

Brochure n° 3073

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 86. – ENTREPRISES DE LA PUBLICITÉ ET ASSIMILÉES**

AVENANT N° 20 DU 7 NOVEMBRE 2011  
RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS

NOR : ASET1250250M  
IDCC : 86

**PRÉAMBULE**

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale ayant institué de nouvelles modalités dérogatoires de négociation collective d'entreprise, les parties signataires se sont réunies afin d'en organiser les modalités au sein de la branche professionnelle de la publicité.

Le présent accord entend également rappeler la place, l'importance et le nécessaire respect de l'existence d'une représentation du personnel au sein des entreprises dans le champ d'application de la convention collective de la publicité. Il est précisé que le présent accord fait référence à la notion d'entreprise, étant entendu entre les parties signataires que l'entreprise peut également désigner l'établissement.

Les dispositions du présent accord constituent un avenant dont les dispositions viendront compléter la convention collective de la publicité.

**TITRE I<sup>ER</sup>**

**NÉGOCIATION COLLECTIVE EN ENTREPRISE**

**Article 1<sup>er</sup>**

*Négociation collective en présence d'au moins un délégué syndical*

Les parties souhaitent rappeler que la négociation des accords d'entreprise doit, par principe, être menée avec les organisations syndicales représentatives de salariés de l'entreprise. Ainsi, dès lors qu'au moins un délégué syndical est valablement désigné dans une entreprise ou un établissement, la négociation collective doit se dérouler avec cet interlocuteur.

Cette disposition s'applique également lorsque, dans une entreprise dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, un délégué du personnel titulaire a été désigné par son organisation syndicale pour faire fonction de délégué syndical.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2232-12 du code du travail l'accord d'entreprise ou d'établissement est valable s'il est signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel), quel que soit le nombre de votants, et si l'accord ne fait pas l'objet de l'opposition d'un ou de plusieurs

syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité (plus de 50 %) des suffrages exprimés au premier tour de ces élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants.

Cette opposition majoritaire doit être exprimée dans les 8 jours suivant la notification de l'accord et dans les conditions prévues par l'article L. 2231-8 du code du travail.

Les parties rappellent que, pour être valable, la notification de l'accord collectif doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse postale de la ou des organisations syndicales représentatives, signataires ou non signataires de cet accord ou remis en main propre contre décharge.

## **Article 2**

### *Négociation collective en l'absence de délégué syndical*

Les articles L. 2232-21 et suivants, dans leur rédaction issue de la loi du 20 août 2008, visent à développer la négociation en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise en autorisant les représentants élus du personnel à négocier et conclure certains accords collectifs.

Ainsi, il peut être procédé au sein des entreprises de moins de 200 salariés à une négociation collective dérogatoire avec le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel. La condition d'effectif (moins de 200 salariés) s'apprécie au niveau de l'ensemble de l'entreprise et non pas de l'établissement.

Néanmoins, un accord conclu dans ce cadre n'aura valeur d'accord collectif que sous réserve de sa validation par la commission paritaire de validation des accords dérogatoires d'entreprise instituée par le présent accord, et son dépôt auprès de l'autorité administrative compétente dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

### **Article 2.1**

#### *Objet de la négociation dérogatoire dans l'entreprise*

Les accords conclus dans le cadre de la négociation dérogatoire d'entreprise ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise en cas de rupture pour motif économique des contrats de travail de 10 salariés ou plus sur 30 jours.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, le contrôle de la commission paritaire instituée au sein du titre II du présent accord porte uniquement sur les accords dérogatoires conclus dans ce cadre.

Les accords dérogatoires ainsi conclus n'auront valeur d'accord collectif qu'à compter de leur approbation par la commission paritaire précitée dans les conditions fixées par les dispositions du titre II.

### **Article 2.2**

#### *Négociation avec les élus du personnel*

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, et en l'absence de délégué syndical, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, les membres titulaires élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel titulaires, peuvent être amenés à négocier un accord d'entreprise.

Les conditions de validité d'un accord conclu avec les élus sont :

- la nécessaire information préalable, par l'employeur, de sa décision d'engager une négociation dérogatoire, auprès des organisations syndicales représentatives de la branche dont relève l'entreprise, adressée au plus tard dans les 15 jours calendaires précédant l'ouverture des négociations dans l'entreprise, par lettre recommandée avec accusé de réception ;

- le thème et le calendrier des réunions de la négociation doivent figurer dans cette information ;
- les coordonnées actuelles des organisations syndicales représentatives de salariés au jour de la signature des présentes figurent en annexe I du présent accord ;
- les accords doivent être conclus par des élus titulaires qui représentent plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27 du code du travail, la négociation entre l'employeur et les élus se déroule dans le respect des règles suivantes :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- discussion conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- concertation avec les salariés ;
- bonne foi dans les discussions menées par les négociateurs.

Les informations à remettre aux élus titulaires préalablement à la négociation sont déterminés conjointement par les parties.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-23 du code du travail, le temps passé aux négociations prévues dans le présent accord n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues dans le cadre du mandat de délégué du personnel ou de représentant élu au comité d'entreprise défini aux articles L. 2315-1 et L. 2325-6 du code du travail.

Chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation en application de l'article L. 2232-21 du code du travail dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois.

Les heures de délégation incluses dans le contingent prévu par la loi ou par accord collectif sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit la juridiction compétente (conseil de prud'hommes).

## TITRE II

### **COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS DÉROGATOIRES D'ENTREPRISE**

#### **Article 3**

##### *Missions de la commission*

Le rôle de la commission est de contrôler que les accords collectifs dérogatoires conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail qui lui sont soumis n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur, en vue de leur validation.

En revanche, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail, la commission ne peut porter son contrôle sur l'opportunité de l'accord qui lui est présenté.

#### **Article 4**

##### *Modalités de fonctionnement de la commission*

La commission paritaire est constituée, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail, d'un représentant titulaire par organisation syndicale de salariés de la branche représentative au niveau national, et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Chaque organisation veillera à la désignation d'un suppléant habilité à siéger à cette commission en l'absence du titulaire, et il en ira de même en nombre égal, des représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Chaque membre titulaire de la commission présent dispose d'une voix.

La commission ne peut valablement délibérer que si 3 membres au moins de chaque collège sont présents (titulaires ou suppléants représentant un titulaire).

La commission rend trois types de décisions :

- validation de l'accord ;
- rejet de l'accord ;
- irrecevabilité du dossier due à l'absence de l'une des pièces demandées en annexe II.

Les décisions de la commission sont prises à la majorité simple des voix prises dans chaque collège.

Ainsi, l'approbation d'un accord dérogatoire résulte d'un avis favorable recueilli par la majorité des représentants dans chaque collège.

Les votes ont lieu à main levée.

Les décisions de la commission paritaire sont consignées dans un procès-verbal qui indiquera le nombre de présents, le nombre de voix en faveur ou en défaveur de l'accord.

En cas de décision de rejet, le procès-verbal doit mentionner le refus et la répartition des votes « pour » et « contre » par collège.

En cas de décision de rejet, un accord, modifié, pourra à nouveau être présenté à la commission paritaire par l'entreprise.

Les membres de la commission ne pouvant donner un pouvoir à l'un des membres de leur collège, il appartient à chaque collège d'assurer sa représentation dans les conditions définies au présent article.

Dans l'hypothèse où l'un des membres de la commission est salarié d'une entreprise soumettant un accord à validation, celui-ci ne pourra participer à la commission étudiant ledit accord.

La présidence de la commission échoit tous les 2 ans, alternativement, à l'un des collèges. La vice-présidence échoit à l'autre collège. Président et vice-président sont élus par leur collège respectif.

Le collège employeur assure la charge du secrétariat de la commission, au siège de la fédération de la publicité.

Une formation réduite composée du président et du vice-président assisté d'un représentant du secrétariat de la fédération de la publicité établit le calendrier des convocations et ordres du jour des réunions de la commission.

Cette formation étudie, le cas échéant, la recevabilité des demandes de validation des accords dérogatoires adressées par les entreprises de la branche et peut demander tout complément d'information et document utile à l'examen de la demande. Le secrétariat accuse réception du dossier auprès de l'entreprise dès que celui-ci est complet : c'est à compter de cette date que commence à courir le délai d'examen de 4 mois prévu à l'article L. 2232-21 du code du travail.

La commission paritaire se réunit dans le cadre de 4 réunions ordinaires par an. Si la commission ne se prononce pas dans le délai imparti, et sous réserve des dispositions ci-avant, l'accord est réputé validé.

Si la commission décide expressément de ne pas valider l'accord, ce dernier est réputé non écrit.

Les entreprises ayant conclu un accord dérogatoire doivent donc adresser dans les meilleurs délais au secrétariat de la fédération de la publicité (40, boulevard Malesherbes, 75008 Paris, ou par mail [contact@federation-pub.fr](mailto:contact@federation-pub.fr)) :

- la grille de présentation de l'entreprise et de synthèse de l'accord déposé (annexe II) ;
- un exemplaire électronique et un exemplaire papier de l'accord conclu ;
- les pièces attestant la régularité de la procédure utilisée en entreprise :
  - copie des courriers d'information préalable d'ouverture de la négociation dérogatoire telle que prévus à l'article 1<sup>er</sup> ci-avant, et preuves d'envoi ;

- procès-verbal de consultation des membres titulaires du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, s'ils existent ;
- le cas échéant, constat de carence aux dernières élections du comité d'entreprise ;
- copie des formulaires Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel avec lesquels l'accord dérogatoire a été conclu (résultats du premier tour pour chaque collège et pour les membres titulaires exclusivement).

### TITRE III

## DISPOSITIONS FINALES

### Article 5

#### *Commission paritaire d'interprétation*

Il est constitué entre les parties signataires du présent avenant une commission paritaire d'interprétation.

Cette commission est composée à parité de 5 représentants titulaires des organisations professionnelles d'employeurs et de 5 représentants des organisations syndicales de salariés, représentatives au plan national.

Elle a pour mission de veiller à l'application homogène du présent texte et d'examiner toutes questions liées à son interprétation.

Les difficultés d'interprétation soulevées par une des parties sont présentées à la commission. Elles sont signifiées par lettre motivée.

La commission paritaire d'interprétation se réunit dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois suivants la saisine.

Tout demandeur devra obligatoirement joindre à la saisine un rapport écrit et motivé afin de permettre aux membres de la commission de prendre connaissance, préalablement à la réunion, des questions soumises.

Les décisions prises par la commission paritaire ont valeur d'avis.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent en aucune façon les voies de recours auprès des instances judiciaires.

### Article 6

#### *Durée, révision et dénonciation de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du jour de sa signature.

#### Révision

Chaque organisation signataire peut demander la révision d'un ou de plusieurs articles de l'avenant.

Toute demande, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision, doit être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'avenant qu'elles modifient.

## Dénonciation

Le présent avenant peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 à L. 2261-13 du code du travail.

La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité de signataires salariés, le présent accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du texte qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'auteur de la dénonciation.

Si le présent accord est dénoncé par la totalité de signataires employeurs ou la totalité des signataires salariés, les dispositions suivantes s'appliquent :

- elle entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations ;
- durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement ;
- si un nouvel accord est signé dans le délai prévu par l'article L. 2261-10 du code du travail, les dispositions du nouvel accord se substituent intégralement à l'accord dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'accord de substitution, le texte de l'accord cesse de produire ses effets sous réserve des avantages acquis à titre individuel et pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs se rencontreront conformément aux dispositions de l'article L. 2241-6 du code du travail pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier et pour négocier, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

## Article 7

### *Dépôt et demande d'extension*

Le présent avenant est déposé, ainsi que ses annexes, par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément aux dispositions du code du travail.

Il fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 7 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

AACC ;  
PRESSPACE ;  
SNA ;  
SPG ;  
UDECAM ;  
UPE.

**Syndicats de salariés :**

F3C CFDT ;

SNP CFTC ;

SNCTPP CFE-CGC ;

SNPEP FO ;

FEC FO.

## ANNEXE I

---

### **Coordonnées des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche au jour de la signature de l'avenant**

F3C CFDT, maison des fédérations CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris.

Syndicat national des cadres et techniciens de la publicité et de la promotion, SNCTPP CFE-CGC, 59, rue du Rocher, 75008 Paris.

Syndicat national de la publicité, des supports publicitaires, des éditions, de la presse gratuite, de la distribution publicitaire, CFTC, 5, avenue de la Porte-de-Clichy, 75017 Paris.

Fédération des employés et cadres Force ouvrière FEC FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris.

Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication, FILPAC-CGT, 263, rue de Paris, case 426, 93514 Montreuil Cedex.

Syndicat national de presse, d'édition et de publicité force ouvrière, SNPEP FO, 131, rue Damrémont, 75018 Paris.



## ANNEXE II

### Fiche de dépôt pour les accords dérogatoires

IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE		
Nom de l'entreprise		
Appartenance à un groupe/lequel		
Numéro de SIREN et SIRET		
Code NAF		
Effectif de l'entreprise à la date de signature de l'accord		
MODE DE NÉGOCIATION DE L'ACCORD DÉROGATOIRE		
	OUI	NON
Périmètre : entreprise ou établissement*		
Comité d'entreprise/DUP		
Délégués du personnel		
THÈMES ET ENJEUX DE L'ACCORD		
Thème / objet de l'accord		
Enjeux de l'accord pour l'entreprise (enjeux économiques, technologiques, démographiques, organisationnels...)		
Enjeux de l'accord pour les salariés (développement professionnel, information, sécurisation, organisation...)		
MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD		
APPLICATION DE L'ACCORD		
Date prévisionnelle d'entrée en vigueur		
	OUI	NON
Accord à durée indéterminée		
Accord à durée déterminée		
Si oui indiquez la date de fin		
REMISE DES PIÈCES COMPLÉMENTAIRES À LA DEMANDE D'ÉTUDE		
	OUI	NON
Document Cerfa 10113*02 de déclaration des résultats aux dernières élections professionnelles		
Constat de carence aux élections professionnelles		
Copie des courriers adressés aux organisations syndicales représentatives de branche avant ouverture de la négociation avec justificatifs d'envoi		

IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE		
Procès-verbal du vote des membres titulaires du comité d'entreprise ou des délégués du personnel		
Copie des accords dont il est fait mention/renvoi dans l'accord soumis à la commission		
Preuve de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement		
RÉSERVÉ AU SECRÉTARIAT DE LA FÉDÉRATION DE LA PUBLICITÉ		
Date de réception de l'accord		
Dossier complet	OUI	NON
Date limite d'étude de l'accord		
*En cas d'accord collectif d'établissement : adresse de l'établissement.		