

**ACCORD COLLECTIF INSTAURANT DES CONVENTIONS
DE FORFAIT ANNUEL EN JOURS
DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LES
AFFICHEURS-MONTEUR PAYÉS À LA TÂCHE RÉMUNÉRÉS EN**

CONCLU ENTRE : _____

DERICHEBOURG SNG, Société par actions simplifiée au capital de 800 000 € dont le siège social se situe 84, boulevard de l'Europe 69310 PIERRE-BENITE, identifiée sous le numéro B 750 969 453 auprès du Registre du Commerce et des Sociétés de LYON

Représentée aux présentes par Monsieur Philippe LEFEVRE, dûment habilité en sa qualité de Directeur Général,

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la société DERICHEBOURG SNG ci-dessous énoncées:

- l'organisation syndicale **F3C-CFDT**, représentée par Monsieur Alain LOUIS, délégué syndical ;
- l'organisation syndicale **Info'Com-CGT**, représentée par Monsieur Philippe CHARDON, délégué syndical ;

D'autre part,

ci-après conjointement dénommées « les Organisations Syndicales »

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Les missions spécifiques de certains salariés de la Société DERICHEBOURG SNG nécessitent la mise en place d'une organisation du travail particulière.

Dans ces conditions, le présent accord institue au sein de Société DERICHEBOURG une organisation du travail ~~des afficheurs-monteurs~~ dite de « convention de forfait en jours de travail ».

Le présent accord a pour objectifs :

- de s'adapter aux spécificités de l'activité exercée par certains salariés non cadres en fixant globalement le nombre de jours de travail qu'ils doivent effectuer chaque année ;
- d'assurer aux salariés qui en relèvent des garanties en matière de préservation de leur santé et de temps de repos ;
- **de fixer la rémunération des salariés.**

A cet effet, il est inséré dans le présent accord des dispositions conformes à l'article L. 3121-64 du Code du travail portant notamment sur :

- ~~les salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ;~~
- ~~la période de référence du forfait ;~~
- ~~le nombre de jours compris dans le forfait ;~~
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
- les modalités d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail afin que celle-ci soit raisonnable et permette une bonne répartition dans le temps du travail du salarié **en forfait jours** ;
- les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail ;
- les modalités du droit à la déconnexion.

Pour cette catégorie, cet accord se substitue aux dispositions concernant l'organisation du temps de travail dans l'accord de substitution du 4 décembre 2015.

Article 1

LE CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique au sein de la Société DERICHEBOURG SNG.

Les parties conviennent que ~~les conventions de forfait en jours ne peuvent~~ **l'organisation du travail ne peut** être qu'avec :

- les salariés dont la ~~durée du temps de travail~~ **la prise de service** ne peut être prédéterminée **pour l'ensemble** et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du

temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées afin d'optimiser les temps de transports liés à leur fonction.

A ce titre, les parties au présent accord, après avoir procédé à une analyse, retiennent qu'appartiennent à cette catégorie, en dehors des salariés cadres, les salariés relevant de la catégorie d'emploi suivante : les afficheurs-monteur payés fixe plus variable à la tâche.

En effet, ces afficheurs-monteurs payés fixe plus variable, selon la région, la ville dans laquelle ils travaillent sont soumis à des temps de transports variables en fonction de l'heure de prise de service pour effectuer leur charge de travail. à la tâche sont soumis à des horaires de travail dont la durée ne peut être quantifiée précisément à l'avance, et disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

La société accepte le fait qu'ils disposent d'une totale liberté dans l'organisation de leur travail sur la base de la semaine d'une journée, et décident eux-mêmes de leurs horaires de prise de service travail.

Leur rémunération, elle-même, est fonction de leur activité, renforçant ainsi leur autonomie.

Il est expressément rappelé par les parties que l'autonomie dont disposent les salariés visés par le présent accord s'entend d'une L'autonomie dans leur prise de service l'organisation de leur emploi du temps. Celle-ci ne leur confère pas une totale indépendance et ne les délie pas de tout lien de subordination hiérarchique. Ainsi, les salariés concernés s'ils gèrent de manière autonome leur prise de service emploi du temps devront informer leur hiérarchie de leur activité. En outre, ils devront organiser leur activité dans des conditions compatibles avec :

- leurs missions ;
- leurs responsabilités professionnelles ;
- leurs objectifs ;
- l'organisation de l'entreprise.

Tous les postes à venir d'afficheurs-monteur payés fixe plus variable à la tâche, bénéficieront de cet accord car par nature, la prise de service différencié peut permettre d'optimiser les temps de transports pour remplir leur charge de travail leur temps de travail ne peut être prédéterminé, et ils disposent également d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice de leurs missions.

Article 2

LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL CONVENTION INDIVIDUELLE DE FORFAIT ANNUEL EN JOURS

L'exécution des missions d'un salarié selon une organisation du travail sur 39 heures hebdomadaires en forfait jours ne peut être réalisée qu'avec son accord écrit. Une convention individuelle de forfait est établie à cet effet. Celle-ci peut être intégrée au contrat de travail initial ou bien faire l'objet d'un avenant à celui-ci.

La convention individuelle de forfait comporte notamment Cette organisation du temps de travail entraîne :

— le nombre de jours travaillés dans l'année :

- le droit à 22 jours de réduction du temps de travail ;
- le droit à 6 jours seniors de repos supplémentaires à partir de 50 ans, à 11 à partir de 55 ans et à 16 à partir de 60 ans ;
- un rappel sur les règles relatives au respect des temps de repos (11 heures de repos entre deux journées de travail ; le repos hebdomadaire établi tous les samedis et dimanches) ;
- le montant de sa rémunération contractuelle, les modalités de calcul de sa partie variable ;

S'il le souhaite, et ce quelle qu'en soit la cause, un salarié peut solliciter la direction de l'entreprise afin de ne plus être soumis à une convention individuelle de forfait en jours. Cette demande sera étudiée par l'entreprise qui restera libre de l'accepter ou non. Le cas échéant, un avenant au contrat de travail sera conclu afin de régler les conditions de passage à un autre régime de durée du travail. L'avenant traitera notamment de la prise d'effet du nouveau régime, et de la nouvelle durée du travail et de la rémunération qui s'y applique.

L'employeur ne pourra utiliser le refus du forfait jours, ni la sollicitation du passage à un autre régime de durée du travail pour justifier le licenciement du salarié.

Article 3

NOMBRE DE JOURNÉES DE TRAVAIL

Article 3.1 : Période annuelle de référence

La période annuelle de référence est l'année civile.

Article 3.2 : Fixation du forfait

Le nombre de jours travaillés sur la période de référence est fixé à 218 jours. La journée de solidarité est incluse dans ce forfait.

Ce nombre de jours est applicable aux salariés ayant acquis la totalité de leur droit à congés payés. Le cas échéant, ce nombre de jours est réduit du nombre de jours de congés supplémentaires dont bénéficie le salarié (jours seniors...).

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel intégral, le nombre de jours de travail est augmenté du nombre de jours de congés payés manquant pour atteindre un congé annuel intégral. Cette règle ne s'applique pas aux salariés entrant en cours de période auxquels un calcul spécifique est appliqué.

Article 3.3 : Forfait réduit

Dans le cadre d'un travail réduit à la demande du salarié, et si la direction donne son accord, il pourra être convenu par convention individuelle, des forfaits portant sur un nombre de jours inférieur à 218 jours.

Ce forfait réduit devra être prévu dans le contrat de travail du salarié ou dans un avenant à ce contrat.

Article 3.4 : Jours de repos liés au forfait

L'application d'une convention de forfait en jours ouvre au salarié le bénéfice de jours de repos s'ajoutant aux repos hebdomadaires, congés payés légaux et conventionnels et jours fériés.

Ce nombre de jour varie chaque année en fonction du nombre de jours fériés coïncidant avec des jours de travail. Il s'obtient en déduisant du nombre de jours calendaires de l'année (365 ou 366 les années bissextiles) :

- le nombre de samedi et de dimanche ;
- les jours fériés chômés ne coïncidant pas avec un samedi ou un dimanche ;
- 25 jours ouvrés de congés légaux annuels ;
- le forfait de 218 jours incluant la journée de solidarité ;

Les jours de repos liés au forfait doivent avoir été pris au cours de la période de référence. A défaut ils ne peuvent être reportés ni être indemnisés.

Article 5

LE DECOMPTE ET LA DECLARATION DES **JOURS HEURES** TRAVAILLEES

Article 5.1 : Décompte en **journées heures** de travail

La durée de travail des salariés visés par le présent accord fait l'objet d'un décompte **annuel mensuel** en **journées heures** de travail effectif.

Les prises de service se feront entre 3 heures et 8 heures du matin. Les fins de service se feront au maximum entre 13 heures et 18 heures.

La journée entière se définit comme la présence au travail le matin et l'après-midi.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-62 du Code du travail, Ils ne sont pas soumis :

- à la durée quotidienne maximale de travail effectif prévue à l'article L. 3121-18 du code du travail ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22 du code du travail ;
- à la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-27 du code du travail.

Cependant, Ils doivent respecter :

- la durée annuelle fixée par leur forfait individuel,
- le temps de repos quotidien de 11 heures consécutives,
- le temps de repos hebdomadaire de **deux jours 35 heures** consécutives, soit les **samedis-dimanches**.

Par ailleurs, les semaines non travaillées pour un motif de maladie, accident de travail ou maternité seront comptabilisées sur la base du nombre de jours réels moyen hebdomadaire qui aurait été travaillé durant la période d'absence du salarié.

En contrepartie de l'exercice de leur mission dans ce cadre annuel, les salariés concernés bénéficient d'une rémunération fixe complétée d'une rémunération variable.

Cette rémunération sera réévaluée annuellement, inscrite dans une grille des rémunérations de l'entreprise et reprise dans l'avenant co-signé entre la direction et le salarié. dite « à la tâche ».

Il est toutefois précisé que le forfait en jours ne dispense pas le salarié d'être présent dans les plages horaires lui permettant de rencontrer ses collègues, ses supérieurs hiérarchiques et ses interlocuteurs, notamment dans les plages horaires d'ouverture des établissements ou agences de leurs périmètres.

Dans ces conditions, le salarié concerné devra organiser son travail de manière à se rendre disponible pour ces rencontres et échanges, tant avec les autres collaborateurs de la société qu'avec les interlocuteurs extérieurs à celle-ci.

Pour autant, Il est important de rappeler que compte tenu de leur autonomie dans la prise de service il n'est pas nécessaire que les afficheurs-monteur payés au fixe plus variable à la tâche informent leur supérieur hiérarchique du moment où ils prennent ou quittent leur poste de travail.

Article 5.2 : Système auto-déclaratif

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, les parties considèrent que le décompte de la durée de travail en heures sera effectué au moyen d'un système auto-déclaratif, annexé au présent accord.

Le suivi des journées heures travaillées s'effectue par le service des Ressources Humaines. Les salariés concernés par ce forfait jours déclareront toutes les semaines mois leurs journées heures de travail réalisées via un Relevé d'Activité hebdomadaire Mensuel (RAHM) qu'ils devront remplir.

Le service des Ressources Humaines pourra dès lors effectuer un suivi régulier, du nombre de jours heures travaillées pour chacun des salariés concernés.

Les salariés ont l'obligation de respecter cette procédure en vigueur dans l'entreprise, destinée à récapituler périodiquement le nombre de jours heures travaillées et le respect des repos quotidiens et hebdomadaires.

Article 5.3 : Contenu de l'auto-déclaration

L'auto-déclaration du salarié comporte :

- le nombre et la date des journées heures de travail effectuées ;
- le rappel du nombre d'heures de repos obligatoires entre chaque journée de travail

Les jours de repos devront être identifiés en tant que :

- repos hebdomadaire ;
- congés payés ;

- congés conventionnels ;
- jours fériés chômés ;
- jours de ~~repos liés au forfait~~ RTT ;
- ~~jours seniors.~~

Au sein du document déclaratif, le salarié a la possibilité de faire part à sa hiérarchie des difficultés éventuellement rencontrées dans les domaines :

- de la répartition de son temps de travail ;
- de la charge de travail ;
- ~~des temps de route journaliers ;~~
- de l'amplitude de travail et des temps de repos.

Un encadré est prévu à cet effet pour recueillir les commentaires du salarié concerné.

Article 5.4 : Contrôle du responsable hiérarchique

Le document renseigné ~~et signé~~ par le salarié est transmis au responsable hiérarchique qui l'étudiera afin de vérifier que la charge de travail ~~et le temps de route~~ du salarié ~~est sont~~ raisonnables et ~~permettent~~ une bonne répartition dans le temps de son travail. Le cas échéant, il pourra décider d'activer les mesures liées au dispositif de veille prévu par le présent accord.

Article 5.5 : Synthèse annuelle

A la fin de chaque période de référence, il est remis au salarié un récapitulatif des ~~journées~~ heures de travail effectuées.

Article 6

EVALUATION, MAITRISE ET SUIVI DE LA CHARGE DE TRAVAIL

L'objectif de ce présent accord est de mettre en place ~~un forfait annuel en jours~~ la réduction du temps de travail et la gestion de la prise de service pour les afficheurs-monteur payés à la tâche. Le recours à cet aménagement du temps de travail ne doit pas conduire à une intensification de la charge de travail qui porterait atteinte à la santé et à la sécurité du salarié.

Les parties conviennent de mettre en œuvre les dispositifs suivants :

Article 6.1 : Répartition prévisionnelle de la charge de travail : la prise des congés payés et ~~repos liés au forfait~~ jours RTT et seniors

Afin d'assurer la meilleure répartition possible du travail des salariés, ceux-ci sont incités à poser les jours de ~~repos liés au forfait~~ RTT et seniors de manière homogène sur la période de référence, ~~en privilégiant les périodes de faible activité~~. Pour la période ordinaire des vacances du 1er mai au 31

octobre, l'employeur est tenu d'organiser la fixation et l'ordre de départ en congés au moins 2 mois avant son ouverture en garantissant à chacun quatre semaines de congés continus.

Afin de faire face à une absence pour cause de congés payés, de RTT ou de jours seniors ~~repos liés au forfait~~, il est institué un délai de prévenance de 15 jours ~~porté à 30 jours~~ lorsque la durée de l'absence est d'au moins 1 semaine.

Article 6.2 : Temps de pause

Le salarié devra également veiller à ne pas effectuer plus de six heures de travail continu sans avoir pris une pause d'au moins vingt minutes ~~et en cas de journée dépassant 7 heures une pause de 30 minutes minimum.~~

Article 6.3 : Temps de repos

Les salariés ~~dont le travail est décompté en jours~~ bénéficient au minimum :

- d'un repos quotidien consécutif de 11 heures ;
- et d'un repos hebdomadaire consécutif de deux jours ~~35 heures.~~

Chaque semaine, les salariés doivent bénéficier de deux jours de repos hebdomadaires consécutifs, ~~identifié comme samedi-dimanche ou dimanche-lundi.~~

Les périodes de repos ainsi définies ne constituent qu'une durée minimale. Les salariés sont encouragés, dans le cadre de l'organisation de leur temps de travail, chaque fois qu'ils le peuvent, à porter cette durée à un niveau supérieur.

Article 6.4 : Amplitude de travail

L'amplitude quotidienne de travail ~~est de 7,8 heures doit rester raisonnable~~ et ne peut être supérieure à 10 ~~13~~ heures ~~et à 25 faces/jour.~~

~~La limite ainsi fixée ne constitue qu'une amplitude maximale de la journée de travail et n'a pas pour objet de fixer une durée habituelle de travail. Ainsi, les salariés sont encouragés, dans le cadre de l'organisation de leur temps de travail, à réduire l'amplitude de travail à un niveau inférieur à cette limite.~~

Article 6.5 : Suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail

La charge de travail des salariés doit être raisonnable.

L'organisation du travail, la charge de travail et la répartition dans le temps du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veillera notamment à ce que :

- le salarié ne soit pas placé dans une situation de surcharge de travail ;
- l'amplitude maximale de travail et les durées minimales de repos soient **strictement** respectées.

A cette fin il sera considéré, au vu des constatations effectuées, qu'un nombre de panneaux à afficher par jour de ~~20 à 25 panneaux~~ ~~210 m²~~ ~~12m²~~ ~~et 10% de grattage~~ (ou en équivalent dans les autres formats) constituera une charge raisonnable équivalente à une journée de travail d'une durée de ~~7,8 heures~~ ~~comprise entre 8 et 10 heures.~~

Au-delà des panneaux pourront être toutefois attribués, avec l'accord du salarié, sans toutefois dépasser ~~35 panneaux~~ ~~12-360~~ m² (ou en équivalent dans les autres formats) afin de ne pas prendre le risque de dépasser une journée de ~~13-10~~ heures.

L'organisation du travail des salariés concernés ~~par le forfait-jours~~ fera l'objet d'un suivi **hebdomadaire mensuel** par le service des Ressources Humaines, afin de vérifier que la charge de travail ne soit pas trop importante, comme vu dans l'article 5 du présent accord.

Ce Relevé d'Activité **hebdomadaire Mensuel** sera accompagné d'un encadré en bas de page pour que le salarié puisse notifier tout commentaire quant à sa charge de travail.

Ces relevés seront validés chaque mois par le responsable hiérarchique et **seront** l'occasion de mesurer et répartir la charge de travail sur la semaine et de vérifier qu'elle ne soit pas trop importante.

Ce suivi est également assuré par la tenue des entretiens périodiques.

Le cas échéant, à l'occasion de ce suivi, le responsable hiérarchique pourra décider d'activer les mesures liées au dispositif de veille prévu par le présent accord.

Article 6.7 : Entretiens périodiques

Article 6.7.1 : Périodicité

~~Deux~~ Un **entretiens annuels** d'évaluation **trimestriel** de la charge de travail seront organisés entre le salarié **ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année** et son supérieur hiérarchique.

Ces entretiens **annuels trimestriels** sont complétés par un suivi régulier de la charge de travail tout au long de la période de référence à l'occasion des entretiens périodiques, qui se tiennent, de manière formelle ou informelle, entre le salarié et son responsable hiérarchique, **qui le cas échéant pourra se faire assister d'un représentant du personnel**

Ces entretiens seront conduits par le supérieur hiérarchique du salarié concerné, à la lumière des informations relevées dans le suivi réalisé par le service des Ressources Humaines.

Le salarié concerné sera invité à faire part des difficultés **rencontrées, des améliorations** d'organisation **à apporter** ou d'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle qu'il pourra rencontrer.

A cette occasion, une grille de synthèse devra être remplie, dans laquelle apparaitront les commentaires du salarié et de son responsable suite à leurs échanges sur la charge de travail **trimestrielle annuelle**, l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle, ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

Article 6.7.2 : Objet de l'entretien

L'entretien aborde les thèmes suivants :

- la charge de travail du salarié ;
- l'adéquation des moyens mis à la disposition du salarié au regard des missions et objectifs qui lui sont confiées ;

- le respect des durées maximales d'amplitude ;
- le respect des durées minimales des repos ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- les temps de route ;
- les relations sociales (collègues, clients...) ;
- la déconnexion ;
- La rémunération.

La question de la rémunération du salarié n'est abordée qu'au cours d'un seul entretien par période de référence.

Les éventuelles problématiques constatées lors de ces entretiens donneront lieu à :

- une recherche et une analyse des causes de celles-ci ;
- une concertation ayant pour objet de mettre en œuvre des actions correctives.

Par ailleurs, en l'absence même de difficultés rencontrées par le salarié, l'entretien peut être l'occasion de suggérer et, le cas échéant, de mettre en œuvre toute mesure de nature à améliorer les conditions de travail du salarié.

L'entretien fera l'objet d'un compte-rendu conjointement signé par le salarié et son supérieur hiérarchique.

Article 6.8 : Dispositif d'alerte et veille sur la charge de travail

6.8.1 Dispositif d'alerte

Le salarié qui rencontre des difficultés inhabituelles dans l'organisation de son travail, dans la prise de ses congés ou temps de repos ou estime que sa charge de travail est trop importante a le devoir d'alerter immédiatement sa hiérarchie **et/ou les représentants du personnel** en transmettant des éléments sur la situation invoquée.

Un entretien sera organisé dans les plus brefs délais afin que la situation soit analysée.

Lors de cet entretien, il sera procédé à un examen de l'organisation du travail du salarié, de sa charge de travail, de l'amplitude de ses journées d'activité, avant d'envisager toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées. **Lors de cet entretien, le salarié pourra le cas échéant se faire accompagner du représentant du personnel de son choix.**

A l'issue de cet entretien, un compte-rendu écrit, auquel est annexée l'alerte écrite initiale du salarié, décrivant les mesures qui seront le cas échéant mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation, sera établi.

La direction des ressources humaines et ou N+1 devra veiller à ce que chaque salariés cadres aient bien pris leurs deux jours de repos hebdomadaire consécutifs et temps de repos lié au présent accord, par le biais des relevés d'activité hebdomadaire.

6.8.2 Dispositif de veille

Un entretien est organisé dans les mêmes conditions et avec les mêmes objectifs que l'entretien organisé au titre du dispositif d'alerte lorsqu'un supérieur hiérarchique :

- estime qu'un salarié est dans une situation de surcharge de travail ;
- estime qu'une bonne répartition du travail, dans le temps, n'est pas assurée
- constate que les durées maximales d'amplitude ou minimales de repos ne sont pas respectées ;
- constate que le salarié ne prend pas les jours de repos et congés dont il bénéficie.

La participation du salarié à cet entretien est impérative **en présence d'un représentant du personnel de son choix s'il le souhaite.**

Article 6.9 : Rôle du Comité d'entreprise ou du (futur) Comité Social et Economique

A l'occasion de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, le comité d'entreprise ou le (futur) Comité Social et Economique est consulté sur la durée du travail.

Il est ainsi destinataire d'informations portant sur **le recours aux conventions de forfait la réduction du temps de travail, l'organisation des prises de service** et les modalités de suivi de la charge de travail.

Article 7

DROIT A LA DECONNEXION

Les salariés concernés par le forfait jours disposent d'un droit à la déconnexion, mais ont également le devoir de se déconnecter.

L'utilisation des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) mises à disposition des salariés, doit respecter la vie personnelle de chacun. Chaque salarié doit bénéficier de ses temps de pause, de congés, et d'un équilibre entre sa vie personnelle et professionnelle.

Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion seront définies dans le cadre de la négociation annuelle sur la qualité de vie au travail.

Article 8

REMUNERATION

En contrepartie de l'exercice de leur mission **dans ce cadre annuel**, les salariés concernés bénéficient d'une rémunération fixe complétée d'une rémunération variable **dite « à la tâche »**, **sauf accord d'entreprise, accord de branche ou évolutions législatives plus favorables pour le salarié.**

La rémunération est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies. Les parties rappellent expressément que le salaire ainsi versé est la contrepartie des missions effectuées par le salarié mais que celui-ci couvre également toutes les sujétions résultant de l'organisation de la durée du travail **sous la forme d'un forfait annuel en jours**. Par conséquent, les parties considèrent que le

salaires versés ~~aux salariés en forfaits jours~~ ne peut en aucun cas faire l'objet d'une conversion en un salaire horaire.

Compte tenu des spécificités de la rémunération variable des afficheurs-monteurs ~~payés à la tâche~~, il est déterminé que la rémunération des jours ~~de repos liés au forfait~~ RTT et seniors s'établit comme la somme de la ~~partie la plus importante du~~ fixe de leur rémunération et du montant ~~de la moyenne du salaire de l'année en cours~~ du SMIC journalier correspondant à la période du repos.

Il est convenu que pour les besoins du présent accord la ~~moyenne du salaire de l'année en cours~~ le SMIC journalier est calculé sur une base théorique de 7,8 heures.

Néanmoins, une étude du temps travaillé sera effectuée pour chaque salarié concerné par cet accord afin de s'assurer que le taux horaire moyen de salaire ne soit pas en-deçà du taux horaire légal et conventionnel.

Le salarié aura donc un salaire fixe minimal de 400€ bruts mensuels.

Chaque panneau sera rémunéré à :

- 3,5€ le panneau dans la limite de 18 faces/jour,
- 4,375€ le panneau de 19 à 21 faces/jour (majoration de 25%),
- 5,25€ le panneau de 22 à 25 faces/jour (majoration de 50%).

Quelle que soit la charge de travail donnée au salarié, la rémunération mensuelle totale ne pourra être inférieure à 400€ bruts mensuels + 18 faces/jour de travail.

Article 9

ARRIVÉE EMBAUCHE ET DÉPART RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL EN COURS DE PERIODE DE REFERENCE

Article 9.1 : Arrivée ~~Embauche~~ en cours de période

Pour les salariés ~~cadres~~ afficheurs monteurs embauchés en cours de période de référence, un calcul spécifique ~~du forfait~~ des jours RTT et seniors applicables sur la période considérée est effectué au prorata temporis ~~du forfait annuel~~ et précisé dans la convention individuelle de forfait.

Article 9.2 : Départ ~~Rupture du contrat de travail~~ en cours de période

En cas de ~~départ~~ rupture du contrat de travail en cours de période de référence, une régularisation de la rémunération ~~pourra être~~ sera effectuée au prorata temporis ~~selon que le salarié aura travaillé un nombre de jours supérieur ou inférieur au nombre de jours qu'il aurait dû travailler pour la période comprise entre le premier jour de la période de référence et le dernier jour de travail.~~

Le cas échéant, une compensation ~~sera~~ pourra être faite avec les autres sommes restant dues au salarié au titre de la rupture du contrat de travail (indemnité de congés payés...).

Article 10
ABSENCES

Chaque journée d'absence non assimilée à du temps de travail effectif par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, s'impute sur la rémunération mensuelle sur la base de 18 faces/jour le nombre global de jours de la convention de forfait.

Les absences non rémunérées (justifiées ou non justifiées) d'une journée seront déduites de la rémunération mensuelle sur la base de 18 faces/jour. d'un salaire journalier reconstitué selon la formule :

« Salaire journalier = rémunération annuelle / (nombre de jours de la convention de forfait + nombre de jours congés payés + nombre de jours fériés chômés) ».

Article 11
CONSULTATION DU CHSCT

Le présent accord est soumis avant sa signature à la consultation du CHSCT pour les mesures constituant un projet important au sens des dispositions de l'article L. 4612-8-1 du Code du travail.

Article 12
DISPOSITIONS FINALES

Article 12.1 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le [...préciser...].

Article 12.2 : Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 12.3 : Interprétation 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 30 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

Les avenants interprétatifs de l'accord sont adoptés à l'unanimité des signataires de l'accord.

Les avenants interprétatifs doivent être conclus dans un délai maximum de 30 45 jours suivant la première réunion de négociation. A défaut, il sera dressé un procès-verbal de désaccord.

Jusqu'à l'expiration de la négociation d'interprétation, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

Article 12.4 : Suivi de l'accord

Un suivi de l'accord est réalisé par l'entreprise et les organisations syndicales signataires de l'accord à l'occasion de la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

Article 12.5 : Révision de l'accord

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Information devra en être faite à la Direction, lorsque celle-ci n'est pas à l'origine de l'engagement de la procédure, et à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision.

Article 12.6 : Dénonciation de l'accord

~~Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.~~

~~La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.~~

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à la durée de dépôt et ne pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois qu'au bout de cinq ans d'application.

Le présent accord pourra être dénoncé à l'initiative de l'une ou l'autre partie contractante par notification, La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception, selon les règles légales de dénonciation en vigueur à l'autre partie.

Le présent accord pourra être révisé par La direction et les organisations syndicales représentatives qui se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

A compter de cette date, le présent accord ne pourra se substituer de droit à l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles en vigueur s'il est plus favorable aux salariés concernés.

Article 12.7 : Dépôt et publication de l'accord

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du Rhône et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Lyon.

L'accord fera par ailleurs l'objet d'un affichage dans les conditions légales.

Fait à Pierre Bénite, en 6 exemplaires originaux,

Le (date)

Pour la Société :

Monsieur Philippe LEFEVRE, Directeur Général

Pour F3C-CFDT :

Monsieur Alain LOUIS, Délégué Syndical

Pour Info'Com-CGT :

Monsieur Philippe CHARDON, Délégué Syndical