

Brochure n° 3275

Convention collective nationale

IDCC : 1790. – **ESPACES DE LOISIRS,
D'ATTRACTIONS ET CULTURELS**
(anciennement Parcs de loisirs et d'attractions)
(5^e édition. – Juin 2004)

AVENANT N° 20 DU 13 AVRIL 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : *ASET0550737M*
IDCC : 1790

Entre :

Le SNELAC ;

Le SNDLL ;

Le SNEISS,

représentant les entreprises relevant du secteur des espaces de loisirs,
d'attractions et culturels,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le développement des métiers des espaces de loisirs d'attractions et culturels en France et la professionnalisation de ces activités qui en découle imposent le développement et le suivi d'une formation professionnelle adaptée ayant pour objectif :

- le développement individuel par l'acquisition d'une qualification destinée à favoriser le perfectionnement des connaissances acquises et l'acquisition de nouvelles compétences ;

- l'adaptation des entreprises et des emplois aux nouveaux marchés des loisirs. Pour ce faire, il convient de mettre en œuvre une formation professionnelle de qualité, où la réflexion globale sur l'emploi intègre l'organisation du travail et des qualifications ;
- le développement personnel des salariés.

Le caractère saisonnier de cette activité (en référence à la notion de saison telle que définie au titre VII, article 3, de la convention collective nationale) engendre la conclusion de contrats de travail à durée déterminée. Ainsi, la création d'une commission paritaire sur l'emploi et la formation a pour premier objectif de donner à chacun les moyens d'acquérir une véritable qualification reconnue sur le marché du travail.

En conséquence, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés signataires se donnent les moyens de suivre l'emploi et ses évolutions, d'une part, et la mise en œuvre des différents dispositifs de la formation professionnelle, d'autre part.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus sur le même thème ne peuvent comporter de dispositions moins favorables aux salariés que celles du présent accord.

Article 1^{er}

Le présent avenant annule et remplace le titre XI relatif à la formation professionnelle de la convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et culturels du 15 décembre 1992, et de l'avenant n° 11 du 13 décembre 2000 relatif au financement de la formation professionnelle. Demeure en vigueur l'avenant n° 8 du 30 juin 1997, relatif à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle.

Article 2

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

Les parties signataires décident de créer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) des espaces de loisirs d'attractions et culturels.

a) Composition :

Elle est composée paritairement de :

- 5 représentants titulaires et 5 représentants suppléants des groupements syndicaux d'employeurs ;
- 5 représentants titulaires et 5 représentants suppléants des organisations syndicales de salariés (au minimum 1 titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale représentative au plan national).

Les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés sont désignés et dûment mandatés par leurs organisations respectives.

b) Objectifs :

- proposer et suivre les études et analyses menées par l'observatoire et mettre en œuvre les orientations qui en découlent ;
- analyser les qualifications et les compétences requises des salariés ainsi que les besoins en formation du personnel de ce secteur d'activité ;

- proposer les actions d'adaptations des emplois en prenant en compte les évolutions des métiers ;
- proposer des orientations pour l'élaboration d'une politique de formation professionnelle.

c) Missions :

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation a plus particulièrement vocation à :

- assurer l'information auprès des salariés et des entreprises sur leurs droits et prérogatives en matière de formation professionnelle dans le cadre de la commission paritaire nationale et notamment promouvoir le droit individuel à la formation, le congé individuel de formation, le congé bilan de compétence, la période de professionnalisation et la validation des acquis de l'expérience ;
- définir les moyens à mettre en œuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion et d'itinéraires professionnels des saisonniers et chercher les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- étudier l'évolution de l'emploi et ses effets sur les qualifications suite aux travaux de l'observatoire qui sont mis à la disposition des entreprises et des institutions représentatives du personnel ;
- proposer les moyens permettant l'adéquation entre le développement des formations professionnelles et l'évolution des métiers ;
- être saisie en cas de licenciement économique pour étudier toutes les solutions susceptibles d'être mises en place pour faciliter le reclassement ou la reconversion, sans que cette saisine ait un effet suspensif sur les délais de procédure prévus par les textes ;
- regrouper l'ensemble des données fournies par l'organisme collecteur désigné ci-après à l'article 8 du présent accord qui lui permettront d'établir le bilan des actions réalisées ;
- assurer la liaison avec l'organisme collecteur désigné ci-après à l'article 8 du présent accord pour représenter ces intérêts en son sein ;
- à rappeler le rôle essentiel des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle, ainsi que celui de la commission formation dans les entreprises de plus de 200 salariés.

d) Organisation :

Un règlement intérieur détermine son fonctionnement lequel mentionne notamment :

- le siège social de la commission ;
- la périodicité et le calendrier des réunions ;
- l'élection d'un président et d'un vice-président dans le respect du paritarisme pour une durée minimale de 3 ans ;
- toutes dispositions financières pédagogiques et administratives nécessaires au bon fonctionnement de cette commission paritaire nationale ;
- la prise en charge des frais de fonctionnement, conformément au règlement intérieur de l'APELAC.

Article 3

Mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Il est créé un observatoire des métiers permettant d'appréhender l'évolution des métiers et des qualifications compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels de manière d'une part à donner aux entreprises qui la composent les moyens propres à contribuer à leur politique de formation, d'autre part à permettre aux salariés d'élaborer leurs projets professionnels.

Comité de pilotage

Le suivi du fonctionnement de l'observatoire des métiers et la mise en œuvre des décisions de la commission paritaire nationale « Emploi et formation » sont confiés à un comité de pilotage, émanation de la commission paritaire nationale « Emploi et formation ». Le comité de pilotage doit rendre compte aux membres de la commission paritaire nationale « Emploi et formation ».

Il est composé paritairement de 5 membres titulaires représentant la délégation patronale et de 5 membres titulaires représentant les organisations syndicales. Ces représentants sont désignés pour 3 ans parmi les représentants des organisations syndicales salariées participant à la commission paritaire nationale « Emploi et formation ». Sont également désignés 5 membres suppléants représentant la délégation patronale et 5 membres suppléants représentant les organisations syndicales, qui sont amenés à remplacer les titulaires en cas d'empêchement ou de vacance de poste.

Le comité de pilotage, assisté de l'organisme désigné conformément aux dispositions citées ci-dessous, définit le contenu des enquêtes statistiques, veille à la pertinence des analyses ponctuelles et prospectives, et transmet ses préconisations en matière d'emploi et de classification notamment à la commission paritaire nationale « Emploi et formation ».

Mission de l'observatoire des métiers

L'observatoire des métiers a pour finalité principale d'apporter les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique prospective dynamique en matière d'emploi et de qualification au sein de la branche. Par ailleurs, les travaux de l'observatoire permettront une meilleure gestion des ressources humaines dans les entreprises du secteur. La vulgarisation du résultat de ces travaux permettra aux entreprises ainsi qu'à leurs salariés de mieux cibler leurs orientations en matière de formation.

La mission de cet observatoire, institué au niveau national, consiste :

- à établir, sur la base d'un échantillon représentatif, un bilan statistique des différents éléments de la situation de l'emploi dans les différentes entreprises de la branche ;
- à procéder ou faire procéder à une analyse des résultats obtenus en vue de tirer les enseignements permettant d'anticiper les évolutions quantitatives et qualitatives des emplois par filière professionnelle ;
- à proposer des orientations notamment des qualifications, diplômes ou titres que les partenaires sociaux souhaitent reconnaître au niveau de la branche ou toute autre mesure permettant d'adapter les emplois aux évolutions constatées.

Afin de se faire assister pour la réalisation de sa mission, il est prévu que les études qui doivent être menées par l'observatoire des métiers soit confiée, si possible, à l'OPCA tel que désigné ci-après, sur la base de devis préalablement établis et acceptés à la majorité par les membres de la CPNEF.

Les résultats des enquêtes et analyses menées par l'observatoire des métiers seront à la disposition des parties à l'accord. Ces résultats seront simplifiés en vue d'une bonne compréhension.

Financement

Le coût des études et travaux menés par l'observatoire des métiers sera financé dans les conditions prévues à l'article 8 ci-après, étant précisé que le coût de fonctionnement de cet observatoire sera pris sur les fonds du paritarisme. La CPNEF pourra, en cas de besoin, solliciter des cofinancements pour ces travaux.

Article 4

Mise en œuvre des actions de formation prioritaires

4.1. Formations à l'initiative de l'employeur et formations à l'initiative du salarié

La formation professionnelle s'organise autour :

- des formations organisées à l'initiative de l'entreprise dans le cadre de leur plan de formation. Le plan de formation comporte notamment les actions d'adaptation des salariés à leur poste de travail (il s'agit des actions qui ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences qui sont directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe), les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi (il s'agit d'apporter au salarié des compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment où il suit la formation, mais qui correspondent soit à une évolution prévue au poste de travail, soit à une modification des fonctions du salarié dans le cadre de son contrat de travail) et toutes actions de développement des compétences (il s'agit des actions qui visent à faire acquérir au salarié des compétences qui vont au-delà de sa qualification professionnelle et qui nécessitent, pour être utilisées, un changement de qualification et donc une promotion). Dans le cadre des actions liées au développement des compétences, il est précisé que, si une partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, un accord écrit est nécessaire entre le salarié et son employeur, pour en fixer les modalités. La nature des formations retenues tient compte de l'objectif de l'entreprise et des opportunités d'évolution personnelle et professionnelle offertes aux salariés au sein de l'entreprise. Elle doit faire l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel ;
- des formations visant à une meilleure professionnalisation de publics prioritaires et en déficit de formation (et/ou de qualification) au travers des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- des formations individuelles à l'initiative des salariés, dans le cadre de la mise en œuvre du droit individuel à la formation (DIF) et dans le cadre d'une demande d'autorisation d'absence pour l'exercice de leur droit au congé individuel de formation (CIF).

4.2. Actions de formation prioritaires

Les parties signataires considèrent de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation, permettant notamment l'accès à des certifications inscrites au RNCP, y compris les titres accessibles par la VAE, dans les domaines suivants qu'elles jugent prioritaires :

- les techniques professionnelles et les nouvelles technologies préparant aux emplois de la branche ;
- la connaissance de l'entreprise et de son environnement économique et social ;
- la transmission des savoirs et savoir-faire par l'encadrement.

Les entreprises devront se conformer à ces actions prioritaires.

Les actions de formation non prioritaires sont à financer sur le plan de formation de chaque entreprise.

Article 5

Les conditions d'accueil et d'insertion dans les entreprises

Les parties signataires expriment leur volonté de permettre l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi dans les métiers des espaces de loisirs d'attractions et culturels. Il s'agit notamment d'encourager le recours aux contrats et/ou périodes de professionnalisation permettant ainsi à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification professionnelle, un titre ou un diplôme et de développer leurs compétences et aptitudes professionnelles afin de favoriser leur insertion ou réinsertion dans l'emploi.

La nature saisonnière de l'activité (en référence à la notion de saison telle que définie au titre VII, article 3 de la convention collective nationale) permet d'envisager la formation en entreprise durant la période d'activité et celle en centre de formation durant l'intersaison.

5.1. Les contrats de professionnalisation

5.1.1. Durée du contrat.

Les parties au présent avenant incitent les entreprises de la branche à la conclusion de contrats de professionnalisation en vue de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes et des demandeurs d'emplois.

Les contrats de professionnalisation ont pour objet l'acquisition d'un titre, d'un diplôme, ou d'une qualification qui doit être :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche ;
- soit figurant sur une liste établie annuellement par la CPNEF.

Le contrat de professionnalisation peut également avoir pour objet l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle reconnue au sein de la branche.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par l'employeur en cohérence avec la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition du titre, diplôme ou de la qualification visée dans le respect des dispositions énumérées ci dessous.

Les partenaires sociaux de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels 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 sur le contrat 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, ou souhaitant compléter leur formation initiale ou faisant état de difficultés particulières d'accès à l'emploi ;
- lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles et que la durée de l'action d'acquisition de compétences exigée pour l'obtention de ladite qualification est supérieure à 350 heures ;
- pour les formations ayant pour objet d'acquérir le titre d'agent de loisirs ou celles qui ont pour objet l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle reconnu au sein de la branche ;
- pour les métiers du secteur professionnel de la branche pour lesquels les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement selon la liste établie annuellement par la CPNEF éventuellement après étude des résultats fournis par l'observatoire.

5.1.2. Priorités pour le financement.

L'OPCA tel que désigné ci-après à l'article 8 financera en priorité les contrats des jeunes de moins de 26 ans sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou qui souhaitent compléter leur formation initiale ou qui n'ont pas les compétences nécessaires pour exercer un métier au sein de la branche des espaces de loisirs d'attractions et culturels, le contrat de professionnalisation ayant pour objet de leur donner une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de branche conformément à la liste établie annuellement par la CPNEF ou reconnue dans le RNCP, ainsi que les contrats de professionnalisation visant à l'acquisition d'un titre d'agent de loisirs ou d'un certificat de compétences professionnelles reconnu au niveau de la branche. Sont également financés en priorité les contrats de professionnalisation conclus en faveur des handicapés ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi visée à l'article L. 323-3 du code du travail, ainsi que les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité de travail supérieure ou égale à 6 mois.

5.1.3. Durée de l'action de professionnalisation.

Les partenaires sociaux de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels décident, conformément à ce qui est prévu dans l'article L. 981-3 du code du travail, que l'ensemble des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement peut être d'une durée supérieure à 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation lorsque l'action d'acquisition de compétences ou la personne bénéficiaire relèvent des dérogations sur la durée du contrat telles que prévues au 5.1.1 ci-dessus mentionnées, sans pouvoir dépasser 600 heures par an.

5.1.4. Rémunération.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, la rémunération des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

- pour les salariés âgés de moins de 26 ans : 70 % du minimum conventionnel (ou 70 % du SMIC s'il est plus favorable) ou 80 % du minimum conventionnel (ou du 80 % du SMIC s'il est plus favorable) dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau ;
- pour les salariés âgés de 26 ans à 44 ans : 85 % du minimum conventionnel (ou 100 % SMIC s'il est plus favorable) ;
- pour les salariés âgés de 45 ans et plus : 100 % du minimum conventionnel (ou 100 % SMIC s'il est plus favorable).

5.2. Les périodes de professionnalisation

5.2.1. Objectifs.

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'obtenir notamment un diplôme, un titre ou une qualification :

- soit enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit figurant sur une liste établie annuellement par la CPNEF. Cette liste pourra faire l'objet d'une mise à jour régulière pour tenir compte des résultats des enquêtes conduites par l'observatoire des métiers ;
- soit par une action de validation des acquis de l'expérience.

5.2.2. Les publics.

Indépendamment des catégories de salariés prévues à l'article L. 982-1, § 2° à 5°, les périodes de professionnalisation peuvent être ouvertes :

- aux salariés sortis du système éducatif sans qualification professionnelle, ou faisant état de difficultés particulières d'évolution à l'emploi ;
- aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée ou souhaitant compléter leur formation initiale au regard de l'évolution des technologies et/ou des modes d'organisation selon les priorités définies chaque année par la CPNEF, en fonction des enquêtes conduites par l'observatoire des métiers ;
- aux salariés entrés dans la branche des espaces, de loisirs, d'attractions et culturels sans qualification, titre, diplôme ou expérience correspondant à cette activité ;
- aux salariés handicapés ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-3 du code du travail lorsque la période de professionnalisation a pour objet de permettre l'évolution professionnelle ou le maintien dans l'emploi notamment le reclassement par une formation adaptée.

5.2.3. Rémunération.

La rémunération des salariés en période de professionnalisation est maintenue, à l'exception des dispositions prévues au paragraphe 5.3.1 ci-après.

Par ailleurs, il est convenu que les périodes de professionnalisation feront l'objet dans les entreprises d'un document précisant les objectifs de la période, les moyens mis en œuvre, le parcours, la durée et le contenu des actions dispensées, ainsi que les engagements réciproques des parties.

5.3. Dispositions communes aux contrats et périodes de professionnalisation

5.3.1. Les modalités de formation.

Les actions de formation, d'acquisition de compétences mises en œuvre dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation se dérouleront en priorité pendant le temps de travail, impliquant le maintien de la rémunération.

Toutefois s'agissant des périodes de professionnalisation, il est convenu que si l'action de formation est de l'initiative du salarié, par accord entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures par année civile. L'indemnisation versée au salarié sera dans ce cadre celle prévue par le 3° de l'article 7 du présent accord.

5.3.2. Forfaits horaires de prise en charge.

La prise en charge des actions de formation ou des actions en vue de l'acquisition des compétences tant dans le cadre du contrat de professionnalisation que de la période de professionnalisation se fera sur la base du forfait fixé par voie réglementaire étant entendu que pour certaines formations listées par la CPNEF, ce forfait pourra être d'un montant différent.

5.3.3. Issue du contrat ou de la période de professionnalisation.

Les salariés ayant achevé leur contrat ou période de professionnalisation se voient délivrer la certification correspondante à l'objet du contrat ou de la période.

Les salariés en contrat à durée déterminée ayant obtenu un titre, un diplôme ou une qualification bénéficieront d'une priorité d'embauche en CDD ou CDI à l'issue du contrat ou de la période en fonction des postes disponibles dans l'entreprise.

5.3.4. Actions de tutorat.

Chaque salarié, titulaire d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation, peut bénéficier de l'aide et de l'assistance d'un tuteur salarié ou employeur qui doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé, expérience professionnelle qui n'est pas nécessairement acquise dans l'entreprise. Le tuteur est choisi sur la base du volontariat. Un même tuteur salarié

pourra suivre au maximum 3 salariés simultanément. Il a notamment pour mission d'accueillir, guider, aider à l'acquisition de savoir-faire professionnel et informer les salariés concernés pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation. Pour les entreprises de moins de 10 salariés, l'employeur peut lui-même assurer cette mission tutorale, dans ce cas, le nombre de salariés suivis est limité à deux simultanément.

Pour mener à bien cette mission de tuteur, l'organisme collecteur désigné à l'article 8 prendra en charge les dépenses exposées pour chaque tuteur salarié ou pour tout tuteur employeur de moins de 10 salariés au titre des actions de formation des tuteurs dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation, étant précisé que la durée maximale de ces actions sera de 40 heures. Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales ainsi que les frais de transport et d'hébergement. Les actions de formation suivies auront prioritairement pour objet le perfectionnement des qualités nécessaires à l'exercice de la mission tutorale ainsi que l'optimisation du temps nécessaire à la conciliation de leur métier et de cette mission de tutorat. La liste des formations accessibles aux tuteurs sera précisément définie annuellement par la CPNEF. Pendant l'exercice de sa mission tutorale, le salarié bénéficie au minimum du maintien de sa rémunération.

Article 6

La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

6.1. Reconnaissance des qualifications

Afin de favoriser la reconnaissance d'une qualification certifiée, les partenaires sociaux signataires souhaitent mettre à la disposition des salariés tous les moyens nécessaires afin de valoriser les actions de formation dont ils ont bénéficié.

Ainsi, les salariés qui auront suivi une action de formation recevront à son issue une attestation délivrée par le centre de formation mentionnant l'assiduité et comprenant le descriptif du contenu de la formation ainsi que la répartition des différentes matières enseignées.

Après la formation, à la demande de l'une ou de l'autre des parties, un entretien aura lieu entre l'employeur et le salarié afin d'évaluer les résultats et les acquis consécutifs à la participation au stage et à son suivi.

Dans le but de favoriser la promotion individuelle, en cas de vacance ou de création de poste, l'entreprise accordera une priorité de candidature au salarié ayant bénéficié d'une formation correspondante. Les candidats retenus seront soumis à une période probatoire destinée à s'assurer de leurs aptitudes dans le nouveau poste.

Les salariés, s'ils le souhaitent, pourront inscrire leurs diplômes et certifications dans le cadre du dispositif de l'EUROPASS.

6.2. La validation des acquis de l'expérience

Les salariés de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels sont invités à faire valider les acquis de leur expérience professionnelle en vue de l'acquisition d'un titre, d'un diplôme ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNEF enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

A ce titre, il est rappelé qu'il existe différentes cellules d'information au niveau régional et local. Par ailleurs, une information générale sur la formation professionnelle, une information spécifique sur la validation des acquis pourra être mise à disposition des entreprises de la branche.

Article 7

Développement personnel du salarié

7.1. Le congé individuel de formation

Le congé individuel de formation permet au salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation à l'exception des actions de formation prévues dans le plan de formation.

Les actions de formation suivies dans le cadre du CIF ont essentiellement pour objet de permettre au salarié de changer d'activité ou de profession, de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale, de préparer et/ou de passer un examen.

7.2. Le congé pour bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à tout salarié dans le cadre de dispositions légales et réglementaires, au cours de sa vie professionnelle, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, que ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Si le salarié en prend l'initiative, il peut bénéficier, sous certaines conditions, d'un congé pour bilan de compétences.

7.3. Le droit individuel à la formation

Lorsqu'ils remplissent la condition d'ancienneté prévue par la loi, les salariés bénéficient d'un droit à hauteur de 20 heures par an, cumulable sur 6 ans et ce dès le 1^{er} janvier 2005, sous réserve des dispositions ci-après. Au terme de ces 6 ans, le droit reste plafonné à 120 heures au maximum. S'agissant des salariés à temps partiel, des salariés en contrat à durée déterminée, ce crédit sera proratisé en fonction du temps de présence dans l'entreprise, sous réserve de la condition d'ancienneté prévue par la loi.

Par exception, au regard de la nature saisonnière de l'activité des entreprises de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, les salariés bénéficiaires à ce titre d'un contrat à durée déterminée à temps plein d'une durée :

- de 4 mois à moins de 6 mois bénéficient d'un crédit annuel de 10 heures au titre du DIF ;
- de 6 à moins de 8 mois bénéficient d'un crédit annuel de 14 heures au titre du DIF ;
- supérieure ou égale à 8 mois bénéficient d'un crédit annuel de 20 heures au titre du DIF.

Ces limites annuelles constituent des maxima quelle que soit la nature du contrat.

Les salariés en contrat à durée déterminée saisonniers à temps partiel bénéficieront de ces crédits calculés au *pro rata temporis*.

A titre transitoire, et pour faciliter l'adaptation des systèmes d'information des entreprises et la gestion du droit individuel à la formation, les salariés pourront exercer leur droit individuel à la formation à partir du 1^{er} mai 2005. A cette date tout salarié remplissant les conditions bénéficiera d'un droit défini dans les conditions au § 1.

Chaque année, l'employeur informe chaque salarié du nombre d'heures acquis au titre du DIF au titre de l'année précédente et ce au plus tard le 28 février.

Sont jugées prioritaires les actions de formation visant à l'amélioration ou au maintien de l'employabilité des salariés, le développement de leur polyvalence et leur perfectionnement. Ces actions seront plus précisément répertoriées dans la liste établie annuellement par la CPNEF. La première liste interviendra au plus tard le 1^{er} mai 2005.

Au regard du caractère saisonnier de l'activité des entreprises de la branche (en référence à la notion de saison telle que définie au titre VII, article 3 de la CCN), un intérêt particulier sera porté aux demandes qui seront faites en dehors du temps de travail.

Pendant les périodes de forte activité, l'utilisation du DIF sera limitée eu égard au besoin en termes d'effectifs pour éviter une pénibilité trop forte pour les salariés et une baisse corrélative de la productivité des entreprises.

Toutefois les actions jugées prioritaires pourront être dispensées en tout ou partie pendant le temps de travail.

Ces actions, lorsqu'elles seront dispensées en dehors du temps de travail, donneront lieu au versement d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié dans les conditions et limites définies par voie réglementaire, étant précisé que l'allocation de formation sera imputable sur la participation de l'employeur au développement de la formation continue. Il est convenu que l'OPCA prenne en charge les frais liés à l'action de formation (coûts pédagogiques, transport, défraiement) dans la limite des plafonds arrêtés chaque année par son conseil d'administration.

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. L'allocation qui lui est versée par l'employeur pendant sa formation n'est pas considérée comme une rémunération.

Le salarié devra faire part de sa demande au moins 2 mois avant la date présumée pour le début de la formation. Le choix de l'action de formation envisagée fait l'objet d'un écrit du salarié qui doit être approuvé par l'employeur qui dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse (la demande n'étant considérée comme valable qu'à réception du dossier complet). A défaut de réponse de l'employeur dans le délai de 1 mois, l'accord est réputé comme étant accepté.

La demande du salarié indiquera obligatoirement outre la formation choisie (nature et intitulé de l'action de formation) les dates, heures et la durée prévue à concurrence au maximum des droits acquis, ainsi que la dénomination du prestataire de formation pressentie, le coût pédagogique et les frais annexes en indiquant si cette formation s'intègre ou non dans le temps de travail.

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il refuse le suivi de cette action, étant précisé qu'en cas de refus pendant 2 années consécutives, le salarié peut s'adresser à l'organisme collecteur

désigné ci-après à l'article 8 du présent accord pour demander la prise en charge de l'action au titre du CIF. Sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis pour la prise en charge, ledit organisme étudiera cette demande de façon prioritaire.

Lorsque l'OPCA refuse la prise en charge du coût de DIF au motif d'insuffisance de financement, ce dernier pourra être reporté sur l'exercice civil suivant pour la même action de formation que celle précédemment demandée. Il appartient alors au salarié de réitérer sa demande dans le respect de la procédure fixée par le présent accord et avant la fin du premier trimestre de l'année suivante.

S'agissant de l'utilisation du DIF en cas de licenciement avec préavis, le salarié peut exercer son droit s'il en fait la demande avant la fin du délai congé. L'utilisation du crédit aura, dans l'ordre de priorité, pour objet le suivi d'un bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience, ou d'une action de formation. Le montant de l'allocation correspondant aux heures acquises et non utilisées est calculé sur la base des dispositions législatives et réglementaires. La lettre de licenciement mentionnera la possibilité de suivre le bilan de compétences ou de faire valider les acquis de son expérience ou de suivre une action de formation.

En cas de démission, le salarié pourra également exercer son DIF, avant la fin de son préavis, afin de suivre dans l'ordre de priorité un bilan de compétences, une validation des acquis de son expérience ou une action de formation. L'action de formation doit obligatoirement être engagée avant la fin du délai-congé.

A défaut d'utilisation dans les conditions définies ci-dessus, tout ou partie du crédit n'est utilisable que dans le cadre de la transférabilité telle que prévue ci-après.

Les parties à l'accord s'accordent pour que le crédit attaché au droit individuel à la formation soit transférable dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, dans la limite de 30 heures par salarié et à condition que la période de latence entre deux emplois au sein de la branche ne soit pas supérieure à 8 mois. Si le DIF est transférable, l'employeur fournit une attestation au salarié au moment de son départ de l'entreprise indiquant le solde du crédit restant et mentionnant la nécessité pour le salarié de transmettre cette attestation à son nouvel employeur pour bénéficier de la transférabilité dans les conditions ci-dessus prévues. Le salarié doit informer son nouvel employeur du crédit dont il dispose sur la base de l'attestation remise préalablement à la signature du contrat de travail. A défaut de cette information considérée comme substantielle, le droit acquis est perdu.

Il est convenu qu'en cas d'application de l'art. L. 122-12 alinéa 2 du code du travail, le crédit acquis au titre du DIF est transférable dans sa totalité. Ce même principe est applicable en cas de transfert au sein d'entreprises appartenant à un même groupe.

Article 8

Financement des actions de formation

Assiette des contributions :

L'assiette des contributions 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, les contributions sont assises sur les rémunérations réellement perçues.

Les entreprises employant au minimum 10 salariés
(hors 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 continue une participation minimale de 1,60% du montant des salaires versés tels que définis ci-dessus (assiette des contributions) aux salariés sous contrats à durée indéterminée et aux salariés sous contrats à durée déterminée, hors intermittents du spectacle 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 paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif.

- 0,50 % au titre :
 - des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation et périodes de professionnalisation ;
 - de l'action menée dans le cadre du droit individuel à la formation, jugés prioritaires par la branche, au titre de la prise en charge des frais de formation (coût pédagogique, transport, défraiements), tel qu'indiquée à l'article 7-3 ;
 - des coûts de formation des tuteurs dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
 - des coûts des études et travaux menés par l'observatoire des métiers sur la base d'un budget prévisionnel annuel élaboré par la CPNEF.

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

- 0,90 % au titre :
 - des actions 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 toutes les formations mises en œuvre hors temps de travail.

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.

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

Les partenaires sociaux de la branche décident que sur l'assiette des contributions définie ci-dessus, le taux de contribution, dès l'année 2004, est égal à 0,50% et que son taux sera de 0,90% à compter du 1^{er} janvier 2005, et qu'il est réparti pour 2004 et pour 2005 en :

- 0,15% en 2004 et 0,30% à partir de 2005 au titre :
 - des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation et périodes de professionnalisation ;
 - des frais de formation des actions mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation, si l'action est jugée prioritaire (coût pédagogique, transport, défraiements) ;
 - des coûts de formation des tuteurs dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
 - des coûts des études et travaux menés par l'observatoire des métiers sur la base d'un budget prévisionnel annuel élaboré par la CPNEF.

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

- 0,25 % en 2004 et 0,40 % à partir de 2005 au titre :
 - des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
 - des allocations de formations pour toutes les formations mises en œuvre hors temps de travail.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises.

- 0,10 % pour 2004 et 0,20% à partir de 2005 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 paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif.

Contributions quel que soit l'effectif

Les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent, en complément des contributions prévues ci-dessus, s'acquitter des contributions au titre :

- du CIF CDD : 1 % du montant des salaires versés tels que définis ci-dessus (assiette des contributions), aux salariés sous contrat à durée déterminée ;
- 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.

Le seuil de 10 salariés

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 première 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 9

Rôle et mission de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle continue

Dans le champ des activités des entreprises de la branche, le personnel d'encadrement ayant le statut de cadre a un rôle prédominant en matière de formation. Il doit être sollicité dans le cadre de la réflexion, de l'évolution des emplois et des compétences dans leur champ d'activité.

Il a un rôle d'information, de conseil, de préconisation en matière d'actions de formation ainsi qu'un rôle d'accompagnement et d'évaluation des compétences auprès des salariés de son équipe, notamment lors de l'entretien professionnel.

Il est notamment investi d'un rôle de formateur et d'accompagnateur. Il doit être formé dans son domaine de compétences et dans l'encadrement d'équipes. Il doit également bénéficier d'un entretien professionnel régulier.

Article 10

Information et communication

La CPNEF informera les entreprises, en particulier les entreprises de moins de 10 salariés, sur les différents dispositifs de formation prévus par le présent accord, en s'appuyant sur les structures compétentes et plus spécifiquement sur l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, au travers notamment de son site Internet.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent le rôle essentiel que joue l'entretien d'évaluation comme vecteur d'information sur la formation. A ce titre, le présent accord invite les entreprises du secteur à organiser annuellement ou tous les 2 ans un entretien de cette nature. Cet entretien doit permettre d'une part d'informer les salariés de leurs droits en matière de formation mais également de recueillir leurs souhaits de formation, l'entretien devant être formalisé sur support papier ou informatique. Il doit s'instaurer un véritable échange sur le sujet de la formation qui permet de faire le point sur les possibilités et dispositifs de formation mais également d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle. Il est également rappelé que cet entretien a pour objet de faire un point sur les compétences du salarié eu égard à l'emploi occupé lié à ses fonctions d'encadrant de la formation professionnelle.

Article 11

Bilan

Un bilan annuel de cet accord sera établi par la CPNEF en même temps que les listes d'actions seront définies.

Article 12

Dépôt

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, entrera en vigueur après son dépôt à la DDTE et au greffe du conseil de prud'hommes dont dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa signature.

Article 13

Demande d'extension

Les signataires du présent accord demandent son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Fait à Paris, le 13 avril 2005.

(Suivent les signatures.)