parité H/F

La société **DERICHEBOURG SNG** s'engage à maintenir les droits entourant la parité entre les hommes et les femmes négociés chez EXTERIONMEDIA (France), à savoir :

- **Le développement de la mixité dans l'emploi qui figure dans le rapport annuel, avec comme indicateur** : le nombre d'embauche au poste de cadre/sexe, de promotion/sexe, d'évolution professionnel/sexe.
- **La formation qui figure dans le rapport annuel, avec comme indicateur** : le pourcentage du nombre de bénéficiaire/sexe de formation au cours de l'année, du nombre d'heure de salarié n'ayant pas eu de formation/sexe.
- **Amélioration des conditions de travail entourant le congé maternité** : Pour les catégories de salariées où le métier le permet, le télétravail sera proposé à raison de 2 jours/semaines dès le 5<sup>e</sup> mois de grossesse. Pour les catégories de salariées où le métier ne le permet pas, dès le 5<sup>e</sup> mois de grossesse, les salariées enceintes pourront quitter une heure avant à raison chaque jour travaillé de la semaine.
- **Rémunération effective et lutte contre les inégalités salariales** : La direction des ressources humaines s'assurera, qu'à intitulé de poste équivalent, les rémunérations et augmentations de salaire seront égales entre les hommes et les femmes, idem pour les promotions. La direction s'engage à garantir aux femmes en congés maternité et hommes en congé parental le droit au bénéfice d'augmentation individuelle et collective, nonobstant leur période de congés.
- **Articulation entre l'activité professionnelle et familiale** : la société DERICHEBOURG SNG prendra en charge intégralement le congé paternité avec maintien de la rémunération. Pour les afficheurs ayant une grande partie de rémunération variable, le salaire sera calculé sur la moyenne des 6 derniers mois.
- **Les journées enfants malades inscrites dans la Convention Collective Nationale de la Publicité et assimilées (12 jours) dont bénéficient les femmes sont de plein droit transposables aux hommes.**

## **II. Dispositions finales**

### 1) Durée, dénonciation et révision de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée **déterminée de 10 ans avec tacite reconduction indéterminée**. Il prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé à l'initiative de l'une ou autre des parties, suivant notification par lettre recommandée avec AR adressé à l'ensemble des parties, dans un délai de trois mois précédant la date de tacite reconduction.

~~Le présent accord pourra être dénoncé à l'initiative de l'une ou l'autre des parties contractantes, par notification par lettre recommandée avec accusé~~



~~de réception, selon les règles légales de dénonciation en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2015.~~

Le présent accord pourra être révisé par l'une ou l'autre des parties contractantes selon les règles légales en vigueur.

A compter de cette date, le présent accord se substituera de droit à l'ensemble des ~~dispositions conventionnelles~~ **des accords d'entreprise d'Exterior Média repris dans l'accord tripartite du xx/xx/xx** mises en cause suite à l'opération de transfert du 1<sup>er</sup> novembre 2014.