

ACCORD DE SUBSTITUTION
A L'ACCORD D'ENTREPRISE DU 13 JUIN 2008
INTITULE « MODALITES SPECIFIQUES AU PERSONNEL MOBILE »

ENTRE :

La société RED BEE MEDIA FRANCE, société par actions simplifiée, dont le siège social est situé au 23, rue du Dôme - 92 100 à BOULOGNE BILLANCOURT, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro 453 557 746, représentée par XXXXXX agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines et ayant tous pouvoirs aux fins des présentes,

Ci-après désignée « *RED BEE MEDIA FRANCE* », « *RBMF* » ou la « *Société* »,

D'UNE PART,

ET :

Les organisations syndicales représentatives au sein de la Société :

- Le syndicat SNFORTAC, représenté par XXXXXX en qualité de Délégué syndical ;
- Le syndicat SNME CFDT, représenté par XXXXXX en qualité de Délégué syndical ;
- Le syndicat SNAICS UNSA, représenté par XXXXXX en qualité de Délégué syndical ;
- Le syndicat SNRT-CGT, représenté par XXXXXX en qualité de Délégué syndical.

Ci-après désignées les « *Organisations syndicales* »,

D'AUTRE PART,

Ci-après individuellement désignées une « *Partie* » et collectivement désignées les « *Parties* »

PREAMBULE

Il est rappelé que la durée du travail au sein de la société RED BEE MEDIA FRANCE est régie par un accord d'entreprise signé le 24 juin 2005 entre, d'une part, les sociétés V.C.F. Holding, V.C.F. Tournages et V.C.F. Thématiques, la société RBMF venant aux droits de cette dernière – membres de l'Unité Economique et Sociale V.C.F et, d'autre part, les syndicats CFDT, SNTPCT et SNFORSCA. Cet accord a été par la suite amendé par deux avenants, du 10 novembre 2017 et du 6 mai 2021.

Des dispositions spécifiques étaient néanmoins applicables au personnel dit « mobile », en vertu d'un accord d'entreprise intitulé « *modalités spécifiques au personnel « mobile »* » signé le 13 juin 2008 entre, d'une part, RBMF (anciennement Technicolor Network Services France) et, d'autre part, les syndicats CFDT et SNTPCT.

Cet accord d'entreprise avait pour objet d'adapter les modalités de mise en œuvre de la modulation à ce personnel.

Le 03 mai 2023, RBMF a régulièrement dénoncé l'accord d'entreprise du 13 juin 2008 auprès des organisations syndicales signataires aux fins d'harmoniser le statut applicable à ses salariés concernant la durée du travail.

Les Organisations syndicales ont par la suite été convoquées afin de négocier un accord de substitution.

SOMMAIRE

PARTIE 1 – DISPOSITIONS LIMINAIRES	4
ARTICLE 1 – OBJET DE L’ACCORD	4
ARTICLE 2 – DUREE DE L’ACCORD	4
PARTIE 2 – DISPOSITIONS CONCERNANT LES SALARIES AFFECTES A L’EQUIPE « MOBILE » ANTERIEUREMENT A LA SIGNATURE DU PRESENT ACCORD.....	4
ARTICLE 3 – CHAMP D’APPLICATION.....	4
ARTICLE 4 – COMPENSATION DE LA PRIME MENSUELLE.....	4
ARTICLE 5 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	5
PARTIE 3 – DISPOSITIONS CONCERNANT LES SALARIES NON AFFECTES A 100% A UN SERVICE	5
ARTICLE 6 – CHAMP D’APPLICATION.....	5
ARTICLE 7 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	5
7.1 – Principe	5
7.2 - Jours protégés ouvrés, outil pour une meilleure conciliation vie professionnelle/vie personnelle.....	6
PARTIE 4 – DISPOSITIONS FINALES.....	6
ARTICLE 8 – SUIVI	6
ARTICLE 9 – REVISION.....	6
ARTICLE 10 – DENONCIATION DE L’ACCORD	7
ARTICLE 11 – NOTIFICATION – DEPÔT – PUBLICITE	7

PARTIE 1 – DISPOSITIONS LIMINAIRES

ARTICLE 1 – OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article L. 2261-10 du Code du travail et constitue un accord de substitution à l'accord d'entreprise du 13 juin 2008 dénoncé.

Il a pour objet de palier les conséquences de la dénonciation dudit accord pour l'équipe dite « mobile » en poste à ce jour et de prévoir les mesures spécifiques qui seront applicables à l'avenir aux salariés non affectés à 100% à un service.

ARTICLE 2 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2023.

PARTIE 2 – DISPOSITIONS CONCERNANT LES SALAIRES AFFECTES A L'EQUIPE « MOBILE » ANTERIEUREMENT A LA SIGNATURE DU PRESENT ACCORD

ARTICLE 3 – CHAMP D'APPLICATION

La présente partie s'applique aux salariés qui étaient affectés à l'équipe « mobile » au 09 juin 2023 (ci-après le « **Personnel mobile** »), soit 10 salariés.

Ils sont définis à l'article 1 de l'accord du 13 juin 2008 de la manière suivante :

« Le personnel « mobile » regroupe les membres du personnel qui relèvent des services d'exploitation et de maintenance et qui sont susceptibles, (missions de remplacement, accroissements temporaires d'activité, postes non-pourvus) sur un même métier, d'intervenir de façon récurrente sur plusieurs sites. Il doit à ce titre être formé sur l'ensemble des équipements et les spécificités opérationnelles des sites sur lesquels il sera amené à intervenir de façon régulière. »

ARTICLE 4 – COMPENSATION DE LA PRIME MENSUELLE

Afin de compenser la perte de la prime mensuelle prévue par l'accord du 13 juin 2008, les Parties ont convenu d'augmenter le salaire mensuel de base du Personnel mobile de 300 euros bruts au 01 juillet 2023.

Par ailleurs, une indemnité exceptionnelle d'un montant de 800 euros bruts sera versée au mois de juillet 2023 à ces mêmes salariés.

Un avenant au contrat de travail sera établi pour régulariser cette modification.

ARTICLE 5 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

5.1 Principe

Le Personnel mobile sera soumis à compter du 1^{er} juillet 2023 au même statut collectif que l'ensemble des salariés de RBMF, à savoir notamment à la date de conclusion du présent accord les dispositions de l'accord du 24 juin 2005 tel qu'amendé par l'avenant du 6 mai 2021.

Leur temps de travail sera aménagé sur l'année dans le cadre de la modulation prévue à la section 4 dudit avenant.

5.2 Dérogation concernant l'amplitude

A titre dérogatoire, il est convenu que l'horaire hebdomadaire plafond en période haute du Personnel mobile est fixé à 43 heures de travail effectif.

Toutefois, l'horaire hebdomadaire plafond peut être dépassé afin d'achever un travail urgent ou achever une prestation qui ne peut être interrompue ou poursuivie avec un personnel différent. Les heures de dépassement sont alors des heures supplémentaires majorées de 50% et payées en fin de mois suivant.

PARTIE 3 – DISPOSITIONS CONCERNANT LES SALARIES NON AFFECTES A 100% A UN SERVICE

ARTICLE 6 – CHAMP D'APPLICATION

La présente partie s'applique aux salariés non affectés opérationnellement à 100% à un service sur site.

La liste des services sur site est définie à l'Annexe 5 de l'avenant du 6 mai 2021.

Les salariés affectés opérationnellement à 100% à un service sur un site donné et pouvant être amenés ponctuellement à travailler sur un autre site (exemple : « *gestion des coupures parlementaires, réduction temporaire d'activité...* ») ne sont pas concernés par ces dispositions.

ARTICLE 7 – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

7.1 – Principe

Les Salariés non affectés opérationnellement à 100% à un service sur site seront soumis à compter du 1^{er} juillet 2023 au même statut collectif que l'ensemble des salariés de RBMF, à savoir notamment à la date de conclusion du présent accord les dispositions de l'accord du 24 juin 2005 tel qu'amendé par l'avenant du 6 mai 2021.

Leur temps de travail sera aménagé sur l'année dans le cadre de la modulation prévue à la section 4 dudit avenant.

Pour information, les salariés non affectés opérationnellement à 100% à un service sur site seront rattachés à un manager opérationnel et un(e) chargé(e) de planning ou la(le) responsable planning, qui sera chargé(e) plus particulièrement du suivi de la planification des salariés non affectés opérationnellement à 100% à un service donné sur site.

7.2 - Jours protégés ouvrés, outil pour une meilleure conciliation vie professionnelle/vie personnelle

A la section 4, à l'article 24 la section 4 dudit avenant du 06 mai 2021 sur la programmation des horaires, il est ajouté le paragraphe suivant :

Planification et conciliation vie professionnelle/vie personnelle, l'outil des « jours protégés ouvrés ».

Afin de permettre aux salariés une meilleure conciliation entre la programmation des horaires de travail de la vie professionnelle et les obligations de la vie personnelle (rendez-vous médicaux, obligations familiales), il est prévu la mise en place de 10 jours protégés ouvrés par période de référence telle que définie à l'article 21. Il s'agit de jours ouvrés pour lesquels le salarié pourra demander à ne pas être planifié.

Ces jours seront accordés dans les conditions suivantes :

1. pris de manière isolée,
2. un jour protégé posé par semaine au maximum,
3. ne peut pas être posé lors d'une semaine où des jours de congés payés ont été accordés,
4. délai de prévenance de trois semaines minimum et demande par écrit auprès du service planning,
5. la demande du salarié peut être refusée dans les 3 jours ouvrés suivant la demande en cas de circonstances exceptionnelles liées au fonctionnement du service , notamment en cas de travail urgent, achèvement d'une prestation qui ne peut être interrompue ou poursuivie avec un personnel différent ou absence d'un autre membre du personnel,
6. un prorata sera réalisé pour les salariés entrant en cours d'année et il n'y aura pas de report d'une année sur l'autre.

PARTIE 4 – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 8 – SUIVI

L'application du présent accord sera suivi par la commission « technique » selon les mêmes modalités que celles prévues par l'article 34 de l'avenant du 6 mai 2021.

ARTICLE 9 – REVISION

Le présent accord pourra être révisé à tout moment dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur

ARTICLE 10 – DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions fixées par le Code du travail, et selon les modalités suivantes :

- La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée auprès des services compétents ;
- Une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l'une des parties le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation ;
- Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement ;
- A l'issue de ces dernières, sera établi, soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord ;
- Ces documents signés, selon le cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessous ;
- Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue soit à défaut, le jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.
- En cas de procès-verbal de clôture des négociations constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L.2261-9 du Code du travail. Passé ce délai, le texte de l'accord cessera de produire ses effets, sous réserve de la garantie de rémunération prévue à l'article L.2261-13 du Code du travail.

ARTICLE 11 – NOTIFICATION – DEPÔT – PUBLICITE

Le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Il sera ensuite déposé sur la plateforme de téléprocédure Télé Accords et auprès du Conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt.

Il sera transmis pour information à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Il sera par ailleurs affiché dans les locaux de l'entreprise et transmis pour information aux instances représentatives du personnel.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 22 juin 2023, en 7 exemplaires originaux,

Pour la société RED BEE MEDIA FRANCE, XXXXX, agissant en qualité de Direction des Ressources Humaines et ayant tous pouvoirs aux fins des présentes :

Pour les Organisations Syndicales, les délégués syndicaux :

Organisation	Nom	Signature
SNFORTAC	XXXXXX	
SNME CFDT	XXXXXX	
SNAICS UNSA	XXXXXX	
SNRT-CGT	XXXXXX	