

Avenant n° 11 du 16 novembre 2023

relatif au droit syndical

NOR : ASET2450100M

IDCC : 86

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

AACC ;

UDECAM ;

UMSP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

UNSA spectacle ;

FEC FO ;

FILPAC CGT ;

SNPEP FO ;

Maison CFDT F3C ;

CFTC communication,

d'autre part,

Préambule

Les organisations représentatives de salariés et d'employeurs ont souhaité améliorer les dispositions légales et conventionnelles relatives aux moyens syndicaux dans le but de renforcer le dialogue social de la branche publicité.

Les organisations patronales signataires ont conscience que dans le contexte actuel de la branche, la qualité du dialogue social passe notamment par l'attribution de moyens supplémentaires aux organisations représentatives de salariés.

Les dispositions prévues par cet avenant ont pour objectif d'améliorer le bon fonctionnement des instances paritaires de la branche, notamment en ce qui concerne le renouvellement générationnel et la mixité, afin de pérenniser le dialogue et la négociation dans la branche.

Il a été convenu ce qui suit :

Chapitre liminaire Champ d'application

Le champ d'application géographique du présent avenant est national et comprend les départements d'outre-mer (DOM), c'est-à-dire la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, la Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, et Saint-Barthélemy, en application des articles L. 2222-1 et L. 2222-2 du code du travail.

Le champ d'application professionnel du présent avenant correspond à l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs d'activités visés aux articles 1^{er} et 2 du chapitre I^{er} « Dispositions communes » de la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955, identifiés généralement dans la nomenclature d'activités française en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2008, sous les codes NAF/APE suivants :

- 73.11Z Activités des agences de publicité ;
- 73.12Z Régie publicitaire de médias ;

ainsi qu'aux entreprises dont l'activité principale est assimilée à la publicité et qui ne relèvent pas d'un autre accord de branche.

Chapitre I^{er} Révision des dispositions communes de la convention collective nationale relatives au droit syndical et à la liberté d'opinion

Article 1^{er} | Modification de l'article 4 des dispositions communes de la convention collective nationale

L'article 4 de la convention collective nationale de la publicité est modifié de la manière suivante :

« Les parties reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts professionnels respectifs.

Les parties s'engagent mutuellement à ne pas prendre en considération l'appartenance ou non d'une personne à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse, dans leurs rapports professionnels, pour prendre toute mesure, notamment, en matière d'embauche, d'exécution du contrat de travail, disciplinaire ou de licenciement, ainsi qu'en matière de promotion professionnelle, d'évaluation de la performance, de qualification, de formation et de rémunération.

Les parties veilleront à la stricte observation de l'engagement défini ci-dessus et prendront toutes mesures utiles pour en assurer le respect.

Les parties rappellent également qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son appartenance syndicale ou des activités syndicales auxquelles il s'adonne. »

Article 2 | Modification de l'article 5 des dispositions communes de la convention collective nationale

L'article 5 de la convention collective de la publicité est modifié de la manière suivante :

« Le nombre de représentants appelés à participer aux réunions paritaires est porté à cinq (5) délégués par organisation syndicale de salariés représentatives au niveau de la branche de la publicité, dont :

- trois (3) délégués détenant un mandat permanent, dit "délégués permanents", désignés par leur organisation syndicale représentative au niveau de la branche ;

- deux (2) délégués supplémentaires désignés par l’organisation syndicale représentative au niveau de la branche, dont le rôle est d’apporter leur appui technique et leur expertise aux délégués permanents dans le cadre des réunions paritaires. Ces délégués supplémentaires ne disposent pas d’un mandat permanent pour siéger au sein des différentes instances paritaires mais ils pourront intervenir en fonction des thématiques abordées en réunion.

Les réunions paritaires auxquelles peuvent participer les délégués supplémentaires sont celles relatives aux instances de la branche de la publicité, à savoir :

- la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) ;
- la commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEF) ;
- la commission paritaire de conciliation (CPC) ;
- l’association de gestion des fonds du paritarisme de la publicité (AGFPP) ;
- les instances de la branche au sein de l’opérateur de compétences (l’Afdas), mentionnées dans l’accord du 25 avril 2019 relatif à l’emploi et à la formation professionnelle (la commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles et le pôle paritaire sectoriel communication et industries créatives).

Elles comprennent également les groupes de travail y afférents.

Le nombre de délégués supplémentaires désignés par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche, au sein d’une même entreprise, ne peut excéder :

- un (1) salarié par organisation syndicale pour les entreprises dont l’effectif est inférieur à 250 salariés ;
- deux (2) salariés par organisation syndicale pour les entreprises dont l’effectif est supérieur à 250 salariés.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d’employeurs représentatives dans la branche de la publicité adressent annuellement, dans le courant du mois de janvier, par courrier recommandé, le nom et les coordonnées de leurs représentants au sein des différentes instances de la branche, à la fédération de la publicité actuellement située 40, boulevard Malesherbes, 75008 Paris.

Pour faciliter l’exercice du droit syndical, les délégués permanents et supplémentaires bénéficient, de la part de leur employeur, de quatorze (14) heures de délégation par mois pour participer et assurer la préparation des réunions paritaires précitées, hors temps de déplacement. Ces heures de délégation sont prises en compte pour l’application de l’article L. 2141-5-1 du code du travail. Elles ne sont pas reportables d’un mois sur l’autre.

Les délégués permanents et supplémentaires sont tenus d’informer et d’adresser à leur employeur, au moins trois (3) jours ouvrés à l’avance, une copie de la convocation justifiant leur participation à une des réunions des instances paritaires précitées.

Indépendamment du nombre et de la qualité des délégués présents (permanent ou supplémentaire) aux réunions paritaires, chaque organisation syndicale de salariés ne dispose toujours que d’une (1) seule voix. Il en est de même pour les organisations professionnelles d’employeurs.

Chaque organisation syndicale est libre de choisir la délégation présente au sein des instances paritaires de la branche de la publicité, dans la limite de trois (3) représentants par organisation. »

Article 3 | *Modification de l'article 6 des dispositions communes de la convention collective nationale*

L'article 6 de la convention collective de la publicité est modifié de la manière suivante :

« Dans le cas où un salarié est appelé, avec son accord exprès, à remplir une fonction syndicale en dehors de l'entreprise (mandats nationaux ou au sein de la branche, par exemple), à l'expiration de sa mise à disposition, il retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La demande de retour au sein de l'entreprise doit être présentée à l'employeur au plus tard dans le mois précédent l'expiration de son mandat syndical.

À la suite de cette demande, l'intéressé sera réintégré dans tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment ceux découlant de l'ancienneté et des évolutions de salaire durant la période de mise à disposition.

L'entreprise peut également lui proposer un poste prenant en compte son expérience et expertise acquises durant ce temps de mise à disposition.

Les parties rappellent l'obligation de formation d'adaptation des salariés à leur poste de travail, définie à l'article L. 6321-1 du code du travail. »

Chapitre II Dispositions nouvelles en matière de droit syndical au sein de l'entreprise

Article 4 | *Les moyens attribués aux sections syndicales*

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires relatives aux sections syndicales, des panneaux d'affichage, différents des panneaux affectés aux communications des membres du comité social et économique (CSE) et des représentants de proximité, doivent être mis à disposition dans l'entreprise dans des lieux de passage habituellement fréquentés par l'ensemble du personnel, pour la diffusion des communications syndicales, lesquelles seront transmises à la direction, au moment de l'affichage.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail. Ces communications, publications et tracts doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles, tels qu'ils sont définis à l'article L. 2131-1 du code du travail. La distribution de tracts au sein des entreprises, dans les conditions prévues par la loi et les dispositions conventionnelles d'entreprise éventuellement applicables, est une solution d'information qui permet d'engager un dialogue plus personnel avec les salariés.

Les parties signataires incitent les entreprises de la branche à ouvrir des négociations sur la communication syndicale au sein de l'entreprise, en particulier concernant l'utilisation de l'intranet et de la messagerie électronique de l'entreprise par les organisations syndicales, dans les conditions décrites à l'article L. 2142-6 du code du travail ; lequel implique le respect du principe de finalité, le respect des droits d'information et d'opposition préalable des salariés, ainsi que de la confidentialité des échanges avec les organisations syndicales.

Pour les entreprises soumises à l'obligation d'octroyer un local syndical, ce dernier doit être distinct des locaux attribués au CSE et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Il doit, notamment, être équipé d'un moyen de communication adapté à leur activité (par exemple : ligne téléphonique, internet, ordinateur, etc.).

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée aussi bien pendant les heures de travail qu'en dehors de celles-ci, sur les lieux de travail ou en dehors.

Article 5 | *Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale*

Les entreprises de la branche peuvent ouvrir des négociations sur les modalités de recours au congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévu aux articles L. 2145-1 et suivants du code du travail pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales.

Le salarié qui bénéficie de stage ou formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévue à l'article L. 2145-5 du code du travail, a droit, à sa demande, à un ou plusieurs congés.

La durée totale des congés pris, à ce titre, dans l'année par le salarié ne peut excéder douze (12) jours, hormis pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales et les animateurs des stages et sessions pour lesquels la durée ne peut excéder dix-huit (18) jours.

Il est entendu que les deux délégués supplémentaires désignés à l'article 2 du présent avenant (art. 5 de la convention collective) exercent des fonctions syndicales telles que visées à l'alinéa précédent et peuvent bénéficier, à ce titre, de congés d'une durée qui ne peut excéder dix-huit (18) jours.

Pendant la durée du congé, le salarié a droit au maintien total de sa rémunération par l'employeur.

Article 6 | *Les coordonnées syndicales*

Afin de faciliter la désignation de représentants au sein des organisations patronales et syndicales pour préparer et participer aux réunions paritaires de branche, les coordonnées de chacune d'entre elles, au jour de la signature de l'avenant, sont rappelées en annexe du présent avenant.

Il est également rappelé que les invitations à négocier les protocoles d'accord préélectoraux en entreprise sont adressées par les employeurs concernés aux organisations syndicales mentionnées à l'article L. 2314-5 du code du travail.

À ce titre, les adresses postales actuelles des organisations syndicales représentatives dans la branche de la publicité figurent en annexe.

Pour toute information relative à ces coordonnées, les entreprises et salariés du secteur peuvent contacter directement la fédération de la publicité, actuellement sis 40, boulevard Malesherbes, 75008 Paris.

Article 7 | *L'évolution de la rémunération*

S'agissant des évolutions de rémunération, les parties rappellent qu'en l'absence d'accord collectif d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du code du travail au moins aussi favorables que celles mentionnées au présent article, ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse trente (30) % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 dudit code. Celle-ci est au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise par les salariés ayant une ancienneté comparable.

Les parties rappellent, par ailleurs, que l'entretien de début de mandat est l'occasion pour le salarié titulaire d'un mandat et l'employeur d'aborder ensemble la question de l'articulation entre l'exercice de son mandat par le salarié et son activité professionnelle, et, plus particulièrement, de sa charge de travail.

Chapitre III Application et modalités de suivi de l'avenant

Article 8 | *Durée et date d'entrée en vigueur de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de trois (3) ans à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires du présent avenant et, au plus tard, à compter de sa date d'extension pour l'ensemble des entreprises visées au chapitre liminaire.

Il entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Article 9 | *Effets des dispositions du présent avenant sur les dispositions conventionnelles antérieures*

Les dispositions du chapitre I^{er} du présent avenant modifient et se substituent aux articles suivants de la convention collective des entreprises de la publicité et assimilés :

- article 4 ;
- article 5 ;
- article 6.

Le chapitre II du présent avenant crée des dispositions communes complémentaires.

Article 10 | *Adhésion*

Peuvent adhérer au présent avenant, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier aux articles L. 2261-3, L. 2261-4, L. 2261-5 et L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail, ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, dans le champ d'application du présent avenant.

L'adhésion est signifiée aux signataires du présent avenant et fait, en outre, l'objet du dépôt prévu à l'article D. 2231-2 du code du travail, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 11 | *Les modalités de révision*

L'avenant pourra être révisé au terme d'un délai d'un (1) mois suivant sa prise d'effet.

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

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives dans la branche ainsi qu'à chaque organisation signataire ou adhérente et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai d'un (1) mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

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

Les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'avenant, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Article 12 | Les modalités de dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de trois (3) mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur, par lettre recommandée avec accusé de réception, aux autres parties signataires.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche se réuniront pendant la durée du préavis pour examiner les possibilités d'un nouvel accord.

La déclaration de dénonciation est 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 conclusion du présent avenant.

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

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent avenant entre les autres signataires.

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

- elle entraîne l'obligation pour l'ensemble des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs représentatives de la branche de se réunir dans les meilleurs délais en vue de déterminer le calendrier des négociations, et au plus tard dans un délai de six (6) mois au total, soit trois (3) mois suivant l'expiration d'un délai de préavis de trois (3) mois à compter de la dénonciation ;
- durant les négociations, l'avenant reste applicable sans aucun changement, sous réserve de l'expiration du délai visé à l'article L. 2261-10 du code du travail ;
- 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'avenant dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'accord de substitution, le texte de l'avenant cesse de produire ses effets sous réserve du bénéfice de la garantie de rémunération prévue par l'article L. 2261-13 du code du travail.

Article 13 | Application dans les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent avenant s'appliquent directement dans les entreprises de moins de 50 salariés et qu'il n'est donc pas nécessaire, au regard notamment de leur objet et de leur applicabilité à toutes les entreprises, de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent avenant.

Article 14 | Clause de rendez-vous et suivi de l'avenant

14.1. Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se revoir pendant l'application du présent avenant pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision ou de l'éventuelle négociation d'un nouvel avenant à l'expiration du présent avenant.

Le rendez-vous relatif au bilan du présent avenant a lieu six (6) mois avant son échéance. Il permet aux parties signataires de dresser le bilan de l'application de l'avenant. Ce bilan portera en particulier sur les indicateurs suivants :

- le nombre de nouvelles recrues (délégués permanents et supplémentaires) ;
- la moyenne d'âge de ces nouvelles recrues ;
- la mixité femmes-hommes ;
- une évaluation qualitative de l'application de l'avenant.

Quels que soit la nature et les résultats de ce bilan, il ne sera pas préjudiciable au renouvellement de l'avenant.

14.2. Clause de suivi

Par ailleurs, une commission de suivi est mise en place dans le mois suivant la signature du présent avenant. Cette commission a pour mission de suivre l'application de l'avenant et d'examiner les conditions de sa mise en œuvre.

Elle se réunit une (1) fois par an. Elle peut également se réunir exceptionnellement à la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent avenant ou de la fédération de la publicité.

Enfin, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent avenant, les parties se réunissent dans un délai maximal de deux (2) mois à compter de la promulgation du nouveau texte, pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

Article 15 | Dépôt, publicité et demande d'extension

Le présent avenant est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent avenant fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale.

Cet avenant à l'accord de branche fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 16 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Coordonnées postales des organisations syndicales patronales et salariales représentatives au niveau de la branche

Les organisations syndicales de salariés

1. F3C CFDT, Maison des fédérations CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris.
2. Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication – FILPAC CGT, 263, rue de Paris, Case 426, 93514 Montreuil Cedex.
3. CFE-CGC publicité, 59, rue du Rocher, 75008 Paris.
4. Syndicat national de presse, d'édition et de publicité force ouvrière – SNPEP FO, 131, rue Damrémont, 75018 Paris.
5. Fédération des employés et cadres FO – FEC-FO, 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris.
6. Union nationale des syndicats autonomes – UNSA spectacle et communication, 21, rue Jules Ferry, 93177 Bagnolet Cedex.
7. Fédération CFTC communication, 21 *bis*, rue Victor Massé – 75009 Paris.

Les organisations professionnelles d'employeurs

Association des agences-conseils en communication – AACC, 40, boulevard Malesherbes, 75008 Paris.

Union des entreprises de conseil et achat média – UDECAM, 7, rue Piccini, 75116 Paris.

Union des médias et supports publicitaires – UMSP, 2, rue Sainte-Lucie, 75015 Paris.

Regroupant :

Syndicat national de la publicité télévisée – SNPTV, 1, quai du Point du Jour, 92100 Boulogne-Billancourt.

Union de la publicité extérieure – UPE, 2, rue Sainte-Lucie, 75015 Paris.