

Brochure n° 3226

Convention collective nationale

IDCC : 1285. – **ENTREPRISES ARTISTIQUES
ET CULTURELLES**

(8^e édition. – Janvier 2004)

Brochure n° 3268

Convention collective nationale

IDCC : 951. – **ENTREPRISES DE SPECTACLES VIVANTS
(THÉÂTRES PRIVÉS)**

(4^e édition. – Février 2003)

Brochure n° 3277

Convention collective nationale

IDCC : 2310. – **ENTREPRENEURS DE SPECTACLES,
ARTISTES DRAMATIQUES, LYRIQUES,
CHORÉGRAPHIQUES, MARIONNETTISTES,
DE VARIÉTÉS
ET MUSICIENS**

(3^e édition. – Décembre 2004)

ACCORD DU 2 FÉVRIER 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE
NOR : ASET0550437M

Entre :

La chambre professionnelle des directeurs d'opéra ;
La chambre syndicale des cabarets artistiques ;
Le syndicat des directeurs de théâtres privés ;
Le syndicat du cirque de création ;
Le syndicat national des petites structures de spectacle ;
Le syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scénique et événementiel ;
Le syndicat national des producteurs, diffuseurs et salles de spectacles ;
Le syndicat national des théâtres de ville ;
L'association de représentation des établissements nationaux d'entrepreneurs de spectacle,

D'une part, et

La fédération des syndicats des arts, des spectacles, de l'audiovisuel, de la presse, de la communication et du multimédia (FASAP) FO ;

La fédération communication et culture (FCC) CFDT ;

La fédération de la culture, de la communication et du spectacle CFE-CGC ;

La fédération française de la communication écrite, graphique, du spectacle et de l'audiovisuel CFTC ;

La fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle (FNSAC) CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu :

- la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, qui :
 - crée de nouveaux droits à la formation ;
 - modifie l'embauche sous alternance ;
 - augmente le taux légal de contribution à la formation professionnelle continue pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés, pour 2004 et 2005 ;
 - augmente le taux légal de contribution à la formation professionnelle continue pour les entreprises employant au minimum 10 salariés pour 2004 ;
 - étend les responsabilités des CPNE ;
- l'accord portant création de la commission paritaire nationale emploi formation du spectacle vivant du 22 juin 1993 qui précise ses missions ;
- que l'AFDAS, fonds d'assurance formation des activités spectacles, cinéma et audiovisuel, publicité et loisirs, est agréé en tant qu'OPCA et OPACIF,

Le présent accord-cadre a pour objet de définir les modalités de gestion des dispositifs de la formation professionnelle et d'inciter les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés représentatifs du spectacle vivant à négocier des accords conventionnels précisant la mise en œuvre de ces différents dispositifs.

Les dispositifs de formation (titre II) et les contributions des entreprises (titre III) du présent accord-cadre concernent les salariés du spectacle vivant sous contrats à durée indéterminée et sous contrats à durée déterminée. Les salariés intermittents du spectacle, tels que précisé à l'article L. 954 du code du travail, font l'objet d'un accord intersectoriel spécifique.

PRÉAMBULE

Conscients que la formation professionnelle représente un enjeu majeur pour le spectacle vivant, les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés représentatifs conduisent une politique volontariste dont les orientations répondent aux recommandations du contrat d'étude prospective. Les partenaires sociaux ont ainsi présidé à la création de l'AFDAS et de la CPNEF-SV et ont agi de façon à développer les moyens de la formation professionnelle, en portant notamment le taux de contribution des entreprises de moins de 10 salariés au-delà du taux légal.

Considérant que les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés représentatifs du spectacle vivant, par un dialogue renforcé, souhaitent créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires se donnent pour objectif de faciliter l'accès à la formation des salariés, non seulement pour leur nécessaire adaptation à leur poste de travail et à l'évolution de leur emploi, mais aussi pour le développement de leurs compétences ou leurs besoins de reconversion, et ce, quelle que soit la taille des entreprises qui les emploient.

Les parties signataires confirment l'importance qu'ils attachent au renforcement de la politique de formation professionnelle dans le spectacle vivant, telle que décrite ci-dessus, et affirment leur volonté :

- de s'investir activement pour développer les moyens de la formation, d'identifier les besoins et les priorités, que ce soit au niveau des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs, de leurs représentants nationaux ou locaux, de la CPNEF-SV ou de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, et de promouvoir leurs orientations auprès des pouvoirs publics et des partenaires de la profession ;
- sur la base du présent accord cadre, d'ouvrir des négociations portant sur le développement de la formation professionnelle des salariés, et notamment des jeunes et des salariés sans qualification, précisant les modalités de mise en œuvre des différents dispositifs de la formation ;
- de mettre en œuvre des dispositifs de formation visant à développer les compétences des salariés et à leur permettre de réussir leurs projets professionnels, de s'insérer durablement dans l'emploi et d'obtenir une meilleure reconnaissance de leurs qualifications (dispositifs tels que le congé individuel de formation, le plan de formation, le contrat de professionnalisation, la période de professionnalisation, le droit individuel de formation, le bilan de compétence) ;

- de multiplier autant que possible les actions de validation des acquis de l'expérience afin de permettre une meilleure reconnaissance des qualifications, une évolution professionnelle et, si nécessaire, une reconversion ;
- d'aider les entreprises de la branche à améliorer la gestion prévisionnelle des emplois et à anticiper les besoins en compétence des salariés ;
- d'aider les salariés à mettre en œuvre leur droit individuel à la formation en tenant compte des spécificités de la branche.

Les parties signataires conviennent que la question de la formation doit être appréhendée dans toutes ses composantes (formation initiale et continue). Elles s'engagent à ouvrir une réflexion sur l'apprentissage tenant compte des dernières évolutions législatives afin de compléter le présent accord-cadre.

TITRE I^{er}

DÉFINITION DES PRIORITÉS DU SPECTACLE VIVANT ET MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE FORMATION

Article 1.1

Champ d'application de l'accord-cadre

Le champ d'application du présent accord-cadre est national et comprend – à l'exception des contributions visées au 4^e alinéa de l'article L. 951-1 et au 3^e alinéa de l'article L. 952-1 du code du travail – les DOM.

Il est constitué, à la date de signature de ce texte, de l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs d'activités du spectacle vivant identifiés généralement dans la nomenclature, d'activités françaises, par les codes NAF en vigueur au 1^{er} janvier 2003 suivants :

92.3 A Activités artistiques sauf :

- les activités exercées par les autres artistes indépendants, peintres, dessinateurs, sculpteurs, écrivains, etc. ;
- la gestion des droits attachés aux œuvres artistiques, littéraires, musicales, etc. ;
- la restauration d'objets d'art.

92.3 B Services annexes aux spectacles.

92.3 D Gestion de salles de spectacles.

92.3 K Activités diverses du spectacle (sauf activités des écoles, clubs et professeurs de danse),

ainsi que des entreprises dont l'activité principale est proche du spectacle vivant et qui ne relèvent pas d'un autre accord de branche relatif à la formation continue.

Article 1.2

Attributions de la commission paritaire nationale emploi-formation du spectacle vivant (CPNEF-SV)

Conformément à l'article L. 934-2 du code du travail, les organisations professionnelles du spectacle vivant doivent négocier régulièrement les priorités, les objectifs et les moyens pour la formation professionnelle des salariés des entreprises de leurs secteurs.

Aussi, conformément aux articles L. 900-1 et L. 900-3 du code du travail, les organisations professionnelles décident de confier à la CPNEF-SV, dont l'attribution générale est d'assurer le développement et la sécurité de l'emploi, et, la promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi, le soin :

- de lister les formations professionnelles et les certifications présentant un intérêt reconnu pour la profession ;
- d'identifier les qualifications correspondant aux besoins du spectacle vivant, prévisibles à court et à moyen terme, et de définir des objectifs et des priorités de formation ;
- d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, en tenant compte des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- de définir les conditions de mise en œuvre du passeport formation.

Article 1.3

Attributions du conseil de gestion de la section professionnelle « spectacle vivant » de l'AFDAS

1.3.1. Rôles et missions.

Le conseil de gestion de la section professionnelle « spectacle vivant », en concertation avec ses commissions, a pour mission de définir, pour les sommes mutualisées au titre des dispositifs de la formation professionnelle continue, les orientations et les modalités de prise en charge des actions de formation.

Tout particulièrement, le conseil de gestion de la section professionnelle « spectacle vivant » s'attache à mettre en œuvre la politique de formation professionnelle et de professionnalisation, en prenant en compte les recommandations de la CPNEF-SV.

Le conseil de gestion de la section professionnelle « spectacle vivant » établit, en liaison avec la CPNEF-SV, les actions et publics prioritaires et le plan de formation de la branche.

Il assure la gestion des budgets décrits à l'article 1-3-2 ci-dessous et, pour tous les dispositifs dont il a la charge, il :

- définit les conditions et modalités de prise en charge des dépenses ;
- développe une politique incitative ;
- propose au conseil d'administration des modalités de prise en charge des formations réservées aux salariés d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés ;
- présente, chaque année, au conseil d'administration, un bilan de fonctionnement.

1.3.2. Les budgets de la section professionnelle.

Le conseil de gestion gère 2 budgets qui proviennent de 2 contributions distinctes :

- un budget réservé au plan de formation de la branche, calculé sur la base des contributions reçues à ce titre diminuées des frais de gestion ;

- un budget réservé au financement, calculé sur la base des contributions dues à ce titre :
 - à des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
 - à des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - aux frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation.

Les sommes non utilisées par la section professionnelle sur ces 2 budgets au cours d'un exercice sont reversées à la solidarité interbranche de l'AFDAS selon les décisions prévues par le conseil d'administration de l'institution.

Article 1.4

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Conformément à l'article L. 934-2 du code du travail, les organisations professionnelles décident de créer un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, dont les travaux permettront à la CPNEF-SV de suivre l'évolution de l'emploi.

Les organisations professionnelles confient son fonctionnement à l'AFDAS, sous l'autorité d'un comité paritaire de pilotage.

Les missions et les moyens de cet observatoire, ainsi que la composition du comité de pilotage seront fixés dans un accord spécifique.

Article 1.5

La consultation des instances représentatives du personnel

Le comité d'entreprise ou d'établissement (à défaut le comité d'entreprise conventionnel) ou les délégués du personnel, s'ils existent, doivent être consultés sur la politique de formation de l'entreprise.

Le comité d'entreprise délibère chaque année sur le plan annuel de formation à l'aide d'une note explicitant les orientations générales de l'entreprise en matière de formation, le plan de formation de l'année suivante, les 3 types d'actions de formation auxquelles se rattachent les actions proposées dans le cadre du projet de plan de formation pour l'année à venir.

Le comité d'entreprise délibère sur la base d'un bilan des actions réalisées comportant notamment :

- les informations sur la formation figurant au bilan social (y compris celles concernant les dispositions relatives aux travailleurs handicapés – conformément à l'article L. 934-2, alinéa 15, du code du travail – et à l'égalité des hommes et des femmes – conformément à l'article L. 934-3 du code du travail) ;
- le bilan des actions comprises dans le plan de formation, celui des périodes de professionnalisation et les actions mises œuvre au titre du droit individuel de formation pour l'année antérieure et l'année en cours ;

- une note présentant les informations relatives aux congés individuels de formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;
- le bilan pour l'année antérieure et l'année en cours en matière d'accueil, d'insertion et de formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi au travers des contrats de professionnalisation.

La première réunion doit avoir lieu avant le 15 novembre, avec une présentation et une discussion des orientations. La deuxième réunion doit avoir lieu avant le 31 décembre avec une délibération sur le calendrier de mise en œuvre. La délibération s'effectue dans les conditions légales. Les projets faisant l'objet de délibération sont communiqués aux délégués syndicaux.

Un plan pluriannuel peut être établi de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de la formation continue.

Dans le cadre de la négociation de branche prévue à l'article L. 934-2 du code du travail, les partenaires sociaux incitent les entreprises du spectacle vivant à communiquer, dès leur rédaction, les délibérations des institutions représentatives du personnel ainsi que les décisions de l'employeur, à la CPNEF-SV et au conseil de gestion de la section professionnelle « spectacle vivant » de l'AFDAS, par l'intermédiaire de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

TITRE II

LES DISPOSITIFS DE FORMATION

Article 2.1

Le plan de formation de l'entreprise

Désormais, l'employeur devra distinguer la nature des actions de formation proposées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, en identifiant :

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

2.1.1. Les actions d'adaptation au poste de travail.

Ces actions ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe. Elles s'inscrivent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié.

Les actions d'adaptation des salariés au poste de travail sont considérées comme du travail effectif, impliquant le maintien de la rémunération.

2.1.2. Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien de l'emploi.

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment de son départ en formation. Elles correspondent à une anticipation, à une évolution prévue du poste de travail et/ou une modification des fonctions du salarié, soit par modification du contenu du poste, soit par un changement de poste dans le cadre du contrat de travail du salarié.

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et doivent donner lieu au maintien de la rémunération.

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 dans la limite par an et par salarié de 50 heures ou de 6 jours du forfait pour les cadres soumis au forfait jours, sans que ce dépassement ne s'impute sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Dans le cas de dépassement d'horaire légal, conventionnel ou contractuel, le refus du salarié ou la dénonciation dans les 8 jours ouvrables de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

2.1.3. Les actions de développement des compétences.

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui vont au-delà de la qualification professionnelle du salarié.

Qu'il s'agisse d'un projet de promotion ou de mobilité professionnelle sans promotion, ces actions ont pour objet une évolution de la qualification professionnelle du salarié.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent être mises en œuvre pendant le temps de travail, avec ou sans dépassement de l'horaire de référence.

Toutefois, une action de développement des compétences pourra se dérouler en partie ou en totalité en dehors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié, ou de 6 jours du forfait pour les cadres soumis au forfait jours, sous réserve :

- d'un accord écrit – pouvant être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion ; – entre le salarié et l'employeur, qui précise notamment la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues, et
- du versement au salarié d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié concerné.

Ainsi, lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise s'engage à permettre au salarié d'accéder en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Elle devra également prendre en compte les efforts accomplis par le salarié.

Un accord conventionnel sectoriel peut définir les actions prioritaires de développement des connaissances.

2.1.4. Entreprises employant au minimum 10 salariés.

Les entreprises employant au minimum 10 salariés (hors intermittents du spectacle) peuvent verser à l'AFDAS la totalité des contributions destinées à financer la formation professionnelle continue (art. 3.2).

Les contributions versées librement sont gérées par l'AFDAS, conformément aux dispositions prises par le conseil d'administration.

2.1.5. Entreprises employant moins de 10 salariés.

Les entreprises employant moins de 10 salariés (hors intermittents du spectacle) versent à l'AFDAS la totalité des contributions destinées à financer la formation professionnelle continue (art. 3.3).

Les contributions affectées au plan de formation de l'entreprise et calculées au taux légal sont gérées par l'AFDAS, conformément aux dispositions prises par le conseil d'administration.

Article 2.2

Le plan de formation de la branche

Le conseil de gestion définit, en liaison avec la CPNEF-SV, le plan de formation de la branche. Il s'agit des actions de formation jugées prioritaires par la branche, que ce soit dans le cadre :

- du plan de formation mutualisé de l'entreprise ;
- du droit individuel à la formation.

Les sommes réservées au plan de formation de la branche professionnelle, provenant de toutes les entreprises quel que soit leur effectif, sont mutualisées au sein d'un compte spécifique géré par le conseil de gestion.

Article 2.3

Les congés individuels de formation, les congés bilans de compétences, les validations des acquis de l'expérience

La gestion des droits individuels des salariés au titre des congés individuels de formation, des congés bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience est effectuée par l'AFDAS en qualité d'OPACIF, selon les modalités retenues par l'accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation.

Le conseil de gestion fait connaître à l'OPACIF les priorités retenues, dans ce cadre, par la branche.

Article 2.4

Les contrats de professionnalisation

2.4.1. Objet des contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui conjugue les principes de personnalisation du parcours de formation, d'alternance des séquences de formation (à l'intérieur de l'entreprise, si

elle dispose de son propre service de formation identifié et structuré, ou à l'extérieur de l'entreprise) et d'exercice de l'activité professionnelle concernée.

Les formations éligibles aux contrats de professionnalisation conclus par des employeurs qui relèvent du spectacle vivant doivent permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification qui est :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications d'une des conventions collectives de la branche ;
- soit figurant sur la liste établie par la CPNEF-SV.

2.4.2. Durée des contrats de professionnalisation.

Le contrat peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, ce contrat comporte une période de professionnalisation correspondant à l'action de professionnalisation.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par l'employeur et le bénéficiaire en cohérence avec la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée. La durée du contrat de professionnalisation en contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe en début de contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Néanmoins, les partenaires sociaux du spectacle vivant décident, conformément à ce qui est prévu dans l'article L. 981-2 du code du travail, que la durée du contrat – ou de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée – pourra être d'une durée supérieure à 12 mois sans pouvoir être supérieure à 24 mois, dans l'un des cas suivants :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, et ce, quel que soit leur âge ;
- pour les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ou les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE depuis plus de 6 mois lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles et que la durée de l'action de formation exigée pour l'obtention de ladite qualification est supérieure à 400 heures ;
- pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEF-SV.

2.4.3. Durée de l'action de formation, d'évaluation et d'accompagnement.

Les partenaires sociaux du spectacle vivant décident, conformément à ce qui est prévu dans l'article L. 981-3 du code du travail, que les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement ne peuvent, pour les salariés qui bénéficient du contrat de professionnalisation dans une entreprise de la branche du présent accord, être inférieures à 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

En outre, cette durée pourra être supérieure à 25 % :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, et ce, quel que soit leur âge ;

- pour les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ou les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE depuis plus de 6 mois lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles et que la durée de l'action de formation exigée pour l'obtention de ladite qualification est supérieure à 400 heures ;
- pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEF-SV.

Dans tous les cas, la durée totale de la formation ne pourra être supérieure à 50 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée.

2.4.4. Tutorat.

Les parties signataires du présent accord considèrent que la profession doit renforcer le tutorat dans le spectacle vivant pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et de manière plus générale au développement des compétences au sein des entreprises.

Pour atteindre ces objectifs, la mise en place du tutorat dans les entreprises sera encouragée, les contenus et les modalités de formation des tuteurs seront ajustés aux attentes des employeurs et des salariés.

Le tuteur doit être volontaire et reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et son expérience. Lorsque la période ou le contrat de professionnalisation concerne un jeune âgé de moins de 26 ans, le tuteur choisi doit justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de la professionnalisation visée. L'employeur peut assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification ou d'expérience.

Le tuteur intervient non seulement dans le suivi du parcours de formation, mais aussi dans l'accueil du bénéficiaire du contrat et dans l'évaluation finale des acquis conformément aux missions énumérées dans le décret du 13 septembre 2004 relatif aux conditions de mise en œuvre du contrat et de la période de professionnalisation.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que :

- le tuteur ne peut suivre que 3 salariés au plus, tous contrats confondus (contrats de professionnalisation, d'apprentissage, etc.) ;
- si nécessaire, le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique ;
- le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ou de périodes de professionnalisation.

Les missions des tuteurs sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

Une charte définissant les obligations découlant des contrats de professionnalisation sera mise en place par les partenaires sociaux au sein de la CPNEF-SV en liaison avec l'AFDAS.

2.4.5. Rémunération du salarié sous contrat de professionnalisation.

L'action de formation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation s'effectue pendant le temps de travail.

Les parties signataires conviennent de fixer la rémunération minimum des salariés sous contrat de professionnalisation de la façon suivante :

	SALARIÉ de mois de 21 ans	SALARIÉ de 21 à 25 ans	SALARIÉ de 26 ans et plus
Salariés non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.	1 ^{re} année : 55 % du SMIC. 2 ^e année : 65 % du SMIC.	1 ^{re} année : 70 % du SMIC. 2 ^e année : 80 % du SMIC.	1 ^{re} et 2 ^e années : 85 % du salaire minimum conventionnel, la rémunération ne peut être inférieure au SMIC.
Salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.	1 ^{re} année : 65 % du SMIC. 2 ^e année : 70 % du SMIC.	1 ^{re} année : 80 % du SMIC. 2 ^e année : 85 % du SMIC.	1 ^{re} et 2 ^e années : 85 % du salaire minimum conventionnel, la rémunération ne peut être inférieure au SMIC.

Les partenaires sociaux des sous-branches et des entreprises du champ pourront convenir de dispositions plus favorables dans des accords collectifs.

2.4.6. Accord conventionnel sectoriel.

Un accord conventionnel sectoriel peut définir les actions prioritaires dans le cadre des contrats de professionnalisation.

Article 2.5

Les périodes de professionnalisation

2.5.1. Objet des périodes de professionnalisation.

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée.

2.5.2. Les publics.

Les périodes de professionnalisation peuvent être ouvertes :

- aux salariés sans qualification professionnelle ;
- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, selon des priorités définies chaque année par la CPNEF-SV en fonction notamment des résultats des enquêtes conduites par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;

- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux salariés au retour d'un arrêt de longue maladie.

2.5.3. Les actions accessibles.

Les salariés définis ci-dessus peuvent bénéficier, pendant leur période de professionnalisation, d'actions de formation dans les conditions prévues à l'article L. 982-4 du code du travail.

Les actions de formation sont prioritairement financées par l'AFDAS lorsqu'elles permettent d'aboutir :

- à une qualification :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
 - soit reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ;
 - soit figurant sur la liste établie par la CPNEF-SV. Cette liste pourra faire l'objet d'une mise à jour régulière pour tenir compte notamment des résultats des enquêtes conduites par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.
- à la réadaptation au poste de travail des salariés qui reprennent leur activité professionnelle après une longue suspension du contrat de travail (de plus de 18 mois). La période de professionnalisation, dans ce cadre, doit être accompagnée par un tuteur et ne peut dépasser 3 mois.

Elle doit comprendre :

- une action d'évaluation ;
- une action de formation, dont la durée maximum est de 105 heures.

Article 2.6

Coûts pédagogiques des actions dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation

La prise en charge par l'AFDAS des coûts de formation est plafonnée, par heure de formation, au montant fixé par décret (à ce jour 9,15 €).

Par dérogation, la prise en charge peut atteindre :

- 11 € par heure de formation pour les formations nécessitant un matériel spécifique ;
- 15 € par heure de formation pour les formations spécifiques dont la liste sera établie chaque année par le conseil de gestion.

Chaque année, le conseil de gestion, en liaison avec la CPNEF-SV, pourra mettre à jour les plafonds définis ci-dessus.

Article 2.7

Le droit individuel à la formation

2.7.1 Principe.

Le droit individuel à la formation est un droit individuel du salarié qui vient en complément des actions de formation dont il peut bénéficier dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, des périodes de professionnalisation ou du congé individuel de formation. Il permet au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle.

2.7.2. Mise en œuvre.

Le droit individuel à la formation est un droit reconnu au salarié qui en a l'initiative. Sa mise en œuvre nécessite l'accord de l'employeur. Cet accord est arrêté par écrit entre l'employeur et le salarié.

Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté peut demander dès le 1^{er} janvier 2005 à bénéficier de son droit individuel à la formation. Pour les salariés à temps complet ce droit est de 14 heures de formation. Pour les salariés à temps partiel cette durée est calculée au prorata de la durée du travail.

A compter du 1^{er} janvier 2005, la période de référence pour la détermination du droit individuel à la formation est l'année civile. Chaque année, l'employeur informe par écrit chaque salarié du droit individuel à la formation qu'il a acquis étant rappelé que pour un salarié à temps complet le droit est de 20 heures par année civile. Pour les salariés à temps partiel et les salariés en contrat à durée déterminée cette durée est calculée au prorata de la durée du travail.

Les signataires s'engagent à réfléchir à l'éventualité de la transférabilité du droit individuel à la formation au sein de la branche du spectacle vivant.

La demande doit comporter les mentions suivantes : nature de l'action de formation ou du bilan de compétences, intitulé de l'action, durée (date de début et de fin), coût de l'action, dénomination de l'organisme qui accueille le salarié dans le cadre du droit individuel à la formation. Cette demande doit être faite par écrit auprès de l'employeur qui a un mois pour faire connaître sa réponse. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

Si la réponse de l'employeur à la demande faite par le salarié est négative, celle-ci doit être écrite et motivée.

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'AFDAS, en sa qualité d'OPACIF, assure 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 aux critères définis par ledit organisme.

Si l'action est retenue dans le cadre du congé individuel de formation, l'entreprise verse à l'AFDAS le montant de l'allocation formation correspondant aux droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation ainsi que les frais de formation calculés sur la base forfaitaire définie à l'article 2.6.

Les actions de formation, d'évaluation, d'accompagnement ou de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation des salariés tel que prévu par l'article L. 933-1 du code du travail peuvent relever :

- d'actions prioritaires retenues par la branche ;
- d'autres actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ou de qualifications prévues par le code du travail ;

Les actions de formation engagées dans le cadre du droit individuel à la formation, qui peuvent être articulées avec les actions du plan de formation ou la période de professionnalisation, peuvent être réalisées en tout ou partie sur le temps de travail, ou hors du temps de travail, notamment pour répondre aux besoins d'organisation de l'entreprise.

2.7.3. Actions et publics prioritaires.

Chaque année, la CPNEF-SV décidera, par secteur d'activité, d'actions et de publics prioritaires, notamment après l'étude des données communiquées par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications relatives aux évolutions des métiers de la branche et des besoins en formation qui en découlent.

De plus, toute action de formation demandée par un salarié dans le cadre du droit individuel à la formation est considérée comme prioritaire dès lors qu'elle est retenue dans le plan de formation de la branche.

Les frais pédagogiques et les déplacements, et/ou, les défraiements éventuels des actions de formation reconnues prioritaires sont financés, à concurrence du budget disponible, sur les contributions mutualisées de l'alternance à savoir 0,50 % pour les entreprises employant au minimum 10 salariés et 0,20 % pour les entreprises occupant moins de 10 salariés, hors intermittents du spectacle.

TITRE III

LES CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES

Article 3.1

L'assiette de la contribution

L'assiette de la contribution est l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, la contribution est assise sur les rémunérations réellement perçues.

Article 3.2

Les entreprises employant au minimum 10 salariés (hors salariés intermittents du spectacle)

Conformément à l'article L. 951-1 du code du travail, les entreprises occupant au minimum 10 salariés, doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1,60 % du montant des salaires

versés aux salariés sous contrats à durée indéterminée et aux salariés sous contrats à durée déterminée, hors intermittents du spectacle, de l'assiette définie à l'article 3.1, répartis en :

- 0,20 % au titre :
 - des congés individuels de formation ;
 - des validations des acquis de l'expérience, des congés bilans de compétences.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS6;

- 0,50 % au titre :
 - des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation et périodes de professionnalisation, actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale, des formations réservées aux tuteurs ;
 - des frais de formation des actions mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation pour les publics et les actions jugées prioritaires tels que précisés à l'article 2.7 ;
 - des frais de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la profession, selon les conditions fixées par l'accord concerné.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS ;

- 0,30 % au titre :
 - du plan de formation de la branche ;
 - des allocations de formation ou remboursement de salaires et des droits individuels de formation lorsqu'ils relèvent des priorités de la branche ;
 - de toute autre action jugée prioritaire par le conseil de gestion de la section professionnelle « spectacle vivant » dont le financement n'aurait pu être assuré dans le cadre de la contribution réservée à la professionnalisation.

Les sommes correspondantes sont obligatoirement versées à l'AFDAS ;

- 0,60 % au titre :
 - des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, et de toute autre action menée dans le cadre du droit individuel à la formation, du bilan de compétences et de la validation des acquis de l'expérience ;
 - des allocations de formations pour les formations mises en œuvre hors temps de travail qui ne sont pas retenues comme prioritaires par le présent accord ou par un accord de branche ;
 - de toutes les dépenses imputables au titre de la formation professionnelle continue (défraiements, salaires et charges, coûts pédagogiques...).

Les sommes correspondantes ne sont pas obligatoirement versées à l'AFDAS.

Toutefois, lorsque, à la date légale de versement des contributions, l'entreprise n'a pas dépensé au bénéfice de ses salariés la totalité des contributions concernées, elle est tenue de verser à l'AFDAS les sommes non utilisées.

Article 3.3

Les entreprises occupant moins de 10 salariés (hors salariés intermittents du spectacle)

Conformément à l'article L. 952-1 du code du travail, les entreprises occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 0,40 % en 2004 (et 0,55 % à compter de 2005) du montant des salaires versés aux salariés sous contrats à durée indéterminée et aux salariés sous contrats à durée déterminée, hors intermittents du spectacle, entendus au sens des règles prévues aux chapitres I^{er} et II du titre IX du livre II du code de la sécurité sociale.

La branche professionnelle du spectacle vivant décide que le taux de contribution, dès l'année 2004, est égal à 1,50 %, et que son assiette est celle définie à l'article 3.1 ci-dessus, répartis en :

- 0,20 % au titre :
 - des congés individuels de formation ;
 - des validations des acquis de l'expérience, des congés bilans de compétences.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairemment au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle et leur effectif.

- 0,20 % au titre :
 - des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation et périodes de professionnalisation, actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale, des formations réservées aux tuteurs ;
 - des frais de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la profession, selon les conditions fixées par l'accord concerné ;
 - des frais de formation des actions mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation pour les publics et les actions jugées prioritaires tels que précisés dans l'article 2.7.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS.

- 0,30 % au titre :
 - du plan de formation de la branche professionnelle ;
 - des allocations de formation, remboursements de salaires, et des droits individuels à la formation lorsqu'ils relèvent des priorités de la branche ;
 - de toute autre action jugée prioritaire par le conseil de gestion de la section professionnelle « spectacle vivant » dont le financement n'aurait pu être assuré dans le cadre de la contribution réservée à la professionnalisation.

Les sommes correspondantes sont obligatoirement versées à l'AFDAS.

- 0,80 % au titre :
 - des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
 - des actions de formation mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation lorsque les formations ne relèvent pas d'actions retenues comme prioritaires par la branche ;

- des allocations de formation pour les formations mises en œuvre hors temps de travail qui ne sont pas retenues comme prioritaires par le présent accord ou par un accord de branche ;
- de toutes les dépenses imputables au titre de la formation professionnelle continue (défraiements, salaires et charges, coûts pédagogiques...).

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises. Le conseil de gestion de la section professionnelle « spectacle vivant » définit les modalités de prise en charge de ces différents dispositifs.

Article 3.4

Le seuil de 10 salariés (hors salariés intermittents du spectacle)

Toutes les entreprises qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de 10 salariés et plus, dès lors qu'elles atteignent le seuil de 10 salariés, et ce, dès la 1^{re} année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil des 10 salariés n'est applicable à ces entreprises.

Article 3.5

Contributions quel que soit l'effectif

Les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent, en complément des contributions prévues aux articles 3.2 et 3.3 du présent accord, s'acquitter auprès de l'AFDAS des contributions au titre :

- du congé individuel de formation CDD : 1 % du montant des salaires versés, tels que définis à l'article 3.1 ci-dessus, aux salariés sous contrats à durée déterminée, hors intermittents du spectacle ;
- des droits à formation des salariés intermittents du spectacle selon l'assiette et le taux arrêtés dans l'accord en vigueur spécifique à cette catégorie de salariés.

TITRE IV

DURÉE ET DÉNONCIATION

Article 4.1

Durée

Le présent accord se substitue à l'accord du 12 mai 2000 relatif à la participation des entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés au financement de la formation professionnelle continue dans le cadre du spectacle vivant, ainsi qu'à celui du 14 juin 2001 relatif au plan de formation des salariés employés par contrat à durée indéterminée et déterminé de droit commun dans la branche du spectacle vivant, pour l'ensemble de ses dispositions.

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa signature.

Article 4.2

Dénonciation

L'accord-cadre pourra faire l'objet de révisions après que les parties signataires auront procédé à une évaluation des conditions de mise en œuvre des

dispositions du présent accord, eu égard à leur objectif d'accroître de manière décisive et efficace l'accès des salariés à la formation professionnelle continue dans le spectacle vivant :

- pendant la durée de l'accord, conformément à l'article L. 132-7 du code du travail ;
- à son terme, conformément aux articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

TITRE V

ACCORDS CONVENTIONNELS ET D'ENTREPRISE

Article 5.1

Accords conventionnels

Pendant la durée de l'accord, les organisations signataires conviennent de négocier des accords conventionnels sectoriels précisant les modalités de mise en œuvre des différents dispositifs mentionnés au titre II.

Article 5.2

Accords d'entreprise

Les accords d'entreprises ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord-cadre que de manière plus favorable pour les salariés.

TITRE VI

EXTENSION

Les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 133-8 du code du travail, à l'ensemble des employeurs des champs signataires de l'accord.

Fait à Paris, le 2 février 2005.

(Suivent les signatures.)