

Brochure n° 3150

**Convention collective nationale**

IDCC : 2162. – **PROFESSIONS  
DE LA PHOTOGRAPHIE**

**(9<sup>e</sup> édition. – Décembre 2004)**

**AVENANT DU 9 DÉCEMBRE 2004  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : *ASET0550031M*

IDCC : *2162*

PRÉAMBULE

Le présent avenant intervient en application de l'accord national inter-professionnel du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, publiée au *Journal officiel* du 5 mai 2004.

CHAPITRE I<sup>er</sup>

***Développer la professionnalisation et l'insertion  
des jeunes et des demandeurs d'emploi***

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

*Le contrat de professionnalisation*

**Article 1.1**

*Les publics*

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

## **Article 1.2**

### *Les objectifs et principes*

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un CQP ou une qualification professionnelle reconnue dans la grille de classification de la CCN des professions de la photographie.

L'objectif est également de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

La CPNE est chargée de vérifier l'efficacité du contrat de professionnalisation en mesurant de façon annuelle :

- les diplômes, CQP ou qualifications professionnelles obtenus à l'issue du contrat de professionnalisation ;
- le nombre de salariés maintenus dans leur emploi à l'issue du contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée.

## **Article 1.3**

### *Contrats à durée déterminée et à durée indéterminée*

Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation effectuées au début du contrat est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, ces durées pourront être portées à 24 mois afin de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme d'État, un diplôme de chambre de métiers, un CQP ou une qualification professionnelle reconnue dans la grille de classification de la CCN des professions de la photographie.

Les contrats à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois, en tout ou partie, dans certains cas : échec aux épreuves d'évaluation, maladie, maternité, accident du travail ou défaillance de l'organisme de formation.

## **Article 1.4**

### *Nature et durée des actions de professionnalisation*

Les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement ont une durée au minimum égale à 15 % de la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation située en début de contrat à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

En fonction de la durée du référentiel de la formation, cette durée pourra être portée au-delà de 25 %, et jusqu'à 50 % de la durée du contrat notamment pour :

- les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- ou les jeunes qui visent des formations diplômantes.

## **Article 1.5**

### *Tutorat*

Un tuteur est désigné par l'employeur pour accueillir et guider le titulaire du contrat.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation.

Le nom du tuteur devra impérativement apparaître sur le contrat de professionnalisation.

Le tuteur pourra bénéficier d'une formation spécifique et les dépenses exposées pourront être prises en charge par le FORCO.

La fonction de tuteur ne doit pas entraîner une baisse de rémunération, notamment sur les éléments variables.

## **Article 1.6**

### *Rémunération*

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation :

NIVEAU DE LA QUALIFICATION dont le bénéficiaire est titulaire	SALAIRE MINIMAL DES BÉNÉFICIAIRES (1)			
	Moins de 21 ans		21 ans et plus	
	1 <sup>re</sup> année (en %)	2 <sup>e</sup> année (en %)	1 <sup>re</sup> année (en %)	2 <sup>e</sup> année (en %)
Inférieur au bac professionnel (2) .....	55	65	70	80
Au moins égal au bac professionnel (2) ..	65	75	80	90
(1) En % du salaire minimum de croissance. (2) Ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.				

## **CHAPITRE II**

### *L'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle*

## **Article 2**

### *La période de professionnalisation*

## **Article 2.1**

### *Les publics*

La période de professionnalisation est ouverte :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions des organisations et des technologies, selon les priorités définies ci-dessous ;

- aux salariés âgés d'au moins 45 ans ou ayant 20 années d'activité professionnelle ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux femmes reprenant leurs activités professionnelles après un congé maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ou d'adoption.

## **Article 2.2**

### *Objectif et priorités de la branche*

L'objectif de la période de professionnalisation est de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat à durée indéterminée, ou la création ou la reprise d'une entreprise par un salarié.

Elle vise l'obtention par son bénéficiaire d'une qualification professionnelle reconnue par la grille de classification de la CCN des professions de la photographie. Elle vise également l'obtention d'un diplôme professionnel.

Les actions de formation considérées comme prioritaires sont toutes actions portant sur les nouvelles technologies de l'image, de l'information et leur commercialisation, ainsi que toute action ayant pour objet le maintien dans l'emploi.

## **Article 2.3**

### *Déroulement de la formation*

Les actions peuvent se dérouler pour tout ou partie :

- pendant le temps de travail ;
- en dehors du temps de travail à l'initiative :
  - soit du salarié dans le cadre du DIF ;
  - soit de l'employeur après accord écrit du salarié.

Dans ces deux derniers cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Pour cette formation en dehors du temps de travail, l'indemnisation du salarié est déterminée selon les mêmes conditions que pour le DIF.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année : dans ce cas, l'entreprise doit définir la nature des engagements pris (identiques à ceux pris en cas d'actions de développement des compétences en dehors du temps de travail).

### **Article 3**

#### *Le plan de formation de l'entreprise*

Le plan de formation de l'entreprise est organisé suivant 3 catégories d'actions de formation :

- les actions d'adaptation au poste de travail ;
- les actions d'évolution des emplois ou de maintien dans l'emploi ;
- les actions participant au développement des compétences.

### **Article 3.1**

#### *Adaptation au poste de travail*

Elles relèvent de l'obligation de l'employeur.

Elles se déroulent exclusivement pendant le temps de travail effectif et sont rémunérées au taux normal.

### **Article 3.2**

#### *Evolution des emplois et au maintien dans l'emploi*

Elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail.

Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

Ainsi, dans la limite, par an et par salarié, de 50 heures, les heures correspondant à ce dépassement :

- ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le volume d'heures complémentaires ;
- et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration.

### **Article 3.3**

#### *Développement des compétences*

En application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, elles peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite, par an et par salarié, de 80 heures.

Les heures de formation alors réalisées donnent lieu au versement, par l'entreprise, d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié et imputable au titre de la formation.

- Pour l'application de la législation de sécurité sociale, cette allocation ne revêt pas le caractère de rémunération.
- Le salarié bénéficie, pendant la durée de sa formation, de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.
- Le mode de calcul du salaire de référence est déterminé par les dispositions du décret du 25 août 2004.

Le refus du salarié de participer à des actions réalisées en dehors du temps de travail ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord prévu ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Pour les mêmes actions qui se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements qu'elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité et satisfait aux évolutions prévues :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

#### **Article 4**

##### *L'entretien professionnel*

Pour lui permettre d'être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Cet entretien est à l'initiative de l'employeur, pendant le temps de travail, et doit permettre en particulier de faciliter l'information du salarié, de faire le point sur les possibilités et dispositifs de formation et d'élaborer, le cas échéant, des propositions en matière d'actions de formation professionnelle, qui feront l'objet d'un document écrit.

#### **Article 5**

##### *Le passeport formation*

Les parties signataires invitent les entreprises à mettre en œuvre pour chacun de leur salarié employé sous contrat à durée indéterminée un passeport formation.

Ce passeport permettrait de répertorier les diplômes obtenus, les expériences acquises et les formations suivies par le salarié. Ce passeport resterait sa propriété et il déciderait seul de son utilisation.

#### **Article 6**

##### *L'exercice du droit individuel à la formation (DIF)*

#### **Article 6.1**

##### *Durée et principe*

Tout salarié employé à temps plein ou au moins à 80 % de la durée légale du travail, sous contrat à durée indéterminée disposant de 1 an d'ancienneté au 31 décembre, acquiert chaque année, à cette date, un droit individuel à la formation, d'une durée de 21 heures.

Cette durée est calculée *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel inférieur à 80 % de la durée légale du travail ou n'ayant pas été employés à temps complet sur la totalité de l'année civile.

Pour l'année 2004, tout salarié à temps plein ayant 1 an d'ancienneté au 6 mai 2004 bénéficiera, au 31 décembre 2004, de 21 heures au titre du DIF, qu'il pourra utiliser à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

#### **Article 6.2**

##### *Mise en œuvre*

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

Le choix du salarié est arrêté, après accord formalisé, par écrit, entre le salarié et l'employeur, eu égard le cas échéant aux conclusions de l'entretien professionnel mené avec le salarié concerné.

Les actions de formation considérées comme prioritaires par la branche photographique dans le cadre du DIF sont définies de façon périodique par la CPNE.

L'employeur dispose de 1 mois pour notifier sa réponse à compter de la réception de la demande formulée par le salarié quand il prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

En cas de désaccord constaté durant 2 exercices consécutifs, le salarié pourra déposer sa demande auprès du FONGECIF dont relève l'entreprise. Celui-ci assurera par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et critères définis par ce même organisme. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à l'organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF, et les frais de formation y afférant (dont le calcul s'effectue alors sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation).

Chaque année, chaque salarié est informé par écrit par son employeur du total des droits acquis au titre de l'utilisation de son DIF.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF, dont les droits acquis au 31 décembre de chaque année peuvent être cumulés dans la limite de 120 heures.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis *pro rata temporis*.

### **Article 6.3**

#### *DIF et départ du salarié*

Le DIF est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin de son délai-congé. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Dans la lettre de licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

#### **Article 6.4**

##### *DIF, temps de travail et rémunération*

Les actions de formation se déroulant dans le cadre du DIF ont lieu en dehors du temps de travail. Dans ce cas, et après avoir donné son accord, l'employeur versera une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Cette allocation n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations.

Le coût pédagogique ainsi que les frais de déplacement éventuels seront pris en charge par l'entreprise.

Le montant de l'allocation est imputable au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise. Dans la limite des ressources disponibles, pour des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail et considérées comme prioritaires par la branche, les frais inhérents à l'utilisation du DIF pourront être pris en charge sur la base du 0,5 % mutualisé (entreprise de 10 salariés et plus) ou du 0,15 % (entreprise de moins de 10 salariés).

Pendant la durée de sa formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Toutefois, les partenaires sociaux prévoient que le DIF pourra s'exercer pendant le temps de travail. Ils encouragent le salarié et son employeur à examiner la possibilité de réaliser les heures de formation pendant le temps de travail. L'utilisation du DIF pendant le temps de travail nécessitant l'accord de l'employeur, il y aura maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

#### **Article 6.5**

##### *Dispositions spécifiques pour les salariés en contrat à durée déterminée*

Ils bénéficient du DIF *pro rata temporis*, à l'issue de 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois.

L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits.

Les frais de formation, y compris l'allocation de formation, sont pris en charge par les FONGECIF.

### **CHAPITRE III**

#### ***Dispositions financières***

Les signataires rappellent l'adhésion de la branche au FORCO par accord du 20 juin 1995.

Les contributions :

*Pour les entreprises occupant au moins 10 salariés*

Les contributions suivantes sont obligatoirement versées au FORCO et sont réparties comme suit.



- 0,50 % de leur masse salariale annuelle brute (à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004), pour le financement :
  - des actions liées aux périodes et contrats de professionnalisation ;
  - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
  - des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF ;
  - et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;
- un minimum de 10 % de 0,9 % au titre du solde de leur obligation pour le financement, au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;
- sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation.

*Pour les entreprises employant moins de 10 salariés*

Les contributions suivantes sont obligatoirement versées au FORCO et sont réparties comme suit :

- 0,45 % de la masse salariale annuelle brute à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, répartie à hauteur de :
  - 0,15 % au titre des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;
  - 0,30 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;
- 0,55 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 et des années suivantes, réparties à hauteur de :
  - 0,15 % au titre des contrats et périodes de professionnalisation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;
  - 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

## CHAPITRE IV

### *Evolution des métiers et des qualifications*

#### Article 7

##### *Observatoire prospectif de l'emploi, des métiers et des qualifications du commerce*

Afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation, les partenaires sociaux décident d'assurer la veille sur l'évolution prospective de l'emploi, des métiers et des qualifications des professions de la photographie. Ils décident de confier cette mission à l'observatoire de l'emploi, des métiers et des qualifications du commerce géré par le FORCO depuis 1997.

La CPNE-FP sera chargée de définir et formaliser les attentes des partenaires sociaux et de les transmettre à l'observatoire.

Un comité de pilotage paritaire sera chargé du suivi des travaux de l'observatoire, la CPNE-FP des professions de la photographie assurera cette mission.

## CHAPITRE V

### ***Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des professions de la photographie***

La CPNE assure le suivi et l'application du présent avenant. Elle se voit en particulier chargée des missions suivantes :

- promotion des différents dispositifs de formation ;
- mise à jour de la liste des qualifications pouvant faire l'objet d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, prévision des dérogations nécessaires en termes de durée de contrat et de durée d'action ;
- précisions annuelles sur les objectifs des périodes de professionnalisation ;
- définition des actions de formation considérées comme prioritaires pour la mise en œuvre du DIF ;
- suivi de l'ensemble des dispositifs de professionnalisation : la CPNE mesurera de façon périodique le nombre de personnes maintenues dans l'emploi à l'issue de la professionnalisation ;
- coordination des remarques et suggestions auprès des différentes commissions professionnelles consultatives des institutions certificatrices ;
- fonctionnement du comité de pilotage paritaire de l'observatoire ;
- avis sur les contrats d'objectifs régionaux.

Les parties signataires conviennent de se réunir d'ici la fin de l'année 2005 afin d'étudier une éventuelle mise en place d'un fonds de financement du paritarisme.

## CHAPITRE VI

### ***La consultation des institutions représentatives du personnel***

Les instances représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et sur l'évolution des qualifications ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils ont accès.

A cette fin, les résultats de l'examen par les CPNE des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et les conclusions qu'elles en tirent en matière de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des représentants des organisations syndicales.

Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise. Deux réunions spécifiques ont lieu sur le thème de la formation.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des mêmes missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

Les délibérations du comité d'entreprise (à défaut, des délégués du personnel) portent également sur :

- les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation ;
- la mise en œuvre du DIF.

Les documents, transmis par l'employeur 3 semaines au moins avant la réunion, précisent désormais la nature des actions inscrites dans le plan de formation en distinguant :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail ;
- celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi ;
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

## CHAPITRE VII

### *Dispositions diverses*

#### **Article 8**

##### *Accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement*

En aucune manière, le présent avenant ne pourra être modifié par un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement comportant des dispositions moins favorables aux salariés.

#### **Article 9**

##### *Date d'application*

Le présent avenant entrera en application 15 jours après sa notification auprès des organisations syndicales.

#### **Article 10**

##### *Publicité. – Notification*

Le présent avenant fera l'objet d'une notification auprès des organisations syndicales et sera déposé auprès de la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

## **Article 11**

### *Extension*

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 9 décembre 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

Groupement des entreprises de la photographie professionnelles,  
121, rue Vieille-du-Temple, 75003 Paris ;

Groupement des entreprises de la photographie rapide, 25, rue d'Astorg,  
75008 Paris ;

Fédération nationale du négoce photographique, 25, rue d'Astorg,  
75008 Paris.

#### **Syndicat de salariés :**

Fédération des services de la confédération française démocratique du  
travail (CFDT), tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin.