

RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITE DE LA BRANCHE DE LA PUBLICITE

ANNEE 2020

SOMMAIRE

PROPOS LIMINAIRES	3
PARTIE 1. BILAN DES ACCORDS EN MATIERE DE DUREE DU TRAVAIL, REPOS ET CONGES 11	
A. REPARTITION ET AMENAGEMENT DES HORAIRES	11
1. Travail effectif, astreintes et équivalences	11
2. Durées maximales de travail	14
3. Heures supplémentaires.....	15
4. Modalités particulières d'aménagement du temps de travail	16
5. Travail de nuit	21
6. Travail à temps partiel et travail intermittent.....	21
B. REPOS ET JOURS FERIES	22
1. Repos quotidien	22
2. Jours fériés	22
C. CONGES PAYES ET AUTRES CONGES	24
1. Congés payés et autres congés (hors Covid-19)	24
2. Dispositions dérogatoires aux congés payés du fait du Covid-19.....	26
D. COMPTE EPARGNE-TEMPS	28
PARTIE 2. BILAN DE L'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	30
PARTIE 3. BILAN DES OUTILS MIS A DISPOSITION DES ENTREPRISES POUR PREVENIR ET AGIR CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES	36
ANNEXE 1 : LISTE DU PANEL DES ACCORDS ETUDIES	39

PROPOS LIMINAIRES

▪ Rôle de la CPPNI

Depuis la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, la « *commission paritaire de validation des accords dérogatoires* » a été réintitulée la « *commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation* » (ci-après « **CPPNI** »).

Cette dernière est, en principe, mise en place au sein de chaque branche professionnelle¹.

La CPPNI a pour principale objectif d'encadrer les négociations au niveau de la Branche et de rendre des avis d'interprétation concernant les dispositions de la Convention collective applicable au sein de la Branche.

Les avis d'interprétation peuvent, notamment, être rendus à la demande d'une juridiction.

La CPPNI est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations propre à la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux de la Branche professionnelle de la Publicité ont, ainsi, par avenant :

- **n°21 du 13 février 2018** mis en place une CPPNI au sein de la Branche professionnelle ;
- **n°22 en date du 12 février 2021** prorogé jusqu'au 31 décembre 2021 les dispositions de l'avenant du 13 février 2018.

▪ Missions de la CPPNI

La CPPNI exerce principalement trois missions d'intérêt général² :

1. elle représente la Branche, notamment dans l'appui qu'elle apporte aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
2. elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi des salariés relevant du périmètre de la Branche ;
3. elle établit un rapport annuel d'activité de la Branche.

Ledit rapport a pour objet d'établir un bilan des accords collectifs d'entreprise signés au sein de la Branche et ce, concernant des thématiques limitativement énumérées par le législateur.

Plus précisément, le Code du travail prévoit que le bilan porte sur les accords collectifs d'entreprise relatifs aux :

- **Titre II du livre Ier de la troisième partie du Code du travail** (Durée du travail, répartition et aménagement des horaires) ;
- **Chapitres Ier et III du titre III du livre Ier de la troisième partie du Code du travail** (Repos quotidien et jours fériés) ;

¹ C. trav. Art. L2232-9, I

² C. trav. Art. L2232-9, I

- **Titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du Code du travail** (Congés payés et Compte épargne temps).

En sus de l'analyse des différents accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI au titre de l'année 2020 et portant sur les thèmes susmentionnés, le présent rapport comprend un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à la disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est réalisé.

La CPPNI de la Branche de la Publicité s'est en outre attachée à analyser l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la Branche.

Dans le cadre du présent rapport, la CPPNI formule, ainsi, des recommandations destinées à répondre aux éventuelles difficultés qu'elle aurait identifiées.

- **Contexte de l'année 2020 et l'impact sur la négociation des accords d'entreprise au sein de la Branche**

L'année 2020 a été particulièrement marquée par l'épidémie de la Covid-19 qui a bouleversé le processus de négociation des accords d'entreprise.

Cette situation n'a toutefois pas empêché la conclusion d'accords collectifs d'entreprise notamment en matière de congés payés.

- **Présentation des entreprises de la Branche professionnelle de la Publicité**

La Branche professionnelle de la Publicité regroupe toutes les entreprises relevant de la Convention collective nationale du 22 avril 1955 relative aux entreprises de la publicité (IDCC 86).

En 2019, la Branche comportait environ 7.850 entreprises et employait pas moins de 75.300 salariés³.

Parmi eux, on dénombre 52% de femmes et 48% d'hommes. L'Observatoire des métiers de la publicité relève qu'il subsiste un effectif de salarié important mais en décroissance régulière d'environ 2% par an.

Les salariés de la Branche sont en moyenne plus qualifiés que dans les autres secteurs d'activité, puisque deux salariés sur cinq occupe le statut cadre, contre un sur six en France.

S'agissant de l'ampleur des effectifs, comme le souligne l'Observatoire des métiers de la publicité, la Branche se manifeste comme "*Un monde de TPE dominé par quelques grands groupes*". A titre d'illustration, plus de 90% des entreprises sont composées de moins de 20 salariés.

En 2020, sur les 48 accords du présent panel d'étude, 39 accords l'ont été dans des entreprises de plus de 11 salariés, soit 81% du panel total. Parmi ces 39 entreprises, au moins 13 sont composées de plus

³ Contrat d'études prospectives de la Branche de la publicité de décembre 2019

de 50 salariés. Du reste, 8 accords ont été conclus dans des entreprises de moins de 11 salariés, soit 17% du panel total.

Enfin, le dernier accord du panel ne donne pas suffisamment d'indication sur les modalités de sa conclusion afin qu'il soit possible de déduire les effectifs de l'entreprise au sein de laquelle il a été signé.

A toutes fins utiles, il peut être relevé que sur tous les accords compris dans le présent panel d'étude :

- 23% ont été conclus avec des délégués syndicaux (11 sur 48 accords) ;
- 48% ont été conclus avec des membres élus au CSE (23 sur 48 accords) ;
- 19% ont été conclus après une consultation des salariés (8 sur 48 accords dans des entreprises de moins de 11 salariés, et 1 sur 48 accords dans une entreprise composée entre 11 et 20 salariés) ;
- 10% ne précisent pas les modalités de conclusion de l'accord (5 sur 48 accords).

▪ **Méthodologie de rédaction du rapport**

Phase 1 : Collecte des accords collectifs d'entreprise

Dans le cadre de la rédaction du présent rapport, les auteurs ont collecté les accords collectifs d'entreprise conclus dans les thématiques limitativement énumérées par le législateur.

Afin d'être pleinement exhaustive, la collecte des accords s'est effectuée en deux temps :

- 1^{ère} étape : collecte des accords d'entreprise transmis spontanément aux organisations patronales par les entreprises de la Branche ;
- 2^{ème} étape : collecte des accords d'entreprise conclus en 2020 par des entreprises ayant indiqué expressément un rattachement à la Branche (IDCC 86) a ainsi été extrait de la base Légifrance.

Au total, 48 accords d'entreprise ont été recueillis.

Pour autant, les auteurs soulignent que cette méthode de collecte comporte un aléa dans la mesure où tous les accords d'entreprise conclus en 2020 n'ont, potentiellement, pas :

- été transmis à la Branche ;
- été référencés sous l'IDCC 86 dans la base de données nationale Légifrance.

Phase 2 : Tri des accords et éléments collectés en accord avec les thématiques définis par le législateur

La collecte des accords collectifs d'entreprise a ensuite fait l'objet d'un tri afin d'isoler les accords qui correspondent aux thématiques visées par le législateur.

Ce tri ainsi permis de délimiter le périmètre d'analyse aux seuls accords d'entreprise conclus sur les thèmes définis par le législateur en matière de :

- Durée du travail, répartition et aménagement des horaires ;
- Repos quotidien ;
- Jours fériés ;
- Congés payés et autres congés ;
- Compte épargne-temps.

Le même procédé de tri a été effectué concernant les éléments collectés afin d'établir le bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Phase 3 : Analyse quantitative et qualitative des accords d'entreprise retenus au sein du panel

La phase d'analyse a porté sur l'élaboration d'un fichier de suivi qui a permis de répertorier l'ensemble des accords d'entreprise par thématique.

Chaque grande thématique a ensuite été décomposée par sous-thématiques afin d'organiser l'analyse des accords d'entreprise et leur contenu.

Trois étapes ont ainsi pu être identifiées :

- dans un premier temps, chaque accord d'entreprise a été analysé et répertorié ;
- dans un deuxième temps, une analyse quantitative de l'ensemble des accords d'entreprise a été réalisée afin d'établir des statistiques et graphiques représentatifs du paysage conventionnel de la Branche ;
- enfin, dans un troisième temps, une analyse qualitative des données recueillies a permis d'expliquer ces données et de formuler des recommandations adaptées par la CPPNI.

Phase 4 : Rédaction du rapport annuel d'activité de la Branche de la Publicité

La rédaction du présent rapport a pour objectif de présenter et de synthétiser les données recueillies à l'issue de la phase d'analyse afin de formuler les recommandations les plus adaptées et ainsi répondre aux difficultés identifiées au sein de la Branche.

Afin de permettre une lecture fluide et éviter les propos abstraits, les rédacteurs du rapport se sont évertués à préserver une dynamique alliant données statistiques et analyse de fond des accords.

A toutes fins utiles, on précisera que les données fournies en pourcentage, dans un objectif de simplification, ont fait l'objet d'arrondis comme suit :

- arrondi à l'entier supérieur en présence d'une décimale strictement supérieure à 5 ;
- arrondi à l'entier inférieur en présence d'une décimale strictement inférieure à 5 ;
- pas d'arrondi lorsque la décimale est exactement égale à 5.

▪ Plan du présent rapport

Dans un souci de cohérence avec les nécessités imposées par le législateur, il sera traité dans un premier temps de la durée du travail, des repos et des congés (I).

Ensuite, sera abordée la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (II).

Enfin, il conviendra de s'intéresser aux outils mis en œuvre par la Branche pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (III).

SYNTHÈSE

Thématiques		Constats	Recommandations
Processus de négociation	Effectifs des entreprises	- Sur les 48 accords du panel d'étude, 39 accords ont été signés dans des entreprises de plus de 11 salariés, soit 81% du panel total ; - Parmi ces 39 entreprises, au moins 13 sont composées de plus de 50 salariés ; - Du reste, 8 accords ont été conclus dans des entreprises de moins de 11 salariés, soit 17% du panel total.	La Branche relève que le panel est représentatif de la diversité des typologies d'entreprises existantes en son sein. Afin d'accompagner l'ensemble des entreprises (-/+ de 11 et 50 salariés), la Branche pourrait publier un guide à destination des entreprises rappelant : - Les différentes parties à la négociation possible ; - En fonction des parties à la négociation, les différentes méthodes de conclusion des accords collectifs en détaillant les différentes étapes à suivre notamment pour les entreprises dépourvues de délégués syndicaux voire de CSE.
	Signataires des accords	Sur tous les accords compris dans le présent panel d'étude : 23% ont été conclus avec des délégués syndicaux (11 sur 48 accords) ; 48% ont été conclus avec des membres élus au CSE (23 sur 48 accords) ; 19% ont été conclus après une consultation des salariés (8 sur 48 accords dans des entreprises de moins de 11 salariés, et 1 sur 48 accords dans une entreprise composée entre 11 et 20 salariés) ; 10% ne précisent pas les modalités de conclusion de l'accord (5 sur 48 accords).	
Contenu des accords			
Répartition et aménagement des horaires	Travail effectif, astreintes et équivalences	- Le travail effectif a été abordé par 13 accords sur le panel de 48 accords, soit 27%, presque un accord sur trois ; - Seuls 2 accords évoquent le régime des astreintes. En somme, cela représente environ 4% du panel total ; - Aucun accord conclu au cours de l'année 2020 n'aborde le régime des équivalences.	La Branche constate que certaines organisations de la durée du travail ne sont pas mises en place au sein des entreprises de la Publicité ce qui s'explique, notamment, par le fait qu'elles ne sont pas adaptées aux métiers du secteur de la Publicité.

	Durées maximales de travail	■ Parmi le panel total de 48 accords, 11 accords évoquent la durée quotidienne maximale de travail. Ils représentent 23% des accords du présent panel ; ■ Sur ces 11 accords, tous rappellent la durée légale supplétive fixée à 10 heures. Cependant, 6 accords sur 11, soit 55% d'entre eux, précisent que la durée du travail pourra être portée à 12 heures en cas de circonstances exceptionnelles ou d'activité accrue.	/
	Heures supplémentaires	■ 19 accords sur le panel total de 48 accords évoquent la question des heures supplémentaires. Ainsi, pas moins de 40% des accords abordent cette thématique ; ■ Sur les 19 accords, 10 prévoient un contingent annuel de 220 heures supplémentaires qui correspond au contingent légal.	En l'état actuel les dispositions conventionnelles ne prévoient pas expressément que l'exécution d'heures supplémentaires puisse faire l'objet d'un repos compensateur contrairement aux dispositions des accords d'entreprises qui se sont saisis du point. La Branche pourrait envisager d'insérer une telle possibilité au niveau de la Branche afin, notamment, de faciliter l'utilisation d'un tel dispositif par les petites et moyennes entreprises ne disposant pas d'accord en la matière ainsi qu'augmenter le contingent annuel pour le porter au niveau légal.
	Modalités particulières d'aménagement du temps de travail	Aménagement sur une période supérieure à la semaine ■ 9 accords sur le panel total de 48 accords mettent en place un régime d'annualisation, soit 19% des accords étudiés ; ■ 8 accords choisissent comme durée de référence la durée annuelle légale de 1.607 heures. Conventions de forfait ■ 17 accords sur le panel total de 48 accords instaurent, au niveau de l'entreprise, un dispositif de forfait annuel en jours ; ■ C'est environ 35% des accords, soit plus d'un tiers, qui s'intéressent à cette question.	La Branche constate que peu d'entreprises mettent en place un régime d'aménagement de la durée du travail sur une période supérieures à la semaine ; ayant conscience de la complexité que peut revêtir un tel dispositif, la Branche pourrait : - envisager de mettre en place un cadre au niveau de la Branche permettant aux petites entreprises (- 11 salariés) de bénéficier d'une telle organisation ; - réaliser une synthèse des différents régimes de durée du travail pouvant être négociés au niveau de l'entreprise. La Branche relève que de nombreuses entreprises ont mis en place un dispositif de forfait annuel en jours. En l'absence de dispositions conventionnelles en la matière, la Branche pourrait

		2 accords mettent en place le dispositif de forfait mensuel en heures, soit 4% des accords de notre panel.	établir un guide des différentes modalités de suivi des forfait annuel en jours pouvant être mises en place afin de sécuriser la licéité du dispositif au niveau de l'entreprise et doter la Branche d'un tel mécanisme.
	Travail de nuit	1 accord sur le panel de 48 accords aborde la thématique du travail de nuit.	La Branche constate, en effet, que le travail de nuit est une organisation du travail peu utilisée au sein du secteur de la Publicité et, qu'en tout état de cause, des dispositions de la Convention collective sont propres au travail de nuit (majoration à 100% des heures de nuit).
	Travail à temps partiel et travail intermittent	5 accords sur le panel total des 48 accords, soit environ 10%, mentionnent le travail à temps partiel ; - aucun accord n'évoque le travail intermittent.	Le travail intermittent n'est pas une organisation du travail adaptée aux métiers du secteur de la Publicité
Repos et jours fériés	Repos quotidien	17 accords sur le panel total de 48 accords font mention du repos quotidien, ce qui correspond à 35% du panel ; - Parmi ces 17 accords, 11 (65%) rappellent qu'en vertu des dispositions légales, la durée du repos quotidien est de 11 heures minimum ; - Cela étant, 5 accords (29%) stipulent qu'en cas de circonstances exceptionnelles ou en vue d'assurer la continuité du service, le repos quotidien peut être porté à 9 heures seulement	/
	Jours fériés	4 accords sur les 48 abordent ce thème, soit 8% des accords.	/

Congés payés et autres congés	Congés payés et autres congés	▪ sur les 48 accords abordant la durée du travail, 30 traitent de la thématique des congés payés, soit environ 60% du panel d'accords observés : - 23 ont pour objet d'instaurer des mécanismes spécifiques liés aux dispositions dérogatoires relatives à l'épidémie de la Covid-19 ; - seuls 7 accords sur les 48 traitent de la thématique des congés-payés hors du contexte de l'épidémie du Covid-19.	/
Compte épargne-temps (CET)		▪ 1 accord sur le panel total de 48 accords met en place un CET ; ▪ il peut, toutefois, être relevé que 3 accords, conclus dans des entreprises possédant déjà un CET, font mention de ce dernier.	/

PARTIE 1. BILAN DES ACCORDS EN MATIERE DE DUREE DU TRAVAIL, REPOS ET CONGES

Dans le cadre de cette étude, seront étudiées les thématiques suivantes :

- la répartition et l'aménagement des horaires ;
- les repos et jours fériés ;
- les congés ;
- le compte épargne temps.

A. REPARTITION ET AMENAGEMENT DES HORAIRES

Dans le cadre de la répartition et de l'aménagement des horaires, il convient de s'intéresser plus particulièrement :

- au travail effectif, aux astreintes et aux équivalences ;
- aux durées maximales de travail ;
- aux heures supplémentaires ;
- aux modalités particulières d'aménagement du temps de travail ;
- au travail de nuit ;
- et enfin, au temps partiel et au travail intermittent.

1. Travail effectif, astreintes et équivalences

Successivement, seront abordés le travail effectif (a), les astreintes (b), et les équivalences (c).

a. Travail effectif

▪ Présentation générale

Dans la Branche de la Publicité, la thématique du travail effectif a été abordée par 13 accords sur le panel de 48 accords, soit **27%**, presque un accord sur trois.

La plupart des accords rappelle la définition légale du temps de travail effectif, en prenant le soin de préciser que les temps de pause et les temps de trajet ne représentent pas un temps de travail effectif.

▪ Contenu des accords

Deux thématiques sont abordées par les accords à savoir : le temps de pause et le temps de déplacement.

- Temps de pause (2 accords)

S'agissant du temps de pause, un des accords (*Accord n°009-20*) rappelle que le temps de pause n'est pas assimilable à un temps de travail effectif. L'accord ajoute que la direction accorde 10 minutes de pause rémunérée par jour (5 minutes le matin, 5 minutes l'après-midi).

Un autre accord (*Accord n°045-20*) rappelle lui aussi que le temps de pause n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, il précise que les temps de pause et de repas sont rémunérés lorsque le supérieur hiérarchique demande expressément au salarié de rester à sa disposition.

- Temps de déplacement (3 accords)

Concernant le temps de déplacement, les accords analysés sont hétérogènes dans les mesures qu'ils prévoient.

Plus précisément, le premier accord (*Accord n°017-20*) souligne que lorsque le temps de trajet dépasse le temps normal, c'est-à-dire qu'il dépasse 4 heures par jour selon les termes de l'accord, celui-ci fait l'objet d'une contrepartie financière.

Ladite contrepartie est calculée de la façon suivante :

- 4/10 du salaire brut journalier si le trajet est effectué en voiture ;
- 3/10 de ce même salaire dans les autres cas.

Le deuxième accord (*Accord n°046-20*) définit également le temps de trajet « anormal » comme celui qui dépasse 4 heures par jour. Toutefois, la contrepartie attribuée n'est pas la même, car il s'agit d'une contrepartie sous forme de repos selon les modalités d'acquisition suivantes :

- pour un trajet supplémentaire compris entre 0 et 3 heures, la contrepartie est d'une heure de repos ;
- pour un trajet supplémentaire compris entre 3 et 6 heures, la contrepartie est de deux heures de repos ;
- pour un trajet supplémentaire compris entre 6 et 9 heures, la contrepartie est de trois heures de repos ;
- au-delà, la contrepartie est d'une demi-journée de repos.

L'accord précise que le temps de déplacement est calculé en prenant en considération le moyen de transport le plus rapide entre les deux destinations.

Enfin, le troisième accord (*Accord n°048-20*) prévoit, concernant les temps de déplacement, les principes suivants :

- le temps de déplacement aller, en voiture, entre le domicile et la première maternité visitée ou le lieu de chargement, s'il excède le temps normal de trajet prédéfini, donnera lieu à une compensation en repos correspondant à 25% de ce temps de déplacement excédentaire.
- le temps de déplacement retour, en voiture, entre le domicile et la première maternité visitée ou le lieu de chargement, s'il excède le temps normal de trajet prédéfini, donnera lieu à une compensation en repos correspondant à 25% de ce temps de déplacement excédentaire.

Précisons, afin de clarifier ces stipulations, que celles-ci ont vocation à s'appliquer à des salariés qui occupent les fonctions de "Responsable maternité" et "Délégué régional", d'où les trajets "maternité" et "lieu de chargement".

b. Astreintes

• **Présentation générale**

Au cours de l'année 2020, seuls deux accords évoquent le régime des astreintes. En somme, cela représente environ **4%** du panel total.

• **Contenu des accords**

Tout d'abord, en ce qui concerne le premier accord (*Accord n°008-20*), celui-ci précise que :

« les dispositions du présent titre relatives aux modalités d'organisation des astreintes pour les salariés concernés sont définies dans une annexe jointe au présent accord et déjà en vigueur dans l'entreprise ».

Au regard de l'annexe susvisé, le régime d'astreinte prévu a été mis en place de façon unilatérale par l'employeur.

S'agissant, ensuite, du second accord (*Accord n°017-20*), celui-ci commence par définir l'astreinte eu égard aux dispositions légales, puis précise les bénéficiaires et services concernés :

« Le dispositif des astreintes peut être applicable à l'ensemble des salariés de la Société indépendamment des modalités de décompte de leur durée du travail (convention individuelle de forfaits, etc.) ».

L'accord prévoit, en outre, que l'astreinte permet de couvrir tous les jours de la semaine ainsi que les week-ends et les jours fériés. Aussi, l'accord précise que les astreintes sont déterminées de la manière suivante :

- astreinte journalière en semaine (du lundi au vendredi) : à partir de 19h jusqu'à 6h le lendemain ;
- astreinte journalière le week-end (samedi, dimanche) : à partir de 19h jusqu'à 6h le lendemain ;
- astreinte jour férié : de 19h00 la veille jusqu'à 6h le lendemain.

Enfin, une double limite est prévue :

- le salarié ne peut effectuer plus de 7 jours consécutifs d'astreinte ;
- le salarié ne peut effectuer plus d'une semaine complète d'astreinte sur trois.

c. Equivalences

Parmi le panel total de 48 accords, aucun accord conclu au cours de l'année 2020 n'aborde le régime des équivalences.

Au cas particulier, la Convention collective de la Publicité ne prévoit pas la mise en place d'un régime d'équivalence.

2. Durées maximales de travail

a. Durée quotidienne maximale

▪ **Présentation générale**

Parmi le panel total de 48 accords, 11 accords évoquent la durée quotidienne maximale de travail. Ils représentent **23%** des accords du présent panel.

Sur ces 11 accords, tous rappellent la durée légale supplétive fixée à 10 heures. Cependant, 6 accords sur 11, soit **55%** d'entre eux, précisent que la durée du travail pourra être portée à 12 heures en cas de circonstances exceptionnelles ou d'activité accrue.

▪ **Contenu des accords**

Tous les accords rappellent la durée maximale légale et, le cas échéant, les dérogations possibles.

Il peut être relevé qu'un des accords (*Accord n°015-20*) instaure un forfait annuel en jours pour les salariés non-cadres et prévoit, à leur égard, une durée maximale de 10 heures de travail par jour.

b. Durée hebdomadaire maximale

▪ **Présentation générale**

Parmi le panel total de 48 accords, 10 accords mentionnent la durée hebdomadaire maximale, soit **21%** des accords. En règle générale, lorsque les partenaires sociaux évoquent la durée quotidienne maximale, ils abordent dans le même temps la durée hebdomadaire maximale.

Seul un accord (*Accord n°015-20*) mentionne la première mais pas la seconde.

Parmi ces 10 accords, 6 (**60%**) précisent que la durée maximale du travail sur une semaine est de 48 heures, tandis que la durée maximale sur 12 semaines consécutives est de 46 heures. Ainsi, la plupart des entreprises ont choisi d'utiliser la flexibilité offerte par le législateur pour aménager la durée hebdomadaire maximale.

Ensuite, 2 accords sur 10 (**20%**) rappellent que la durée maximale sur une semaine est de 48 heures et prévoient que la durée maximale sur 12 semaines consécutives est de 44 heures, correspondant aux maxima prévus par les dispositions d'ordre public.

Du reste, un accord sur les 10 ne mentionne que la durée maximale de 48 heures sur une semaine.

Un accord (*Accord n°12-20*) prévoit que la durée maximale sur une semaine est de 38 heures, et la durée maximale sur 12 semaines est de 34 heures.

▪ **Contenu des accords**

La rédaction des accords ne présente pas de spécificités particulières.

3. Heures supplémentaires

▪ Présentation générale

Pendant l'année 2020, 19 accords sur le panel total de 48 accords évoquent la question des heures supplémentaires. Ainsi, pas moins de **40%** des accords abordent cette thématique.

Pour rappel, la Convention collective de la Publicité prévoit pour les employés et techniciens et agents de maîtrise, que les heures supplémentaires ne peuvent être « effectués qu'en cas de nécessité »⁴.

La Convention collective de la Publicité prévoit en outre pour les salariés relevant de ces statuts que :

« Lorsque les heures supplémentaires ont le caractère d'une dérogation temporaire à l'horaire de travail, soit de l'entreprise, soit d'un service, elles ne peuvent être décidées que conformément aux dispositions légales, et après avis des représentants du personnel et autorisation de l'inspection du travail.

Les heures supplémentaires demandées à un employé et pour des motifs occasionnels et exceptionnels ne pourront être effectuées qu'avec l'accord de l'intéressé.

En toute hypothèse, les heures supplémentaires donnent droit aux majorations suivantes :

- a) Au-delà de quarante heures par semaine jusqu'à quarante-huit heures inclusivement : 25 p. 100 ;*
- b) Au-delà de quarante-huit heures : 50 p. 100.*

Le calcul doit être fait par semaine. Le taux horaire s'obtient en divisant le salaire mensuel réel par 173 heures 33 (base : quarante heures).

Les heures supplémentaires exceptionnelles n'interviennent pas dans la définition du salaire réel.

Dans le cas où l'horaire de l'entreprise deviendrait supérieur à quarante heures, les salaires seraient majorés, conformément aux dispositions légales ».

Concernant, plus spécifiquement, les cadres⁵, la Convention collective de la Publicité précise :

« Il n'est pas tenu compte des dépassements individuels d'horaire nécessités par les fonctions du collaborateur cadre, ces dépassements étant compris forfaitairement dans leurs rémunérations garanties.

Dans le cas où l'horaire de l'entreprise serait ou deviendrait supérieur à quarante heures, les salaires seraient majorés conformément aux dispositions légales ».

▪ Contenu des accords

- Contingent annuel

Sur les 19 accords, 10 prévoient un contingent annuel de 220 heures supplémentaires qui correspond au contingent légal.

⁴ Article 20 (pour les employés) et article 38 (pour les ETAM) de la Convention collective de la Publicité

⁵ Article 57 de la Convention collective de la Publicité

3 autres accords prévoient des contingents annuels plus disparates :

- le premier de ces accords (*Accord n°007-20*) : 510 heures ;
- le deuxième (*Accord n°010-20*) : 420 heures ;
- tandis que le dernier (*Accord n°012-20*) : 110 heures.

Du reste, les autres accords qui mentionnent les heures supplémentaires ne font pas référence au contingent annuel ; ils ont, toutefois, été inclus dans les statistiques car ils évoquent le sujet. Ainsi par exemple, un accord (*Accord n°003-20*) évoque les heures supplémentaires mais simplement afin de préciser que ces dernières sont remplacées par un repos compensateur.

De même, un accord (*Accord n°004-20*) rappelle que :

« sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande expresse de l'employeur au-delà de la durée hebdomadaire légale (35 heures) ».

- Repos compensateur et majorations

Tous les accords prévoient un mécanisme de repos compensateur. Selon les accords, les mécanismes de compensation sont plus ou moins complexes, avec des majorations de salaire plus ou moins élevées.

A titre d'exemple, un accord (*Accord n°008-20*) prévoit un repos compensateur équivalent au nombre d'heures supplémentaires effectuées, assorti d'une majoration en temps de 10 %. En d'autres termes, pour 10 heures supplémentaires réalisées, le repos compensateur est de 10h + 1h = 11h.

A cela s'ajoute la majoration de salaire, qui dans cette entreprise est de 10%, ce qui correspond au minimum d'ordre public absolu.

Un autre accord (*Accord n°010-20*) stipule un repos compensateur équivalent au nombre d'heures supplémentaires réalisées. Cet accord prévoit des majorations plus favorables correspondantes aux majorations prévues à titre supplétives : 25% pour les 8 premières heures, 50% pour les heures suivantes.

Enfin, un autre accord (*Accord n°017-20*) met en place un repos compensateur équivalent au nombre d'heures supplémentaires effectuées, avec une majoration de 10% pour les 8 premières, et de 25% pour les suivantes.

4. Modalités particulières d'aménagement du temps de travail

Deux modalités particulières permettent d'aménager le temps de travail. Il s'agit d'une part de l'aménagement de la durée du travail :

- sur une période supérieure à la semaine ;
- sous la forme d'une convention de forfait en heures ou en jours.

a. Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

▪ Présentation générale

En matière d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, 9 accords sur le panel total de 48 accords mettent en place un régime d'annualisation, soit **19%** des accords étudiés.

▪ Contenu des accords

Au sein de ces 9 accords, 8 accords (89%) choisissent comme durée de référence la durée annuelle légale de 1.607 heures.

S'agissant de l'accord restant (*Accord n°007-20*), celui-ci prévoit une durée de 1.791 heures.

b. Les conventions de forfait

Les deux types de convention de forfait ont fait l'objet de négociations dans la Branche :

- les forfaits annuels en jours ;
- les forfaits mensuels en heures.

i. *Les conventions de forfait annuel en jours*

▪ Présentation générale

Au cours de l'année 2020, l'activité de la Branche en matière de forfait annuel en jours a été élevée. En effet, sur le panel total de 48 accords, 17 instaurent la mise en place, au niveau de l'entreprise, du dispositif de forfait annuel en jours.

A noter que la Convention collective de la Publicité ne prévoit pas, à date, de dispositif de forfait annuel en jours au niveau de la Branche. Partant, c'est, par principe, par la voie de l'accord d'entreprise que ces dernières peuvent se doter d'un tel dispositif.

Ainsi, c'est environ **35%** des accords, soit plus d'un tiers, qui s'intéressent à cette question.

D'ailleurs, certains ont pour objet quasi-exclusif de mettre en place le dispositif de forfait en jours, comme en témoigne leur dénomination :

- "*Accord collectif de l'entreprise [...] fixant les conditions de recours au forfait annuel en jours*" (*Accord n°001-20*) ;
- "*Accord sur le forfait jours pour les non-cadres*" (*Accord n°015-20*).

Il est notable que la durée des accords favorisée par les négociateurs est la durée indéterminée.

▪ Contenu des accords

- Nombres de jours inclus dans le forfait

Parmi les 17 accords, il est possible de relever des contrastes entre les nombres de jours travaillés retenus.

Toutefois deux constats peuvent être faits :

- d'une part, tous les accords se situent dans un intervalle compris entre 213 jours et 218 jours par an ;
- d'autre part, les partenaires sociaux ont choisi en majorité de fixer le nombre à 218 jours.

En effet, l'analyse statistique met en avant le fait que 8 accords sur les 17 prévoient 218 jours travaillés. Cela représente **47%** des accords qui abordent le forfait annuel en jours, soit près de la moitié d'entre eux.

Ensuite, le deuxième choix le plus usité est celui du forfait à 217 jours travaillés, lequel figure dans 3 accords sur les 17 (**18%**).

S'agissant du troisième et quatrième nombre de jours travaillés les plus rencontrés, il s'agit des forfaits à 213 jours et celui à 214 jours, qui représentent chacun **12%** du total des accords s'intéressant au forfait annuel en jours.

Enfin, on notera l'existence d'un forfait à 215 jours, ainsi que d'un forfait à 216 jours, lesquels représentent donc **6%** du total chacun.

- Droit à la déconnexion

La totalité des accords abordant le forfait annuel en jours prévoient des modalités relatives au droit à la déconnexion.

La plupart des accords consacrent, d'ailleurs, un article à part traitant uniquement de cette thématique.

S'agissant des modalités d'exercice de ce droit, l'analyse des accords montre une diversité des modalités pratiques d'exercice du droit à la déconnexion.

A titre d'exemple, un accord (*Accord n°007-20*) souligne que les salariés ne sont pas tenus de consulter et de répondre à leurs courriels, messages, ou appels téléphoniques pendant leurs périodes de congés, ainsi que pendant les plages horaires suivantes :

- du lundi au vendredi : 20 heures à 8 heures ;
- du samedi 19 heures au lundi 8 heures.

Cet accord prévoit également un "droit d'alerte" pour le salarié qui estimerait que son droit à la déconnexion n'est pas respecté.

Un autre accord (*Accord n°012-20*) prévoit quant à lui que :

« Chaque salarié en forfait annuel jours a droit au respect de son temps de repos, y compris par l'absence de communications technologiques ».

L'accord ajoute, outre le droit à la déconnexion, qu'il existe une « *obligation de déconnexion* » pour les salariés.

A cet égard, les salariés sont contraints de se déconnecter des outils de communication hors de leur temps de travail.

Pour ce faire, il est prévu que :

« La société [...] s'assurera des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition ».

Enfin, on notera que certains accords mettent en place une charte sur le droit à la déconnexion qui figure généralement en annexe.

- Modalités de suivi du forfait annuel en jours

En matière de modalités de suivi, il existe une disparité entre les accords.

A minima, l'analyse des accords met en exergue l'existence de 3 modalités de suivi. Au maximum, 8 modalités de suivi ont pu être relevées.

Cela étant, la majorité des accords mettent en place 3 modalités de suivi (**29%**). Le deuxième choix le plus récurrent est celui de 5 modalités (**23.5%**) et de 4 modalités (**23.5%**).

Enfin, on dénombre deux accords prévoyant 6 modalités (**12%**), un accord en prévoyant 7 (**6%**) et également un seul accord en prévoyant 8 (**6%**).

Afin d'illustrer les modalités de suivi, plusieurs exemples peuvent être pris :

- L'Accord n°046-20 prévoit 3 modalités :

1	La déclaration du salarié de ses temps passés au travail et de ses absences
2	Un bilan annuel formel pour évoquer notamment la charge de travail du salarié, l'amplitude de ses journées d'activité, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.
3	Un droit d'alerte lorsque le salarié rencontre des difficultés inhabituelles dans l'organisation de son travail, suivi de l'organisation d'un entretien.

- L'Accord n°040-20 instaure 8 modalités :

1	Le supérieur hiérarchique veille à répartir la charge de travail afin d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés ou la prise des jours de repos dans les toutes dernières semaines de la période de référence annuelle
2	Un droit d'alerte du salarié en cas de charge de travail incompatible avec l'organisation de son temps de travail et avec le respect des stipulations de l'accord
3	Un devoir de vigilance du supérieur hiérarchique et du salarié sur le respect des temps de repos
4	Un deuxième droit d'alerte dans l'éventualité où le salarié ne serait pas en mesure d'accomplir ses missions dans les conditions définies par l'accord, conduisant à l'adoption par la direction des ressources humaines des mesures appropriées dans les meilleurs délais
5	Une demi-journée de repos supplémentaire en cas de forte amplitude du travail, voire une journée entière en cas de très forte amplitude
6	Un entretien annuel avec le manager permettant d'échanger sur l'organisation et la charge de travail dans l'entreprise, ainsi que sur l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle

7	Un entretien supplémentaire en sus du précédent, dans l'éventualité où le salarié estimerait être soumis à une charge de travail trop importante
8	En cas de constatation par la hiérarchie qu'en raison de la charge de travail du salarié, celui-ci n'est pas en mesure de respecter les durées maximales de travail et d'amplitude ou les durées minimales de repos, dans ce cas des actions immédiates devront être prises par la Direction des ressources humaines ou le supérieur hiérarchique, pouvant notamment consister à organiser l'entretien supplémentaire prévu par l'accord

En tout état de cause, il est notable que les partenaires sociaux prévoient diverses modalités de suivi de la charge de travail des salariés. A cet égard, un accord (*Accord n°004-20*) envisage notamment la possibilité d'une visite médicale pour le salarié en forfait jours dont la charge de travail deviendrait trop élevée :

“Dans une logique de protection de la santé et de la sécurité des salariés, il pourra être instauré à la demande du salarié, une visite médicale spécifique pour les salariés soumis à la convention de forfait en jours sur l'année, et ce afin de prévenir les risques éventuels sur sa santé physique et morale.”

Un autre mécanisme présent au sein de deux accords (*Accord n°040-20 ; Accord n°041-20*) prévoit une information du CSE quant aux conséquences de l'utilisation du régime de forfait annuel en jours :

“Le Comité Social et Economique sera en outre, tenu informé des conséquences pratiques de la mise en œuvre du décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année.

Seront notamment examinés l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, et la charge de travail des salariés concernés.

Les représentants du personnel seront également tenus au courant du nombre d'alertes émises par les salariés sur leur charge de travail.”

ii. Les conventions de forfait mensuel en heures

▪ Présentation générale

Au demeurant, il résulte de l'analyse des accords que le forfait mensuel en heures est un dispositif auquel les partenaires sociaux de la Branche ont peu recours.

En somme, 2 accords mettent en place ce régime, soit **4%** des accords de notre panel.

▪ Contenu des accords

Le premier accord (*Accord n°005-20*) prévoit la possibilité de conclure une convention de forfait mensuel sur une base de 169 heures par mois :

« Il pourra être conclu entre la Société et un salarié une convention de forfait mensuel en heures [...] Le nombre d'heures travaillées chaque semaine pour les salariés bénéficiaires du forfait mensuel en heures sera de 169 heures par mois, soit 17.33 heures au-dessus de la durée légale du travail ».

Le second accord (*Accord n°017-20*) offre quant à lui la possibilité de conclure une convention de forfait en heure, tant hebdomadaire que mensuelle :

« Les salariés réalisant de manière régulière des heures supplémentaires pourront se voir proposer une convention de forfait hebdomadaire ou mensuelle ne heures, intégrant un nombre

d'heures supplémentaires. La rémunération versée à ces salariés intégrera les majorations dues au titre des heures supplémentaires prévues dans la convention ».

5. Travail de nuit

▪ Présentation générale

Au cours de l'année 2020, le travail de nuit n'a été évoqué que par 1 accord (*Accord n°017-20*) soit **2%** du panel total.

Le travail de nuit fait, toutefois, partie des thématiques abordées par la Convention collective de la Publicité⁶. Cette dernière prévoit, tous statuts confondus, les dispositions suivantes :

- le travail de nuit s'entend de la période allant de 21 heures à 6 heures ;

Cette disposition s'aligne, à date, aux dispositions légales supplétives prévues en la matière⁷.

- les heures de nuit, autorisées par la loi, font l'objet d'une majoration de 100%, dans la mesure où dépassant la durée légale de travail hebdomadaire, elles ne ressortissent pas à l'horaire normal prévu.

▪ Contenu de l'accord

Dans cet accord, il est stipulé que le travail de nuit est effectué entre 22 heures et 6 heures. Une prime de nuit est attribuée aux salariés concernés, correspondant à 15% du salaire horaire de base.

Par ailleurs, pour les salariés au forfait annuel en jours, il est convenu que le fait de débiter ou finir son travail entre 22 heures et 6 heures du fait des contraintes liées au fonctionnement du service permet l'attribution d'une prime de nuit égale à 10% du salaire journalier de base.

En tout état de cause, le versement de la prime est prévu mensuellement.

6. Travail à temps partiel et travail intermittent

Sera étudié successivement le travail à temps partiel puis le travail intermittent.

a. Le travail à temps partiel

▪ Présentation générale

Seuls 5 accords sur le panel total des 48 accords, soit environ **10%**, mentionnent cette thématique.

⁶ Article 20 bis (concernant les employés) ; Article 39 (concernant les ETAM) ; Article 58 (concernant les cadres) de la Convention collective de la Publicité

⁷ L.3122-20 du Code du travail

- **Contenu des accords**

De fait, 2 des accords sur les 5 rappellent qu'il est possible pour l'employeur de recourir au temps partiel.

Un autre accord (*Accord n°046-20*) souligne, conformément au Code du travail, qu'il existe une priorité pour le salarié à temps partiel pour occuper un poste à temps plein.

Un autre accord (*Accord n°045-20*) décrit, pour sa part, la procédure à mettre en œuvre pour les salariés désireux de passer à temps partiel.

- b. Le travail intermittent

En tout état de cause, il ressort de l'analyse des accords qu'aucun accord n'évoque le travail intermittent.

Ce constat peut s'expliquer du fait que le travail intermittent consiste en une alternance de périodes travaillées et non travaillées en fonction des fluctuations d'activités, ce mode d'aménagement du temps de travail est donc très spécifique.

B. REPOS ET JOURS FÉRIÉS

Seront successivement abordés le repos quotidien et les jours fériés.

- 1. Repos quotidien**

- **Présentation générale**

Statistiquement, 17 accords sur le panel total de 48 accords font mention du repos quotidien, ce qui correspond à **35%** du panel.

- **Contenu des accords**

Parmi ces 17 accords, 11 (**65%**) rappellent qu'en vertu des dispositions légales, la durée du repos quotidien est de 11 heures minimum.

Cela étant, 5 accords (**29%**) stipulent qu'en cas de circonstances exceptionnelles ou en vue d'assurer la continuité du service, le repos quotidien peut être porté à 9 heures seulement.

Enfin, on notera qu'un accord (*Accord n°015-20*) prévoit un repos quotidien de 13 heures, pouvant être réduit à 11 heures en cas de circonstances exceptionnelles.

- 2. Jours fériés**

- **Présentation générale**

En matière de jours fériés, 4 accords sur les 48 abordent ce thème, soit **8%** des accords.

Pour mémoire, la Convention collective de la Publicité fixe la liste des jours fériés au niveau de la branche :

« Sont considérés comme jours fériés, outre le 1er mai, le 1er janvier, le lundi de Pâques, le jeudi de l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, la Toussaint, le 11 novembre et le jour de Noël ».

Elle prévoit par ailleurs des mesures salariales, soit visant à opérer un maintien de salaire malgré les jours fériés chômés, soit à dédommager un salarié amené à effectuer une permanence sur un jour férié⁸ :

« Les jours fériés seront chômés. Les salariés ne subiront aucune réduction de salaire que celle correspondant à la rémunération des heures supplémentaires qu'ils auraient normalement dû faire ce jour-là.

Tout salarié chargé d'assurer une permanence un jour férié bénéficiera, en dehors de son salaire habituel :

- soit d'une journée de salaire sans majoration, égale au vingt-quatrième des appointements mensuels ;*
- soit d'une journée de repos dans la semaine qui suit ».*

▪ Contenu des accords

Parmi les 4 accords, 3 listent les jours fériés tels que prévus par les dispositions légales. Le dernier accord (*Accord n°045-20*) précise pour sa part que les jours fériés sont chômés et rémunérés, sauf pour les salariés devant travailler en raison des nécessités du service.

En ce qui concerne les 3 autres accords, le premier (*Accord n°017-20*) souligne que les contraintes liées à l'activité de l'entreprise impliquent que les salariés peuvent être amenés à travailler les jours fériés. Conformément aux dispositions du Code du travail, le 1er mai, s'il est travaillé, est payé double.

Au surplus, l'accord met en place un jour de repos pour les jours fériés travaillés (hormis 1er mai), lequel doit être pris dans un délai de deux mois.

Le deuxième et le troisième accord (*Accord n°040-20 ; Accord n°041-20*) prévoient que les jours fériés sont chômés et payés et ne sont pas décomptés s'ils tombent pendant une semaine de vacances.

⁸ Article 23 (pour les employés), article 42 (pour les ETAM) et article 61 (pour les cadres) de la Convention collective de la Publicité

C. CONGES PAYES ET AUTRES CONGES

1. Congés payés et autres congés (hors Covid-19)

▪ Présentation générale

En matière de congés payés, de nombreux accords ont été conclus.

Sur les 48 accords abordant la durée du travail, **30 traitent de la thématique des congés payés, soit environ 60% du panel d'accords observés.**

Parmi les 30 accords, 23 ont pour objet d'instaurer des mécanismes spécifiques liés aux dispositions dérogatoires relatives à l'épidémie de la Covid-19.

Ainsi, seuls 7 accords sur les 48 traitent de la thématique des congés-payés hors du contexte de l'épidémie du Covid-19.

▪ Contenu des accords

- Période de référence

Au sein de ces 7 accords, 5 accords évoquent la notion de « période de référence ». Ils ont par ailleurs tous retenu une période similaire du **1 juin 2020 au 31 mai 2020.**

- Modalités de pose des congés

Parmi les 7 accords étudiés, 3 prévoient des modalités spécifiques de pose des congés.

A titre d'illustration, un accord (*Accord n°017-20*) impose une prise de congé obligatoire entre le 1 mai et le 31 octobre. A la suite de cela, c'est à l'entreprise qu'il revient le soin de fixer l'ordre des dates de départ en congé en fonction des contraintes du fonctionnement de l'entreprise et d'autres critères mentionnés dans l'accord (*souhaits des salariés, situation de famille, ancienneté ...*).

Par ailleurs, ce même accord distingue entre les demandes de congés de plus ou moins de 10 jours ouvrés :

- les demandes **d'au moins 10 jours ouvrés** doivent être adressées à la direction au moins 3 mois avant le premier jour du mois de prise de congé ;

La direction est tenue de répondre 2 mois avant le premier jour du mois de prise de congé.

- les demandes **de moins de 10 jours ouvrés** doivent être adressées à la direction au moins 2 mois avant le premier jour du mois de prise du congé.

La direction est tenue de répondre 1 mois avant le premier jour du mois de prise de congé.

Un autre accord (*Accord n°044-20*) stipule que les salariés ayant acquis suffisamment de congés payés doivent prendre entre le 1 juin et 30 septembre, 3 semaines de congés consécutives ou non. Si, et

seulement si les demandes de départ sont trop nombreuses, l'accord offre priorité aux salariés selon certains critères (*ancienneté, enfants, formulation de la demande en premier*).

Outre ce congé principal, toute demande de congé supérieur à 5 jours ouvrables doit être formulée dans les 15 jours précédant la prise du congé. Une réponse doit être apportée par l'employeur dans les 8 jours calendaires.

Enfin, s'agissant des congés compris entre une demi-journée et 5 jours ouvrables, l'accord stipule que la demande doit être formulée au moins 1 semaine avant la prise du congé et qu'une réponse sera donnée dans les 48 heures suivant la demande.

Le troisième de ces accords (*Accord n°045-20*) prévoit quant à lui que :

« Le salarié informe l'employeur de sa demande de congé dans le respect d'un délai de prévenance de deux mois ... la date des congés sera confirmée au moins un mois avant le départ par acceptation expresse du manager ».

- Modalités de report

Il est notable que les accords qui prévoient des modalités de pose des congés particulières sont ceux prévoyant des modalités de report. Ils soulignent tous expressément l'impossibilité de report des congés payés d'une année sur l'autre :

"Les jours de congés payés acquis et non pris au 31 mai de l'année N+1 sont définitivement perdus" (Accord n°017-20).

"Les droits à congés non liquidés au terme de la période susvisée expirent de plein droit sans que les salariés ne puissent se prévaloir d'un report de ces droits sur la période suivante" (Accord n°044-20).

"Les congés non pris sont perdus à la fin de la période de prise de congés" (Accord n°045-20).

Ainsi, aucun accord ne met en place une possibilité de report des congés d'une année sur l'autre.

- Congés supplémentaires

Pour rappel, la Convention collective de la Publicité prévoit⁹, en la matière, le bénéfice des congés exceptionnels suivants :

- **Evénements familiaux :**

- mariage du salarié : 1 semaine ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- naissance du premier enfant : 3 jours ;
- naissance : à partir du second enfant (à condition que l'aîné ait moins de 16 ans et vive au foyer) : 4 jours ;

⁹ Article 22 (pour les employés), article 41 (pour les ETAM) et article 60 (pour les cadres) de la Convention collective de la Publicité

- décès du conjoint ou d'un enfant : 1 semaine ;
- décès : père, mère, beau-père, belle-mère : 3 jours ;
- décès : frère, sœur, grands-parents, petits-enfants : 2 jours ;
- baptême, communion solennelle ou cérémonies similaires : d'un descendant, d'un frère, d'une sœur, d'un neveu, d'une nièce, d'un(e) filleul(e) : 1 jour.
- **Déménagement** : 1 jour ;
- **Scolarité** : une demi-journée d'absence pour les parents dont l'enfant effectue sa rentrée scolaire ;
- **Congé sans solde** : ne peut dépasser une durée de 1 mois et se prend sur demande justifiée au cas où la santé de leur conjoint ou descendant à charge le nécessiterait.

Au cours de l'année 2020, 2 accords traitent de la question des congés exceptionnels.

- Don de jours de repos

Un accord (*Accord n°024-20*) en particulier a pour objet exclusif de prévoir les dons de jour de repos.

D'ailleurs, sa dénomination en témoigne expressément "*Accord relatif au don de jours de repos*".

En résumé, cet accord met en place une possibilité de don des jours de congés. Un tel don peut être effectué par tout salarié qui bénéficie de jours de congés ou de repos acquis non pris. Dès lors, il faut comprendre qu'il n'est pas possible de donner des jours par anticipation.

En ce qui concerne le donateur, celui-ci peut donner autant de jours qu'il le souhaite, tant qu'il conserve au minimum 4 semaines de congés par année. Le don doit par ailleurs être anonyme, gratuit et volontaire.

S'agissant du bénéficiaire, il s'agit de tout salarié dont l'enfant est gravement malade ou qui se situe dans une situation de proche aidant ou, encore, qui se trouve dans une situation d'une particulière gravité.

2. Dispositions dérogatoires aux congés payés du fait du Covid-19

▪ Présentation générale

Dans le contexte de l'épidémie liée à la Covid-19, des dispositions exceptionnelles ont été adoptées par le législateur et par le gouvernement. Plus particulièrement, l'article 11 de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie, ainsi que l'ordonnance du 25 mars 2020, permettent aux entreprises par accord d'imposer ou de modifier les dates de prise d'une partie des congés.

Au niveau de la Branche de la publicité, de nombreuses entreprises ont aménagé les prises de congés payés eu égard à ce contexte particulier.

Ce constat est d'autant plus vérifiable lorsqu'on observe la dénomination des accords :

"Accord collectif sur les congés payés (Covid19)" (Accord n°018-20).

“Accord collectif d’entreprise sur la prise de jour des congés payés dans le contexte de l’épidémie de coronavirus covid19” (Accord n°019-20).

“Accord collectif portant mesure d’urgence en matière de congés payés dans le contexte de l’épidémie de coronavirus covid19” (Accord n°020-20).

“Accord collectif relatif aux mesures exceptionnelles de fixation et de modification des dates de congés payés 2020-2021” (Accord n°025-20).

En termes de chiffres, on peut noter que 23 accords sur les 48 du panel total s’intéressent à l’aménagement des congés payés dans le cadre de l’épidémie de la Covid-19, ce qui représente environ **48%** du total, soit presque la moitié.

De plus, parmi les accords évoquant les congés payés, ces accords relatifs aux aménagements afférents à l’épidémie de la Covid-19 représentent **77%** du total.

Ces entreprises se sont par ailleurs saisies de cette possibilité dès la parution des textes officiels au Journal Officiel :

- 26 mars 2020 (Accord n°029-20) ;
- 1 avril 2020 (Accord n°023-20) ;
- 6 avril 2020 (Accord n°019-20) ;
- 8 avril 2020 (Accord n°018-20) ;
- 14 avril 2020 (Accord n°028-20) ;
- 15 avril 2020 (Accord n°030-20) ;
- 16 avril 2020 (Accord n°021-20) ;
- Etc.

A toutes fins utiles, on notera que la plupart de ces accords sont conclus pour une durée déterminée, dont le terme est généralement fixé au 31 décembre 2020.

▪ **Contenu des accords**

S’agissant du contenu des accords, force est de constater une forte homogénéité des accords étudiés.

En effet, la plupart des accords rappellent le contexte et les dispositions légales et réglementaires leur permettant de conclure l’accord puis définissent les modalités exorbitantes de prise des congés payés.

Ces modalités consistent en l’imposition par l’employeur de la prise d’un certain nombre de congés avant une date fixée par l’accord.

Il est tout de même possible de noter que certaines différences existent entre les accords, témoignant de la prise en compte des spécificités liées au climat social de chaque entreprise ainsi qu’aux nécessités diverses la concernant.

A titre d’exemple, un accord (Accord n°019-20) signé le 6 avril 2020 impose aux salariés ayant acquis un solde suffisant de congés de poser au moins 5 jours ouvrés avant le 30 avril 2020. Pour ceux ne disposant pas d’un solde d’au moins 5 jours, il est précisé qu’ils devront poser l’ensemble des jours restants avant cette date.

L'accord ajoute qu'entre le 4 mai et le 30 juin, en cas de reprise d'activité normale, *“les salariés devront éviter une prise de congés payés durant cette période de reprise”*. A cet effet, l'accord souligne que les salariés devront limiter la prise de congés sur le mois de mai 2020 à 2 jours consécutifs, à l'exception des salariés dont la nature de l'activité permettrait de prendre plus de jours d'un commun accord avec leur manager.

Un autre accord (*Accord n°023-20*), en date du 1 avril 2020, prévoit quant à lui la possibilité pour l'employeur jusqu'au 31 décembre 2020 *“d'imposer ou de modifier 5 jours ouvrés de congés payés”* et ce, en respectant un délai de prévenance d'un jour franc.

Enfin, un autre accord (*Accord n°030-20*) du 15 avril 2020 souligne que la période pendant laquelle l'employeur peut décider des congés s'étend du 1^{er} avril 2020 au 31 août 2020, prévoyant ainsi un dispositif plus favorable que ce que la loi du 23 mars et l'ordonnance du 25 mars 2020 permettent.

En dépit de ces différences, quelques mécanismes se retrouvent dans la majorité des accords :

- 1° La possibilité pour l'employeur de décider unilatéralement de la prise de congés payés acquis pour tous les salariés dans la limite de 5 jours ouvrés / 6 jours ouvrables ;
- 2° L'instauration d'un délai de prévenance d'un jour franc ;
- 3° La possibilité pour l'employeur de fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié.

D. COMPTE EPARGNE-TEMPS

▪ Présentation générale

1 accord (*Accord n°017-20*) met en place ce dispositif particulier.

Cela étant, il peut être relevé que trois accords, conclus dans des entreprises possédant déjà un CET, font mention de ce dernier.

▪ Contenu des accords

L'accord précédemment visé (*Accord n°017-20*) contient des stipulations quant aux bénéficiaires, à l'alimentation, ainsi qu'à l'utilisation du CET.

Tout d'abord, en ce qui concerne les bénéficiaires, l'accord instaure deux conditions :

- d'une part, disposer d'un contrat en contrat à durée indéterminée ;
- d'autre part, faire état d'une ancienneté d'au moins 1 an au sein de l'entreprise.

Ensuite, s'agissant de l'alimentation, il est prévu que celle-ci relève de l'initiative exclusive du salarié.

Certaines limites sont évoquées par l'accord en la matière : affectation des jours de congés payés pour la partie excédant 20 jours ouvrés, affectation des jours de repos pour les salariés dont le temps de travail est décompté en jours permettant de réduire la durée à 217 jours, affectation de 15 jours par année civile et de 30 jours au maximum.

Enfin, l'utilisation du CET est également prévue par l'accord. Ce dernier souligne que les jours épargnés peuvent être utilisés en tout ou partie par le salarié pour financer un congé non rémunéré. Aussi, le salarié peut utiliser ses droits pour financer divers types de congé : congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, congé de solidarité familiale, congé sans solde, etc.

En outre, l'utilisation du CET peut se faire via sa liquidation. A cet égard, l'accord précise qu'en cas de rupture du contrat de travail, la société verse au salarié une indemnité correspondant au nombre de jours épargnés restant sur son CET à la date de fin du contrat de travail. De même, en cas de décès du salarié, le montant correspondant aux jours épargnés seront versés aux ayants droit.

A toutes fins utiles, l'accord rappelle que les sommes versées aux salariés ont le caractère de salaire et partant, donnent lieu aux prélèvements sociaux et fiscaux dans les conditions légales.

Concernant les trois accords qui font mention du CET, ceux-ci l'évoquent dans trois contextes différents.

Le premier (*Accord n°016-20*) a pour objet la mise en place d'un congé de fin de carrière. A cet effet, les négociateurs prennent le soin d'indiquer qu'avant d'entrer dans le dispositif du congé de fin de carrière, les salariés doivent liquider la totalité de leur CET.

Le deuxième (*Accord n°030-20*) s'intéresse aux modalités relatives à l'aménagement des prises de congés payés pendant l'épidémie de la Covid-19. En ce sens, l'accord stipule que la direction pourra imposer jusqu'à 10 jours d'absence correspondant au cumul des RTT et des jours de CET. En revanche, pour les salariés de plus de 50 ans, les parties ont convenu que l'employeur ne pourrait imposer plus de 4 jours affectés au CET.

Le troisième (*Accord n°041-20*) prévoit que :

« Les CET seront payés sur une base de calcul arrêtée au 31 décembre 2019. Néanmoins, pour les personnes ayant capitalisé des jours afin de pouvoir prétendre plus tôt à un départ avant leur retraite, celui-ci sera figé en valeur financière et devra être pris dans les quatre années suivant la signature du présent accord ».

* * *

PARTIE 2. BILAN DE L'ACTION EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

En vertu de l'article L.2232-9 du Code du travail, le rapport annuel d'activité de la CPPNI doit comprendre en sus de l'analyse des accords d'entreprise relevant des thématiques ci-avant exposées :

« un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissements des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ».

Il s'agit de s'intéresser plus particulièrement aux actions menées par la Branche au cours de l'année 2020, voire antérieurement, en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Branche.

▪ Tout d'abord, il convient de rappeler que l'attachement de la Branche de la Publicité à l'égalité professionnelle est ancien.

Dès 2008, les partenaires sociaux ont fait le choix de conclure un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, instaurant une « *Charte des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises* ».

Au travers de cet accord, les représentants des entreprises et les organisations syndicales ont souhaité "affirmer leur volonté de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche".

Pour ce faire, plusieurs objectifs ont été fixés :

1. Prévenir et combattre les discriminations à l'embauche et au retour de congés maternité et parental ;
2. Assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétence, de résultat et d'ancienneté ;
3. Réaliser dans toute la mesure du possible la mixité du recrutement et de l'emploi ;
4. Faciliter l'accès des femmes à la formation professionnelle et au retour des congés maternité et parental ;
5. Promouvoir l'égalité des chances d'évolution professionnelle ;
6. Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle, vie privée, et vie familiale pour l'ensemble des salariés ;
7. Faire évoluer les pratiques et les mentalités par la sensibilisation et l'information de l'ensemble des acteurs par le dialogue social ;
8. Mesurer les évolutions avec des indicateurs ;
9. Se poser les bonnes questions pour évaluer les éventuelles causes des discriminations salariales.

Au-delà, un accord a notamment été conclu le 23 juin 2015, afin de substituer la notion de « *parent* » à celle de « *père* » ou de « *mère* ».

Un autre accord a été conclu le 25 avril 2019 relatif à la formation, au sein duquel l'accent a été mis sur l'égalité professionnelle dans ce domaine. En effet, les partenaires sociaux de la Branche considèrent que la formation est un élément déterminant pour permettre d'assurer aux salariés une égalité réelle dans le déroulement de carrière et dans l'évolution de leur qualification et de leur rémunération.

Au sein de chaque accord relatif aux salaires, les partenaires sociaux ont rappelé l'importance de l'égalité professionnelle en la matière.

A titre d'exemple, parmi les stipulations de l'accord du 10 janvier 2017, l'article 2 souligne que :

« Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois ».

Dans le même sens, l'avenant du 29 octobre 2019 à l'accord du 5 avril 2018 relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2020, prend le soin de souligner dans son préambule que :

« Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité, réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, se sont accordées sur de nouveaux niveaux de salaires minima conventionnels et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Au travers de l'article 2 de cet accord, les partenaires sociaux réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une composante essentielle de l'égalité professionnelle. En sus du rappel de ce principe fondamental, des préconisations sont édictées, qui consistent notamment à :

- analyser les salaires effectifs par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, afin d'atteindre l'égalité salariale femmes/hommes.

▪ Au cours de l'année 2020, afin de mesurer l'évolution et la prise en compte de cette notion au sein de la Branche, cette dernière a réalisé un diagnostic sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De ce rapport, plusieurs constats ont pu être dégagés.

- **Répartition des effectifs par statut**

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés

En la matière, la Branche constate que la répartition des effectifs par statut est relativement homogène ; il peut être relevé que :

- la part de cadre chez les femmes est de **60,9%**, contre **62,7%** pour les hommes ;
- la part de techniciens et agents de maîtrise chez les femmes est de **15,6%**, contre **17,9%** pour les hommes ;
- la part d'employés est de **23,6%** chez les femmes, contre **19,4%** pour les hommes.

Ainsi, malgré un léger différentiel, il apparaît que l'égalité en matière de catégories professionnelles est quasiment atteinte dans les petites et moyennes entreprises.

- Dans les entreprises de plus de 50 salariés

Dans ces entreprises, les statistiques sont peu ou prou similaires :

- la part de cadre chez les femmes est de **62,3%**, contre **58,6%** pour les hommes ;
- la part de techniciens et agents de maîtrise chez les femmes est de **31%**, contre **22,7%** pour les hommes ;
- la part d'employés chez les femmes est de **6,7%**, contre **18,7%** pour les hommes.

Au regard de ces chiffres, il apparaît que l'égalité en matière de catégories professionnelles est également quasiment atteinte à l'exception de la catégorie employée.

- **Répartition par type de contrat**

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Au demeurant, la Branche a pu constater que les femmes sont sur-représentées parmi les salariés qui travaillent à temps partiel. De fait, elles représentent **83,3%** des temps partiels de 75 % et plus du temps de travail.

- Dans les entreprises de plus de 50 salariés

En CDI, les femmes représentent **38%** des temps pleins, et les hommes **62%**. Selon la catégorie professionnelle, l'écart entre les femmes et les hommes est plus ou moins variable.

A titre d'exemple, les femmes au sein :

- des employés, représentent **5%** des temps pleins ;
- des techniciens et agents de maîtrise, représentent **57%** des temps plein ;
- des cadres, représentent **52%** des postes à temps plein.

Toujours en CDI, les femmes représentent **70%** des contrats à temps partiel (de 75% à 99% du temps de travail) et les hommes **30%**.

Là encore, la catégorie professionnelle impacte les constats relevés. Parmi les cadres, les femmes occupent **83%** des contrats à temps partiel, tandis qu'elles représentent **92%** parmi les techniciens et agents de maîtrise. A l'inverse, dans la catégorie « employés », ce sont les hommes qui occupent majoritairement les contrats à temps partiel, car ceux-ci représentent **67%** de la population ciblée.

Enfin, en ce qui concerne les temps partiels (de 50% à 74% du temps de travail), une égalité plus forte semble émerger, puisque **49%** des femmes occupent ces contrats, contre **51%** des hommes. Toutefois, à nouveau, la catégorie professionnelle montre que cette moyenne n'est pas représentative d'une quasi-égalité.

Au demeurant, les « employés » hommes sont majoritaires s'agissant de ce type de temps partiel, avec une représentation de **81%** de l'effectif total.

En revanche, en ce qui concerne les techniciens et agents de maîtrise, ce sont les femmes qui sont sur-représentées, avec une proportion de **82%** de l'effectif. Pour ce qui est des cadres, les femmes occupent **46%** de ces temps partiels, tandis que les hommes en occupent **54%**.

EFFECTIF TEMPS PLEIN 100%	CDI		CDD (hors apprentissage, pro et autres)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Employés	5%	95%	19%	81%
Techniciens Agents Maîtrise	57%	43%	67%	33%
Cadres	52%	48%	69%	31%
ENSEMBLE	38%	62%	52%	48%

EFFECTIF TEMPS PARTIEL DE 75% à 99%	CDI		CDD (hors apprentissage, pro et autres)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Employés	33%	67%	13%	87%
Techniciens Agents Maîtrise	92%	8%	100%	0%
Cadres	83%	17%	64%	36%
ENSEMBLE	70%	30%	59%	41%

EFFECTIF TEMPS PARTIEL DE 50% à 74%	CDI		CDD (hors apprentissage, pro et autres)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Employés	19%	81%	23%	77%
Techniciens Agents Maîtrise	82%	18%	100%	0%
Cadres	46%	54%	-	-
ENSEMBLE	49%	51%	61%	39%

Source : rapport ASYMPTEO 2020

• Répartition par domaine de compétence

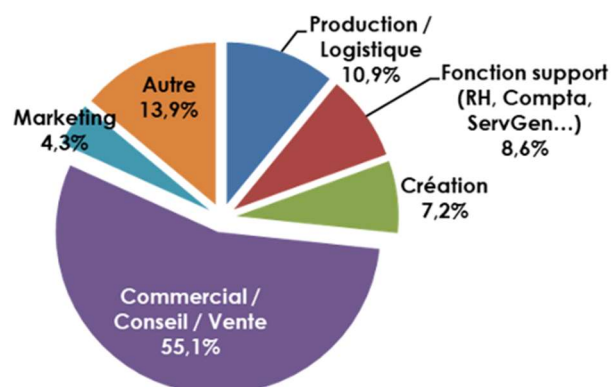
A l'intérieur d'une même catégorie socioprofessionnelle, une grande variété de métiers existe, d'où la nécessité de s'intéresser à l'égalité professionnelle en fonction des domaines de compétence.

De ce fait, la Branche s'est concentrée sur l'étude de la répartition des salariés par domaine de compétence dans les entreprises de plus de 50 salariés, en intégrant les petites et moyennes entreprises dans les statistiques.

De cette étude portant sur 9.027 salariés (5.277 femmes **[58%]** et 3.750 hommes **[42%]**), il a pu être relevé que :

- dans la production et la logistique, il y a : **74%** de femmes et **26%** d'hommes ;
- dans les fonctions supports (RH, compta), il y a : **71%** de femmes et **29%** d'hommes ;
- dans la création, il y a : **46%** de femmes et **54%** d'hommes ;
- dans le commerce, le conseil et la vente, il y a : **57%** de femmes et **43%** d'hommes ;
- dans le marketing, il y a : **62%** de femmes et **38%** d'hommes.

Au regard de ces statistiques, on notera l'existence de disparités importantes dans certains domaines, particulièrement dans la logistique et les fonctions supports où les femmes sont manifestement sur-représentées.



	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
Production / Logistique	726	260	74%	26%
Fonction support (RH, Compta...)	550	222	71%	29%
Création	300	349	46%	54%
Commercial / Conseil / Vente	2 821	2 152	57%	43%
Marketing	241	149	62%	38%
Autre	639	618	51%	49%
	5 277	3 750	58%	42%

Source : rapport ASYMPTEO 2020

- **Rémunération annuelle brute de base et rémunération variable**

- Dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Rémunération tous niveaux confondus (en euros)	Femmes	Hommes
Employés		-
Techniciens et agents de maîtrise	34 307	33 864
Cadres	43 638	46 839

Il est possible de relever que les femmes techniciennes et agents de maîtrise gagnent en moyenne 37 euros **(+1.3%)** de plus par mois que les hommes. En revanche, s'agissant des cadres, les hommes sont rémunérés en moyenne 267 euros **(+7.3%)** de plus par mois que les femmes.

- Dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Rémunération tous niveaux confondus (en euros)	Femmes	Hommes
Employés	22 933	23 224
Techniciens et agents de maîtrise	32 543	33 478
Cadres	54 486	59 514

Parmi les employés, les hommes gagnent en moyenne 24 euros de plus que les femmes par mois **(+1.27%)**.

Parmi les techniciens et agents de maîtrise, les hommes gagnent 78 euros par mois de plus que les femmes **(+2.87%)**.

Enfin, s'agissant des cadres, les hommes gagnent 419 euros par mois de plus que les femmes **(+9.23%)**.

- **Conclusion**

A l'aune de ce diagnostic, la Branche réitère sa volonté de parvenir à une meilleure égalité professionnelle, et mettra en œuvre les moyens nécessaires pour parvenir à cet objectif.

A cet égard, un projet d'accord relatif à l'égalité professionnelle est en cours de négociation.

En l'état, le préambule est ainsi formulé :

« Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de travailler, de façon concertée, à la promotion de l'égalité professionnelle au sein de la branche de la Publicité.

Elles souhaitent confirmer leur engagement en la matière afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes. Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

[...]

Cet accord a pour but de fixer de nouveaux objectifs visant à faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans différents domaines et de prévoir les mesures d'accompagnement permettant d'y parvenir.

Il pose ainsi un cadre aux actions à engager en ce sens dans les entreprises de la branche.

Les parties signataires rappellent que la réussite des objectifs susmentionnés est subordonnée à l'implication et l'engagement véritable de tous les acteurs tant au niveau de la branche qu'au sein de chaque entreprise, quelle que soit sa taille, à travers la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle femmes / hommes.

Elles reconnaissent également que les dispositions du présent accord doivent s'inscrire dans la durée et pouvoir viser tant les femmes que les hommes ».

PARTIE 3. BILAN DES OUTILS MIS A DISPOSITION DES ENTREPRISES POUR PREVENIR ET AGIR CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

La dernière partie de ce rapport fait écho au 3° de l'article L.2232-9 du Code du travail qui prévoit la nécessité de faire un bilan « *des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes* ».

Ces dernières années, les sujets de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et de violences sexistes au travail ont pris une place importante dans l'ordre juridique.

Aux termes de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, l'article L.1153-5 du Code du travail prévoit que :
« *L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.*

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret ».

Il en résulte la nécessité pour tous les employeurs de prendre les mesures nécessaires afin qu'aucun fait de harcèlement sexuel ne puisse être commis sur le lieu travail, et de prévenir la réalisation de tels faits notamment par la formation et l'information des salariés en la matière.

Cette même loi apporte une autre innovation, au travers de la création de l'article L.1153-5-1 du Code du travail qui dispose que :

« *Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes* ».

Désormais, un « référent harcèlement sexuel et agissements sexistes » doit donc obligatoirement être désigné dans les entreprises de plus de 250 salariés.

Au demeurant, la nécessité pour les branches d'établir un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes s'inscrit dans cette dynamique d'élimination progressive de tels agissements. Le législateur voit en la branche un des vecteurs permettant une amélioration progressive des comportements.

A cet égard, la Branche de la Publicité a été particulièrement active au cours de l'année 2020-2021 en ce qui concerne la lutte contre les harcèlements et violences sexistes.

En effet, une négociation a été lancée afin de conclure un accord fondateur sur ce thème.

Le 8 juillet 2021, après plus de huit mois de négociation, un accord a finalement été conclu, portant sur les harcèlements au travail et les violences sexistes dans la branche de la Publicité, qui concerne toutes les entreprises du secteur.

De fait, la prévention, le signalement ainsi que le traitement des situations de harcèlement et de violence au travail sont au cœur de la démarche proposée par les partenaires sociaux.

Du reste, les partenaires sociaux souhaitent s'inscrire dans une démarche de changement des mentalités et des comportements grâce à la conclusion de l'accord, afin de contribuer à la protection de la santé et la sécurité des travailleurs et au développement du bien-être au travail.

Pour ce faire, un objectif majeur a guidé les négociations, visant à permettre une meilleure structuration de la prévention. Ainsi, la prévention primaire est désormais préférée à la prévention secondaire ou tertiaire. En conséquence, est créé pour les entreprises de la branche un cadre référentiel, tant en matière de démarche qualitative qu'en traitement opérationnel des situations.

En l'occurrence, de nombreux outils et procédures sont mis à disposition de tous pour pouvoir prévenir efficacement les situations à risque.

Cela se concrétise, notamment, par la mise à disposition aux entreprises de la branche :

- d'un guide de la Branche de la Publicité et de la Communication ;
- la mise à disposition du questionnaire Leymann – ce questionnaire aide les salariés à auto-identifier les comportements qui pourraient source de harcèlement moral ;
- la mise en place de « référents de branche » pour les entreprises ne disposant ni de CSE ni de référent harcèlement ;
- la liste des principaux centres médicaux de la branche de la Publicité ;
- les coordonnées d'associations d'aide aux victimes et contacts utiles ;
- des modèles d'affichage et de clause au contrat de travail ;
- de modèles de procédures d'enquête et de modalités de signalement ;
- de dispositifs de formation à destination des écoles et des salariés du secteur.

Plus précisément, l'accord est divisé en un préambule et 13 articles.

Les partenaires sociaux font état de leur volonté de mettre fin à toutes les pratiques de harcèlement et les agissements sexistes qui entravent les salariés dans leur accès à cadre de travail agréable :

« Le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, et plus largement les violences sexistes et sexuelles au travail, sont des réalités subies chaque année par de trop nombreux salariés, dont la plupart des victimes sont des femmes.

Ce constat, recoupé par de nombreuses enquêtes et études, est insupportable pour l'ensemble des acteurs de la branche. Les victimes de harcèlements, de violences sexuelles et/ou d'agissements sexistes en parlent peu, et quand elles le font, elles ne se tournent pas toujours vers un membre de l'entreprise.

Il est pourtant de la responsabilité de chaque acteur de la branche d'agir sur ce sujet. Du reste, les acteurs de la branche s'entendent sur le fait qu'aucune pratique visant à suggérer, demander ou imposer aux salariés des stéréotypes liés au sexe, notamment comportementaux ou vestimentaires, ne saurait être tolérée. Prenant conscience que ce constat n'est pas une fatalité, la branche entame une démarche de changement des mentalités à travers la constitution du présent accord. [...]

Ce présent accord a été voulu volontairement riche en outils et procédures, afin de mettre ces derniers à disposition de toutes les entreprises relevant de la branche, tant aux TPE qu'aux moyennes et grandes entreprises et de leurs salariés, souvent démunis, pour traiter ces questions de harcèlements et de violences.

À ce titre, le présent accord entend être opposable à toute situation en entreprise ».

A la suite de ce préambule, l'accord développe plusieurs thématiques permettant de prévenir et de réduire progressivement les pratiques de harcèlement et les agissements sexistes.

- Informer

L'article 3 de l'accord prévoit une information des salariés, au travers du règlement intérieur, des contrats de travail, des entretiens annuels, du document unique d'évaluation des risques, ainsi que via une communication spécifique qui doit être réalisée a minima une fois par semestre.

- Prévenir les risques liés au harcèlement

L'article 4 de l'accord met en place une prévention par le biais de formation et de sensibilisation.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, un outil d'appui nommé le « Conseil baromètre social » a été créé. Par le biais de celui-ci, entreprises de moins de 50 salariés peuvent solliciter la réalisation d'audits des pratiques de l'entreprise pour déterminer la mise en place d'un plan de prévention personnalisé et approprié aux besoins de cette dernière.

Par ailleurs, un guide relatif aux situations de harcèlement moral et sexuel ainsi que sur les agissements sexistes est transmis aux entreprises sous format électronique. Celles-ci doivent veiller à la diffusion de ce guide dans le cadre de leur politique de prévention.

- Accueillir

L'article 6 souligne qu'au sein de la branche, un ou des organismes seront identifiés à l'année pour l'assistance psychologique et les cellules de crise. Au surplus, chaque entreprise doit s'assurer que le traitement d'une situation pourra être fait en externe, soit grâce au dispositif de branche, soit grâce à un organisme extérieur contractualisé par ses soins après information du CSE.

- Accompagner

L'article 7 précise qu'en cas de violence avérée sur le lieu de travail, l'employeur peut supporter sur la base du volontariat, la prise en charge des frais d'avocat et du suivi psychologique selon des modalités définies préalablement.

- Protéger

L'article 9 rappelle qu'en cas de présomption de harcèlement, ou pendant une enquête, l'entreprise s'engage à sécuriser la situation entre les présumés victime et l'harceleur. Aussi, dès lors que les faits de harcèlement ou de violence sexistes semblent avérés, l'entreprise s'engage à mettre en place un accompagnement de la victime, par exemple au travers d'un éloignement, voire d'une rupture du lien avec l'agresseur présumé dans le travail quotidien.

La Branche de la Publicité s'est dotée d'un accord qui marque un changement dans le secteur de la Publicité. Grâce à celui-ci et aux nombreux outils et procédures qu'il offre, la Branche soutient activement le progrès en matière de prévention et traitement des comportements et situations constitutifs de harcèlement moral, sexuel et de violences sexistes.
--

ANNEXE 1 : LISTE DU PANEL DES ACCORDS ETUDIES

Numérotation	Dénomination	Date
001-20	Accord collectif de l'entreprise DC & BV fixant les conditions de recours au forfait annuel en jours	09/09/2020
002-20	Accord collectif d'entreprise sur la durée et l'aménagement du temps de travail, et sur le télétravail	04/12/2020
003-20	Accord d'entreprise relatif au temps de travail, remplacement du paiement d'heures supplémentaires par un repos compensateur	22/10/2020
004-20	Accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail	30/06/2020
005-20	Accord d'entreprise Innocean sur la durée du travail	24/12/2020
006-20	Accord d'entreprise sur les heures supplémentaires et le travail de nuit des salariés poseurs	08/09/2020
007-20	Accord d'entreprise de la société portant sur l'aménagement du temps de travail	18/12/2020
008-20	Accord relatif à la durée et l'organisation du temps de travail	21/09/2020
009-20	Accord sur le temps de travail	31/12/2020
010-20	Accord d'entreprise relatif aux heures supplémentaires et au contingent d'heures supplémentaires	06/01/2020
011-20	Accord sur la qualité de vie et le bien-être au travail	05/11/2020
012-20	Projet d'accord d'entreprise sur l'aménagement et l'organisation du temps de travail & sur le temps de travail	24/02/2020
013-20	Accord relatif à la durée et l'organisation du temps de travail	21/09/2020
014-20	Accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre	17/11/2020

	les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail	
015-20	Accord sur le forfait jours pour les non-cadres	24/09/2020
016-20	Accord collectif portant sur la mise en place d'un congé de fin de carrière	02/12/2020
017-20	Accord sur la durée et l'aménagement du temps de travail	10/12/2020
018-20	Accord collectif sur les congés payés	08/04/2020
019-20	Accord collectif d'entreprise sur la prise de jours de congés payés dans le contexte de l'épidémie de coronavirus covid19	06/04/2020
020-20	Accord collectif portant mesures d'urgence en matière de congés payés dans le contexte de l'épidémie de coronavirus covid19	16/04/2020
021-20	Accord collectif portant mesures d'urgence en matière de congés payés dans le contexte de l'épidémie de coronavirus covid19	16/04/2020
022-20	Accord collectif portant mesures d'urgence en matière de congés payés dans le contexte de l'épidémie de coronavirus covid19	16/04/2020
023-20	Accord collectif portant mesures d'urgence en matière de prise de jours de congés payés	01/04/2020
024-20	Accord collectif relatif au don de jours de repos	22/09/2020
025-20	Accord collectif relatif aux mesures exceptionnelles de fixation et de modification des dates de congés payés 2020-2021	18/06/2020
026-20	Accord collectif portant mesures d'urgence en matière de congés payés dans le contexte de l'épidémie de coronavirus covid19	16/04/2020

027-20	Accord d'entreprise relatif à la prise de congés payés dans le cadre de l'ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos	-
028-20	Accord d'entreprise dérogeant aux dispositions légales en matière de congés payés	14/04/2020
029-20	Accord d'entreprise dérogeant aux dispositions légales en matière de congés payés	26/03/2020
030-20	Accord d'entreprise relatif aux mesures exceptionnelles prises dans le contexte de l'épidémie de coronavirus covid19	25/03/2020
031-20	Accord entreprise	25/03/2020
032-20	Accord d'entreprise relatif à la prise des congés payés	24/04/2020
033-20	Accord d'entreprise relatif à l'aménagement des congés payés	16/04/2020
034-20	Accord dérogatoire relatif à la fixation des congés payés	16/04/2020
035-20	Accord dérogatoire relatif à la fixation des congés payés	16/04/2020
036-20	Accord d'entreprise dérogeant aux dispositions légales en matière de congés payés	04/06/2020
037-20	Accord portant sur la prise des congés payés	02/04/2020
038-20	Accord relatif à l'aménagement des congés payés	30/03/2020
039-20	Accord d'entreprise relatif à la gestion des congés payés en raison de l'épidémie de covid19 - à durée déterminée	30/03/2020
040-20	Accord relatif au statut collectif applicable à l'ensemble des salariés de la Société EBRA MEDIAS Alsace et les mesures spécifiques pour les salariés qui ont été transférés automatiquement des Sociétés DERNIERES NOUVELLES D'ALSACE et SAP L'ALSACE vers la Société EBRA MEDIAS Alsace	-

041-20	Accord relatif au statut collectif applicable à l'ensemble des salariés de la société Ebra medias Lorraine Franche-Comté et les mesures spécifiques pour les salariés qui ont été transférés automatiquement des Sociétés Le Républicain Lorrain et de l'Ues Est Republicain-Libertés de l'Est vers la société Ebra Medias Lorraine Franche-Comte	05/06/2020
042-20	Accord relatif aux mesures d'urgence en matière de congés payés en application de l'ordonnance du 25 mars 2020 modifiée par l'ordonnance du 1 avril 2020	05/06/2020
043-20	Accord d'entreprise relatif à l'aménagement des congés payés	01/04/2020
044-20	Accord sur l'organisation du temps de travail	12/06/2020
045-20	Accord sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail	11/02/2020
046-20	Accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail (RTT et télétravail)	02/03/2020
047-20	Accord collectif d'entreprise sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail	-
048-20	Accord collectif d'entreprise de performance collective	23/01/2020