

Accord professionnel

ÉDITION PHONOGRAPHIQUE

ACCORD DU 15 AVRIL 2006
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : *ASET0650988M*

PRÉAMBULE

Les parties signataires affirment que la formation professionnelle est une priorité du secteur de l'édition phonographique et souhaite donc, dans le nouveau contexte législatif issu de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, développer une politique anticipatrice pour l'emploi et la formation professionnelle afin d'accroître la capacité d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés et leur développement professionnel.

Le présent accord est notamment conclu dans le prolongement des accords nationaux interprofessionnels des 20 septembre et 5 décembre 2003 et de leurs avenants complémentaires ainsi que du protocole d'accord sur la commission paritaire nationale emploi formation dans l'édition phonographique (CPNEF/EP) signé le 13 avril 2005 et étendu 1^{er} février 2006.

Il a pour objet de définir les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue de la branche et de créer les conditions d'une plus forte mobilisation des entreprises et des salariés en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle.

En particulier, il est destiné à permettre aux entreprises de la branche de favoriser le maintien dans l'emploi par l'adaptation des salariés tant au changement des techniques qu'à l'évolution des emplois.

Il prévoit en outre un certain nombre de moyens permettant aux salariés des entreprises de la branche de développer en temps opportun des connaissances, des compétences, des savoir-faire et des qualifications leur conférant les capacités d'adaptation aux évolutions des métiers et des emplois. Ces moyens de formation permettent ainsi de réaliser la nécessaire convergence entre les besoins de développement économique des entreprises et les aspirations des salariés en termes d'évolution de leurs qualifications, compétences, aptitudes professionnelles et de promotion sociale.

Les conventions ou accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant au présent accord de branche sur tous les points touchant à la mutualisation des fonds recueillis au titre du

livre IX du code du travail, et ce conformément à l'article L. 132-23 de celui-ci. Les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement, ne peuvent comporter de dispositions moins favorables aux salariés que celles figurant dans le présent accord de branche.

TITRE I^{er}

CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent accord concerne les salariés composant le personnel des entreprises dont l'activité principale est la production, l'édition ou la distribution de phonogrammes ou de vidéogrammes musicaux ou d'humour. Cette activité est répertoriée dans la nomenclature d'activité française, notamment sous le code 22.IG « Edition d'enregistrements sonores ».

Cette activité principale englobe tout ou partie des activités suivantes :

- producteur de phonogrammes entendu comme la personne physique ou morale qui est titulaire sur un ou plusieurs phonogrammes des droits prévus à l'article L. 213-1 du code de la propriété intellectuelle ;
- et/ou éditeur de phonogrammes entendu comme la personne physique ou morale qui a la responsabilité de l'exploitation d'un ou plusieurs phonogrammes sur un territoire, notamment à travers sa publication ;
- et/ou distributeur de phonogrammes hors activité de grossiste ou de détaillant ;
- étant précisé que le producteur, l'éditeur ou le distributeur de phonogrammes peut également être amené à produire, éditer ou distribuer des vidéogrammes.

Le champ d'application géographique est constitué par la France métropolitaine et les départements d'outre-mer.

TITRE II

LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE PRIVILÉGIÉES PAR LA BRANCHE

Les parties signataires affirment leur souhait de mettre en place les moyens adaptés pour permettre aux entreprises de la branche de développer la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle. Cet objectif s'inscrit dans la détermination par la branche de grandes orientations en matière de formation professionnelle, de nature à permettre l'amélioration des qualifications des salariés au sein des entreprises de l'édition phonographique. Il a également pour objet une plus grande dynamique d'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi dans l'entreprise ainsi qu'à leur insertion dans le cadre d'une éventuelle reconversion.

Article 1^{er}

Les orientations privilégiées de formation

Les orientations privilégiées par la branche professionnelle en matière de formation consistent à, sans que l'ordre de cette énumération ne revête un caractère préférentiel :

- permettre la maîtrise des évolutions technologiques et des modes d'organisation du travail ;

- développer les aptitudes au management et former les personnels ayant des responsabilités d'animation et/ou d'encadrement ;
- favoriser les moyens de reconversion du personnel dans l'objectif de préserver l'emploi.

Ces orientations privilégiées de formation sont examinées régulièrement, au regard notamment des informations et études traitées au sein de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications institué selon les modalités définies à l'article 13 du titre IV du présent accord, au niveau de la branche professionnelle, dans le cadre de la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle. Elles doivent inspirer, dans toute la mesure du possible et en tenant compte des particularités de chaque entreprise, le plan annuel de formation établi conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

TITRE III

L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION

CHAPITRE I^{er}

Information et orientation du salarié tout au long de sa vie professionnelle

Les parties signataires demandent aux organismes et instances compétents de la branche professionnelle (CPNEF/EP, AFDAS...) de rechercher les moyens d'informer les salariés sur les dispositifs de formation professionnelle existants, afin de leur permettre, s'ils le souhaitent, d'agir sur leur parcours professionnel.

Article 2

L'entretien professionnel et le bilan de compétences

2.1. L'entretien professionnel

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'activité sans rupture de contrat de travail dans l'entreprise, ou au sein d'entreprises du groupe auquel celle-ci appartient, bénéficie obligatoirement, au moins tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise suivant les modalités qu'elle détermine. A défaut pour l'entreprise de prendre l'initiative de cet entretien, et sous réserve que le salarié demande à en bénéficier, l'entreprise devra l'organiser au plus tard dans les 2 mois suivant cette demande.

L'objet de cet entretien est, en particulier, d'examiner l'adéquation entre l'expérience et la pratique professionnelle du salarié et le contenu de son poste.

La date de cet entretien est présentée au salarié au moins 1 semaine à l'avance.

C'est plus particulièrement à l'occasion de cet entretien professionnel, que des actions de formation professionnelle peuvent être identifiées comme souhaitables :

- soit pour permettre au salarié de s'adapter à l'évolution de son poste de travail et, en particulier, à l'évolution des techniques à utiliser pour l'exercice de ses activités (formation d'adaptation au poste de travail) ;

- soit pour permettre au salarié de s'adapter à l'évolution de son emploi ou lui permettre de se maintenir dans celui-ci (actions de formation liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi).

L'une et l'autre de ces formations relèvent de l'initiative et de la responsabilité de l'entreprise ; elles sont portées à la connaissance du salarié par l'entreprise et sont mises en œuvre dans les conditions que celle-ci définit, le salarié étant tenu de les suivre ou pouvant, en accord avec l'employeur, mobiliser son DIF à cet effet.

- soit pour identifier l'intérêt d'une formation destinée à permettre au salarié une évolution professionnelle ou un changement d'emploi ; les parties rechercheront la solution de formation la mieux adaptée au projet identifié ; l'entreprise pourra alors proposer au salarié une action de formation de ce type, et le salarié restera libre de l'accepter ou pas.

L'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail. Sa durée, incluant, le cas échéant, des temps de trajet supplémentaires et spécifiques lorsque l'entretien professionnel ne se déroule pas sur le lieu habituel d'exécution du contrat de travail, est assimilée à du temps de travail effectif.

2.2. Le bilan de compétences

Les parties signataires s'accordent sur l'importance du bilan de compétences dans une démarche d'évolution des qualifications et de développement des compétences tout au long de la vie professionnelle. Le bilan de compétences a pour objet de permettre à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, si les conditions pour en bénéficier sont réunies. Le formalisme de la demande auprès de l'employeur et les modalités de déroulement de celui-ci sont prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il est rappelé à ce titre que, en l'état actuel de la législation, les conditions d'ouverture de ce droit à congé de bilan de compétences nécessitent que le salarié justifie d'une ancienneté, en qualité de salarié, d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise dans laquelle il demande à bénéficier d'un tel congé.

Outre ces dispositions, les parties signataires conviennent d'étendre le bénéfice du congé de bilan de compétence à tout salarié demandeur de ce congé ayant 20 ans ou plus d'activité professionnelle, ou au moins l'âge de 45 ans, quelle que soit la durée de son activité professionnelle, sous réserve de 12 mois au moins d'ancienneté dans l'entreprise.

Les parties signataires renvoient le soin à la CPNEF/EP d'opérer un suivi des demandes de congés de bilans de compétences.

Les actions de bilan de compétences sont financées sur le budget plan de formation de l'entreprise, éventuellement dans le cadre du dispositif du droit individuel à la formation. L'éventuel congé de bilan de compétences résultant d'une demande du salarié s'inscrit dans le dispositif du congé individuel de formation ou au droit individuel à la formation sous réserve d'en respecter les critères, priorités et échéanciers définis par les instances compétentes.

Le refus du salarié d'accepter un bilan de compétences ne peut en soi constituer ni une faute ni un motif de licenciement.

Bilan de compétences et contrat à durée déterminée

Les personnes qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée ont droit au congé de bilan de compétences selon les conditions d'ancienneté suivantes : 24 mois consécutifs ou non quelle que soit la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années, dont 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Confidentialité

Le contenu ainsi que les modalités de déroulement du bilan de compétences sont définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il est rappelé que le salarié bénéficiaire du bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse. Le dispositif doit respecter les conditions de confidentialité exprimées par le salarié.

Article 3

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE peut être mise en œuvre pour permettre aux salariés relevant de la branche professionnelle l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle correspondant à des qualifications recherchées dans le secteur professionnel de l'édition phonographique, d'un titre à finalité professionnelle ou tout diplôme, sous réserve que ce titre ou ce diplôme figure dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Les parties signataires souhaitent donner une véritable portée aux dispositions relatives à la VAE et s'engagent à développer l'information auprès des salariés et des entreprises sur ce dispositif de VAE et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle. A cet effet, les parties confient à la CPNEF/EP le soin de développer le dispositif de la VAE au sein de la branche.

Article 4

L'information sur la formation professionnelle dans les entreprises

Les parties signataires souhaitent que, sous l'impulsion de la CPNEF/EP et avec l'aide de l'AFDAS, en qualité d'OPCA et d'OPACIF de la branche professionnelle, une politique ambitieuse d'information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises.

A cet effet, la CPNEF/EP formule des recommandations à l'AFDAS et assure le suivi des conditions dans lesquelles sont assurées ces actions d'information.

De plus, les parties signataires rappellent aux employeurs la nécessité d'informer dans les conditions en vigueur les salariés en contrat à durée déterminée de leurs droits en matière de formation professionnelle, notamment au moyen du bordereau individuel d'accès à la formation (BIAF).

CHAPITRE II

Les actions de formation tout au long de la vie professionnelle

Article 5

Le plan de formation de l'entreprise

5.1. Principes

Le plan de formation de l'entreprise relève de la compétence de l'employeur. Il constitue le document de référence de l'entreprise en matière de formation professionnelle.

Il présente, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, la politique de formation en lien avec les orientations générales et les actions de formation que l'entreprise entend mettre en œuvre. Il peut prendre en compte les besoins de formation tels qu'exprimés lors des entretiens professionnels.

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer dans toute la mesure du possible un plan de formation tenant compte à la fois des objectifs de la formation professionnelle définis dans le présent accord, des perspectives économiques et de l'évolution des techniques et des modes d'organisation du travail dans l'entreprise.

Les parties signataires incitent, pour ce faire, les entreprises à prendre en compte les conclusions des travaux réalisés par la CPNEF/EP en matière d'étude prospective et ceux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications institué selon les modalités définies à l'article 13 du titre IV du présent accord.

Les parties signataires rappellent :

- que les institutions représentatives du personnel compétentes sont informées et/ou consultées, lorsqu'elles existent, sur le plan de formation dans les conditions prévues par la loi, étant rappelé qu'en l'état actuel, la loi fixe une périodicité et un principe de 2 réunions par an, la seconde devant se tenir avant la fin de l'année précédant celle de l'exécution du plan de formation ;
- qu'afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et aux membres de la commission de formation, lorsqu'elle existe, de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, le chef d'entreprise communique, 3 semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précitée, les documents prévus par les dispositions réglementaires (art. D. 932-1 du code du travail). Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement, ainsi qu'aux représentants syndicaux au comité d'entreprise, lorsqu'il y en a.

5.2. Information des salariés

Chaque entreprise ou établissement recherchera les moyens d'information les mieux adaptés pour porter à la connaissance des personnels les actions de formation retenues dans le cadre de son plan de formation.

5.3. Caractéristiques du plan de formation

Le plan de formation est structuré en fonction de 3 types d'actions de formation, conformes aux dispositions légales (art. L. 932-1 du code du travail).

1. Celles consacrées à l'adaptation au poste de travail.

Ces actions de formation sont déterminées par l'entreprise ; elles sont réalisées sur le temps de travail du salarié et constituent du temps de travail effectif ; elles donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération. Les actions d'adaptation au poste de travail sont celles qui ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences qui sont directement utilisables et nécessaires dans le cadre des fonctions qu'il occupe (entretien, mise à jour et approfondissement des connaissances et compétences nécessaires à la fonction exercée).

2. Celles liées à l'évolution des emplois ou au maintien des salariés dans l'emploi.

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération ; toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié :

- ces actions peuvent entraîner un dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail applicable au salarié, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;
- les heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le volume d'heures complémentaires en cas de travail à temps partiel ;
- ces heures ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire, ni à majoration, et sont payées au taux normal ;
- le volume de ces heures de dépassement est limité à 20 heures par an et par salarié (ou 1,6 % du forfait, arrondi au nombre de jours le plus proche, en cas de durée du temps de travail s'inscrivant dans le cadre d'un forfait annuel tel que visé par l'article L. 212-15-3 du code du travail).

Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi ont pour objet d'assurer une formation permettant aux salariés de maîtriser les exigences nouvelles provenant de l'évolution des emplois. Elles visent à apporter aux salariés des compétences directement utilisables dans le cadre de leur emploi, et qui correspondent soit à une évolution prévue ou prévisible du contenu des postes de travail, soit à un changement prévu ou prévisible des fonctions et/ou conditions de travail.

Les parties signataires recommandent, dans le cas particulier d'un projet de réorganisation de l'entreprise donnant lieu à un plan de sauvegarde de l'emploi, que les éventuelles actions de formation destinées au maintien dans l'emploi des salariés qui seraient prises en charge au titre du plan de formation se déroulent prioritairement pendant le temps de travail, sauf dans l'hypothèse de dispense d'activité des salariés.

3. Celles ayant pour objet le développement des qualifications et des compétences des salariés.

Ces actions peuvent se dérouler pendant le temps de travail et, dans ce cas, elles donnent lieu pour le salarié au maintien de sa rémunération. En cas de formation, en tout ou partie, en dehors du temps de travail, les modalités suivantes sont applicables :

- ces actions sont subordonnées à un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Lorsque l'action de formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, le refus du salarié ou la dénonciation dans

les 8 jours 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 ;

- le temps de formation hors temps de travail s'inscrit dans la limite de 60 heures par an et par salarié (ou 4,33 % du forfait, arrondi au nombre de jours le plus proche, en cas de durée du temps de travail s'inscrivant dans le cadre d'un forfait annuel tel que visé par l'article L. 212-15-3 du code du travail) ;
- les heures hors temps de travail ne donnent pas lieu à rémunération mais au versement d'une allocation de formation, dont le régime et les caractéristiques sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires l'instaurant.

Ces actions de formation en vue du développement des compétences réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail doivent donner lieu, conformément à l'article L. 932-1-IV du code du travail, avant le départ en formation, à la prise d'engagements mutuels entre le salarié et l'entreprise :

- engagement pour le salarié, à suivre avec assiduité la formation et à participer aux évaluations prévues ;
- engagement de l'entreprise, sous réserve que le salarié ait satisfait à ses propres engagements ainsi qu'aux évaluations, de 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 à prendre en compte les efforts accomplis par le salarié. Pour autant, le salarié ne dispose pas d'un droit d'accéder à un poste, sauf engagement particulier pris par l'entreprise à ce titre, mais d'un droit de priorité d'accès à un poste disponible répondant à sa qualification. L'entreprise examine, le cas échéant, les conditions de rémunération attachées au nouveau poste ainsi que la nécessité ou pas d'une période probatoire, qui sera, si elle existe, formalisée par écrit entre les parties, en précisant la durée et le fait qu'à défaut de confirmation à l'issue de cette période le salarié retrouve automatiquement ses fonctions antérieures, sur son ancien poste ou un poste équivalent.

Les parties signataires conviennent qu'en cas de maintien de la rémunération, suivant le type et les modalités de formation concernés tels qu'exposés dans le présent article 5.3, ce maintien tient compte de la moyenne des rémunérations brutes variables versées au titre des 12 derniers mois précédant la date de départ en formation pour les salariés dont la rémunération variable est payée sur une base mensuelle.

Article 6

Le droit individuel à la formation (DIF)

Le DIF est un dispositif permettant au salarié de se constituer un capital de temps de formation qu'il pourra utiliser à son initiative, avec l'accord nécessaire de son employeur.

Les parties signataires considèrent que le DIF ne peut servir à couvrir les actions de formation du plan de formation de l'entreprise en ce qui concerne les actions d'adaptation au poste de travail telles qu'elles sont définies ci-dessus.

6.1. Volume d'heures au titre du DIF

Tout salarié à temps plein ou occupant un 4/5^e de temps plein en contrat à durée indéterminée (hors contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation), justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, acquiert un droit individuel à la formation à raison de 20 heures par an.

Le cumul des heures acquises au titre du DIF et non utilisées est possible, dans la limite d'un plafond individuel de 120 heures et sur 6 ans au maximum, suivant les conditions prévues par la loi.

Pour les salariés à temps partiel, à l'exception des salariés occupant un 4/5^e de temps plein visés ci-dessus, le volume d'heures annuelles capitalisées au titre du DIF est calculé par référence à la durée contractuelle de travail et au prorata par rapport aux 20 heures allouées pour un salarié à temps plein dans la limite d'un plafond de 120 heures, suivant le nombre d'années de cumul.

Les parties signataires conviennent d'examiner, à l'issue de la période triennale, conformément aux dispositions de l'article 24 du présent accord, toutes les modalités du DIF, notamment en ce qui concerne le volume d'heures.

6.2. Obligations d'information de l'employeur sur les droits acquis par le salarié au titre du DIF

Une fois par an, l'employeur communique par écrit à chaque salarié, dans les conditions qu'il aura définies, le total des droits capitalisés au titre du DIF, selon les modalités propres à chaque entreprise ou établissement (bulletin spécifique remis annuellement, mention sur le bulletin de paie ou sur une annexe à celui-ci, etc.).

6.3. Mise en œuvre du DIF

La mise en œuvre du DIF s'effectue dans le respect des conditions législatives et réglementaires en vigueur, en particulier au regard des dispositions prévues par les articles L. 933-3 et L. 933-2 du code du travail.

Ainsi, la mise en œuvre du DIF relève, sur l'initiative du salarié, d'un accord avec son employeur (sous réserve de certaines hypothèses de fin de contrat qui sont abordées ci-après à l'article 6.6 du titre III du présent accord).

Le DIF est apprécié par année civile sauf accord collectif d'entreprise ou d'établissement faisant référence à une autre période annuelle.

Sauf cas de licenciement ou de démission (voir dispositions visées à l'article 6-6), l'utilisation du DIF a été ouverte à compter du 1^{er} janvier 2006. Chaque entreprise devra, au plus tard le 31 décembre 2006, avoir informé chaque salarié de ses droits ouverts et acquis au titre du DIF sauf si un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, qui a défini une période de référence autre que l'année civile, détermine une date de transmission de l'information par l'entreprise autre.

Pour la période du 7 mai 2004 au 6 mai 2005, le salarié a acquis un droit à 20 heures au titre du DIF. Pour la période du 7 mai 2005 au 31 décembre 2005, il a acquis un droit à 14 heures au titre du DIF. Pour les salariés à temps partiels visés à l'article 6-1 ou ceux recrutés en cours d'année, cette règle s'applique au prorata du nombre d'heures travaillées.

Le choix de l'action de formation est arrêté par un accord écrit intervenant entre le salarié et l'employeur pouvant tenir compte des priorités définies, le cas échéant, dans les conditions prévues par l'article 6 du titre III du présent accord ou des priorités qui auront été définies par accord collectif d'entreprise ou d'établissement. L'accord écrit précise l'organisme de formation retenu.

Si le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation, dans le cadre du DIF, il en informe son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, 2 mois au moins avant le début de la formation envisagée, en précisant son intention d'utiliser son DIF, l'action de formation envisagée, la durée et les dates de cette formation, son contenu et son coût. L'absence de réponse par l'employeur, dans les mêmes formes et au plus tard dans le délai de 1 mois de date à date suivant la réception de la demande du salarié, vaut acceptation du choix de l'action de formation.

En cas de refus de l'action de formation par l'employeur, qui doit être motivé par écrit au salarié, ce dernier peut réitérer sa demande l'année suivante ; si le désaccord persiste au cours de 2 exercices ou périodes annuelles successifs, le salarié pourra présenter sa demande d'action de formation dans le cadre du congé individuel de formation, son dossier étant alors examiné suivant les priorités d'instruction et de prise en charge financière qui sont en vigueur au sein de l'AFDAS.

Dans le cas d'une prise en charge par l'AFDAS, au titre du congé individuel de formation, de l'action de formation présentée par le salarié au titre de son droit individuel à la formation, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 du code du travail. Les heures de DIF ayant donné lieu à ce versement s'imputent alors sur le volume des heures capitalisées jusqu'alors par le salarié.

6.4. DIF et temps de travail

La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 prévoit que l'action de formation se réalise en dehors du temps de travail. Toutefois, les parties signataires conviennent, pour tenir compte des contraintes particulières propre au salarié et à l'employeur, que l'action de formation dans le cadre du DIF peut s'exercer en tout ou partie sur le temps de travail.

6.5. Priorités dans le cadre du DIF

Chaque année, au plus tard le 30 juin, la CPNEF/EP examine et, le cas échéant, révisé par avenant au présent accord la liste des priorités dans le cadre du droit individuel à la formation.

Dès à présent, les parties signataires reconnaissent comme prioritaires les actions de formation concernant les métiers liés :

- aux nouvelles technologies ;
- à l'informatique, y compris la bureautique ;
- au marketing ;
- à la gestion ;
- aux langues.

Ces actions de formation prioritaires sont déterminées en tenant compte des axes de développement définis par les signataires du présent accord, à l'appui des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications institué selon les modalités définies à l'article 13 du titre IV du présent accord.

Ces actions de formation, considérées comme prioritaires au titre du DIF par les partenaires de la branche professionnelle, relèvent d'un financement sur le pourcentage applicable aux entreprises au titre de la mutualisation des fonds (cf. articles 14 et 15 du titre V du présent accord).

Chaque entreprise ou établissement peut définir ses propres priorités pour les actions de formation susceptibles d'être mises en œuvre dans le cadre du DIF, si elles sont financées sur la partie de la participation de l'employeur consacrée au financement du plan de formation de l'entreprise.

Chaque année, les institutions représentatives du personnel concernées sont informées et/ou consultées sur la mise en œuvre du DIF.

6.6. Bénéfice du DIF en cas de départ de l'entreprise

Les conditions d'utilisation des heures capitalisées au titre du DIF, en cas de démission ou de licenciement, sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de licenciement (hormis licenciement pour faute lourde, ou pour faute grave au titre de laquelle des dispositions spécifiques sont prévues ci-après), l'employeur est tenu, dans le cadre de la lettre de licenciement prévue par l'article L. 122-14-1 du code du travail, d'informer le salarié de ses droits en matière de DIF, et notamment de la possibilité de demander, avant la fin du préavis, à bénéficier dans ce cadre d'une action de formation, de bilan de compétences, ou de VAE. Cette action doit être engagée dans un délai ne pouvant excéder 3 mois après la fin du contrat de travail. Le montant correspondant à l'allocation de formation, égal au produit du nombre d'heures non utilisées par le montant de l'allocation de formation prévu par les dispositions réglementaires, peut alors permettre le financement de tout ou partie d'une action de formation, de bilan de compétences, ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

L'employeur, sous réserve des dispositions de l'article 6.3 du titre III du présent accord ci-avant, peut alors décider que l'action de formation, si elle se déroule pendant la durée du préavis, se réalise en totalité pendant le temps de travail ou, à l'inverse, en tout ou partie, hors du temps de travail.

Les parties signataires conviennent que, dans le cas particulier d'un salarié faisant l'objet d'un licenciement pour faute grave, ce dernier peut bénéficier de son droit à DIF à la condition que, avant que la faute fondant le licenciement ait été commise, sa demande de formation ait fait l'objet d'un engagement de l'employeur soit suivant les modalités définies à l'article 6.3 du présent accord, soit formalisé dans les conclusions de l'entretien professionnel défini à l'article 2.1 ci-avant. Les coûts pédagogiques liés à cette forma-

tion sont alors pris en charge par l'entreprise dans le cadre du budget dont elle dispose au titre de sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Les salariés quittant l'entreprise en raison d'une mise à la retraite peuvent bénéficier d'actions de formation spécifiques soit de préparation à une activité au sein d'une structure associative, soit un stage dit de préparation à la retraite, sous réserve que la demande d'action de formation ait été formulée au plus tard 6 mois avant la fin de leur contrat de travail. Dans ce cas, l'action de formation doit commencer au plus tard dans les 3 mois suivant la cessation d'activité. Le financement s'effectue dans la limite des heures capitalisées au titre du DIF, sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 du code du travail.

6.7. Modalités financières

Les heures de formation effectuées au titre du DIF, pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié. Lorsque les heures de formation au titre du DIF sont réalisées en dehors du temps de travail, elles n'ouvrent pas droit à rémunération mais au versement au salarié d'une allocation de formation, définie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En dehors des cas de départ de l'entreprise visés à l'article 6.6. du titre III du présent accord, les frais de formation, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas correspondant aux droits à formation exercés au titre du DIF, sont pris en charge par l'entreprise selon ses règles propres et dans le cadre du budget dont elle dispose au titre de sa participation au développement de la formation professionnelle continue. Ceci vaut à l'exception des coûts pédagogiques ainsi que des frais de transport, d'hébergement et de repas afférents aux actions de formation reconnues comme prioritaires au niveau de la branche et financées sur la mutualisation prévue à cet effet.

6.8. DIF et contrat à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du DIF, *pro rata temporis*, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur (art. L. 931-20-2 du code du travail) et notamment, sous réserve de 4 mois de présence dans l'entreprise, consécutifs ou non, pendant les 12 derniers mois.

Les parties signataires rappellent aux employeurs l'obligation de délivrer au salarié un bulletin les informant de leur droit au titre du DIF.

6.9. Information des employeurs et des salariés

L'information relative aux actions de formation prioritaires définies par la branche est portée à la connaissance des entreprises et ayants droit par le biais des services de l'AFDAS, et notamment de son site www.afdas.com et par tout moyen à développer par les instances paritaires de la branche professionnelle.

Article 7

Le congé individuel de formation

Les parties signataires rappellent par ailleurs l'existence du dispositif du congé individuel de formation, régi pour la branche professionnelle de l'édition phonographique par l'accord national professionnel relatif à la gestion des congés individuels de formation du 27 mai 2004, auquel les parties signataires du présent accord décident d'adhérer.

A ce titre, les parties signataires insistent sur le rôle moteur qu'elles remplissent en étant partie prenante du conseil de gestion qui, au sein de l'AFDAS, définit les règles générales de prise en charge des dispositifs du CIF, ainsi qu'à la commission paritaire d'études de dossiers, ces deux instances étant instituées au sein de l'AFDAS.

CHAPITRE III

Le développement de la professionnalisation

Article 8

Le contrat de professionnalisation

La profession affirme son attachement au contrat de professionnalisation qui constitue une voie privilégiée de formation en alternance pour favoriser particulièrement l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

8.1. Principes

Le contrat de professionnalisation est une formation en alternance, à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre le centre de formation et l'entreprise et d'une certification des connaissances acquises.

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans le rapport sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise prévu à l'article L. 432-3-1 du code du travail.

8.2. Publics concernés

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 à moins de 26 ans, sans qualification professionnelle ou qui veulent compléter leur formation initiale, en vue d'accéder à une qualification reconnue selon les objectifs et priorités visés à l'article 8.3 ci-après ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

8.3. Objectifs et priorités

Le contrat de professionnalisation permet prioritairement de préparer l'obtention :

- d'un diplôme d'Etat ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), ou,
- d'un titre à finalité professionnelle de la branche figurant sur la liste établie par la CPNEF/EP et enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Chaque année, au plus tard le 30 juin, la CPNEF/EP examinera et révisera, le cas échéant, la liste des diplômes considérés comme prioritaires.

8.4. Modalités

L'action de formation, qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée, ou l'action de professionnalisation, qui se situe en début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Les parties signataires conviennent, conformément à l'article L. 981-2 du code du travail, d'allonger cette durée jusqu'à 24 mois dans l'un des cas suivants :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- 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 au moins égale à 400 heures.

Les contrats de professionnalisation comportent des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques mis en œuvre dans les conditions légales d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation sans être inférieure à 150 heures.

Il sera possible de déroger au plafond de 25 % quand l'objectif de qualification retenu dans le contrat est enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

8.5. Contrat de professionnalisation et temps de travail

Le coût pédagogique et les frais induits (déplacement, défraiement) des heures de formation peuvent donner lieu à prise en charge par l'AFDAS à hauteur d'un taux forfaitaire qui sera défini chaque année par le conseil de gestion de la section professionnelle de l'audiovisuel. L'AFDAS assure en priorité le financement des actions correspondant aux publics concernés et aux formations définies respectivement aux articles 8.2 et 8.3 du titre III du présent accord.

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, le salarié perçoit pour un temps plein, et à compter de la date d'application de la convention collective nationale de l'édition phonographique en cours de négociation :

De 16 à 20 ans révolus :

- au moins 55 % du salaire minimum conventionnel applicable à la qualification faisant l'objet du contrat de professionnalisation si le niveau de formation de ce salarié est inférieur au bac professionnel ;
- au moins 65 % du salaire minimum conventionnel applicable à la qualification faisant l'objet du contrat de professionnalisation si le niveau de formation de ce salarié est égal au bac professionnel ou plus.

De 21 à 25 ans révolus :

- au moins 70 % du salaire minimum conventionnel applicable à la qualification faisant l'objet du contrat de professionnalisation si le niveau de formation de ce salarié est inférieur au bac professionnel ;
- au moins 80 % du salaire minimum conventionnel applicable à la qualification faisant l'objet du contrat de professionnalisation si le niveau de formation de ce salarié est égal au bac professionnel ou plus.

A 26 ans et plus :

- au moins le salaire minimum conventionnel applicable à la qualification faisant l'objet du contrat de professionnalisation.

8.6. Le développement de la fonction tutorale dans le cadre des contrats de professionnalisation

Pour assurer l'accueil des jeunes et des demandeurs d'emploi et leur suivi dans les entreprises, les parties signataires s'accordent pour mettre l'accent sur le rôle primordial des tuteurs.

Le tuteur doit être volontaire, justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans et d'une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Il ne peut assurer simultanément sa fonction tutorale sur plus de 2 contrats et/ou périodes de professionnalisation.

La mission du tuteur consiste :

- à accueillir et aider, informer et guider les salariés pour lesquels il exerce son tutorat ;
- à organiser avec les salariés concernés leur activité et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- à 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.

Les parties signataires recommandent que les salariés exerçant cette fonction tutorale bénéficient, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique. Elles recommandent aux entreprises de donner à ces derniers les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission, notamment en termes de charge et de temps de travail.

Les actions de formation et les frais inhérents à la fonction tutorale sont, selon les dispositions fixées par décret, pris en charge par l'AFDAS sur les fonds mutualisés destinés au financement des contrats et périodes de professionnalisation.

La CPNEF/EP suit les dispositifs visant à assurer la qualité de l'exercice de la fonction tutorale et propose des axes d'amélioration à l'AFDAS.

Article 9

La période de professionnalisation pour les salariés

9.1. Principes

La période de professionnalisation peut bénéficier à tout salarié du secteur de l'édition phonographique dès lors que sa qualification actuelle ne suffit plus à remplir les exigences de son activité et son développement dans les conditions prévues par l'article L. 982-1 du code du travail. Elle vient en complément d'autres dispositifs de formation existants.

Elle peut notamment permettre au salarié, par l'acquisition d'une nouvelle qualification, d'élargir son champ de compétences, conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du titre II du présent accord ou, le cas échéant, par accord collectif d'entreprise.

9.2. Publics concernés

La période de professionnalisation est ouverte, sans que l'ordre de cette énumération soit considéré comme préférentiel :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des techniques et de l'organisation du travail ;
- 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 l'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 maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux salariés reprenant une activité professionnelle suite à une interruption totale de travail de plus de 6 mois due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnus par les organismes sociaux habilités ;
- aux salariés reconnus handicapés par les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP), et
- aux salariés venant d'achever un mandat syndical ou un mandat acquis au titre des institutions représentatives du personnel, occupé depuis plus de 3 ans dans l'entreprise et ne reprenant pas de mandat.

9.3. Objectifs et priorités

Il est rappelé que tout salarié bénéficiaire au sens de l'article 9.1 ci-avant ou répondant aux critères définis à l'article 9.2 du présent accord, peut, avec l'accord de son employeur, demander à bénéficier d'une période de professionnalisation pour suivre une formation lui permettant :

- d'acquérir une qualification :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
 - soit figurant sur la liste établie par la CPNEF/EP,
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEF/EP.

La CPNEF/EP examine les conditions techniques de mise en œuvre des axes privilégiés définis à l'article 1^{er} du titre II du présent accord, en fonction des besoins de la branche. Elle définit les priorités de prise en charge par l'AFDAS, au regard desquels celle-ci examine les demandes de prise en charge présentées par les entreprises.

9.4. Gestion des absences

Il est fait application, sur ce point, des règles législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires rappellent qu'à la date de signature du présent accord les règles prévoient que le pourcentage de salariés absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise

ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

9.5. Période de professionnalisation et temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération du salarié est maintenue. Elles peuvent également s'exercer en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Les formations effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation donnent lieu à un financement de l'AFDAS dans le cadre des fonds mutualisés pour les coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration) selon les dispositions des articles 14 et 15 du titre V du présent accord.

A défaut d'une prise en charge financière par l'AFDAS, l'employeur et le salarié peuvent s'entendre pour un cumul de plusieurs dispositifs de prise en charge financière (DIF, plan de formation de l'entreprise, etc.), pour une même période de professionnalisation.

Par accord écrit 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 60 heures par an et par salarié (ou 4,33 % du forfait, arrondi au nombre de jours le plus proche, en cas de durée de travail s'inscrivant dans le cadre d'un forfait annuel tel que visé par l'article L. 212-15-3 du code du travail).

Dans tous les cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit, lesquels engagements sont liés, d'une part au respect par le salarié des conditions d'assiduité aux actions de formation, et d'autre part aux évaluations qui en résultent.

Ces engagements portent sur 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 ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements prennent en compte les efforts accomplis par le salarié.

CHAPITRE IV

Accès à la formation et égalité professionnelle

Les parties signataires reconnaissent que l'égalité d'accès à la formation professionnelle et au renforcement des qualifications constitue un facteur majeur de justice et de progrès social pour les femmes et pour les hommes.

Dans cet objectif, les parties signataires considèrent que l'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux salariés une réelle égalité dans leur déroulement de carrière et, par voie de conséquence dans l'évolution de leur qualification et de leur salaire.

Les parties signataires reconnaissent l'importance de l'équilibre entre le temps de travail et les occupations personnelles des salariés. La mise en œuvre de la formation professionnelle doit tenir compte des contraintes particulières des femmes et des hommes dans l'ensemble des dispositifs visés au présent accord.

A cet effet, dans la perspective de la négociation triennale de la branche sur l'égalité professionnelle, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications assure la première source de données d'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans le domaine de la formation, des métiers et des qualifications, à partir des indicateurs pertinents définis par la branche.

Prenant en compte la dimension transversale de la négociation sur l'égalité professionnelle, les différentes négociations et les études engagées au niveau de la branche de l'édition phonographique pour promouvoir et développer la formation professionnelle doivent intégrer la préoccupation de l'égalité.

Les parties signataires soulignent également l'importance qu'elles attachent aux négociations sur l'égalité professionnelle qui doivent se dérouler dans les entreprises de la branche, visées par les dispositions des articles L. 132-27 et D. 432-1 du code du travail. Elles recommandent, dans le cadre de ces négociations et du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, que les indicateurs pertinents retenus permettent d'identifier les éventuelles discriminations en termes de qualification et d'accès à la formation.

TITRE IV

LE RÔLE DES INTERLOCUTEURS DE LA BRANCHE ET DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES

Article 11

*Le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi
et de la formation dans l'édition phonographique (CPNEF/EP)*

Les missions de la CPNEF/EP sont celles qui lui sont confiées dans l'accord du 13 avril 2005.

Article 12

*Information et consultation des institutions représentatives
du personnel dans les entreprises*

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion de l'entreprise.

Il formule à son initiative et examine à la demande du chef d'entreprise toute proposition de nature à améliorer les conditions de la formation professionnelle des salariés.

Les parties signataires considèrent que peut être bénéfique à une meilleure compréhension et suivi des divers dispositifs de formation professionnelle continue le regroupement dans toute la mesure du possible des sujets relatifs

à la formation professionnelle à l'occasion des réunions du comité d'entreprise prévues par les dispositions légales relatives aux orientations de la formation professionnelle ou au plan de formation de l'entreprise.

Le comité d'entreprise intervient notamment dans les domaines ci-après, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur, en particulier les articles L. 934-1 et L. 934-4 du code du travail :

a) Les orientations de la formation professionnelle : l'exécution et le plan de formation.

Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Il en est de même en cas de modification importante de ces éléments.

Le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation de l'année en cours et sur le projet de plan pour l'année à venir qui doit tenir compte des orientations définies ci-dessus, selon les modalités prévues à l'article 5.1 du présent accord.

Le comité d'entreprise est également consulté sur les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que sur la mise en œuvre du DIF.

b) Les contrats de professionnalisation.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, est consulté et les délégués syndicaux informés sur :

- les effectifs concernés par le contrat, répertoriés par âge, sexe et niveau initial de formation ;
- les conditions d'accueil et d'encadrement des bénéficiaires pendant la durée de leur contrat ;
- les informations données au titulaire du contrat sur le fonctionnement et les activités de l'entreprise ;
- les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat ;
- les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation ;
- les résultats obtenus en fin de contrat.

Les contrats de professionnalisation sont pris en compte dans l'analyse de la situation de l'emploi prévue à l'article L. 432-3-1 du code du travail.

c) La commission de formation.

La commission de formation, dont les attributions et les modalités de fonctionnement sont fixées par le code du travail, doit concourir à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation et favoriser l'expression de leurs besoins dans ce domaine. Cette mission d'information de la commission de formation ne saurait faire obstacle aux responsabilités propres de l'entreprise et de son encadrement dans le domaine de la formation professionnelle. Les documents d'information relatifs à la formation sont également transmis aux délégués syndicaux.

Les parties signataires rappellent que des commissions de formation sont constituées dans les entreprises comportant au moins 200 salariés et recommandent que les réunions d'information et de consultation sur la formation professionnelle soient faites dans le cadre de réunions spécialement convoquées à cet effet.

Les parties signataires rappellent que l'ensemble de ces sujets traitant de la formation professionnelle continue fait l'objet d'une information et/ou consultation selon les conditions légales et réglementaires en vigueur auprès des comités d'entreprise, comités d'établissements, comités centraux d'entreprise, délégués du personnel et délégués syndicaux.

Article 13

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Conformément à l'article L. 934-2 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche conviennent de créer un « Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'édition phonographique ».

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'édition phonographique est domicilié à l'AFDAS, qui met à sa disposition les moyens nécessaires à la mise en œuvre de ses missions.

13.1. Missions

Structure d'étude, de réflexion et de proposition, l'observatoire a notamment pour vocation d'assurer une veille sur les métiers et les évolutions du secteur, d'identifier les changements susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et de fournir toutes informations permettant d'éclairer les partenaires sociaux sur les orientations à donner prioritairement à la formation professionnelle.

Dans le cadre des demandes exprimées par la CPNEF/EP, il a notamment pour mission :

- de suivre l'évolution des métiers et des compétences au moyen d'études prospectives et de documents analytiques ;
- de faire des propositions sur les évolutions qui auraient des incidences sur les qualifications participant à la grille des classifications de la convention collective nationale de l'édition phonographique ;
- de fournir des données argumentées pour aider la CPNEF/EP dans la détermination des priorités en matière de formation professionnelle et identifier des listes de diplômes, titres et certifications professionnelles reconnus par la branche comme participant à sa politique de l'emploi.

La CPNEF/EP assure la tutelle de l'observatoire. Elle choisit les thèmes des missions qu'elle lui confie et elle en fixe les échéances. L'observatoire remet au moins une fois par an à la CPNEF/EP son rapport sur les missions qui lui ont été confiées, à charge pour la CPNEF/EP d'en assurer la diffusion auprès des organisations syndicales d'employeurs et de salariés ainsi qu'à tout autre organisme tiers qu'elle déciderait. D'une manière générale, elle est la destinataire des documents et études produits par l'observatoire et décide de leur diffusion éventuelle.

13.2. Fonctionnement : comité de pilotage

L'observatoire est animé par un comité de pilotage composé paritairement d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale d'employeurs et de chaque organisation syndicale de salariés signataire de l'accord de branche sur la formation professionnelle, le suppléant n'étant convoqué qu'en l'absence préalablement connue du titulaire.

Par organisation syndicale de salariés, il faut entendre l'organisation syndicale représentative au plan national regroupant sous son nom l'ensemble des fédérations et syndicats existant dans la branche, directement ou par affiliation.

Le comité de pilotage se réunit au moins une fois par semestre :

- il établit le cahier des charges des études et documents demandés à l'observatoire par la CPNEF/EP ;
- il assure le suivi des travaux de l'observatoire ;
- il assure le contrôle du financement des études confiées à l'observatoire.

Un représentant de l'AFDAS peut être invité aux réunions du comité de pilotage.

13.3. Financement

Les dépenses occasionnées par les missions confiées à l'observatoire sont financées sur l'enveloppe destinée à la professionnalisation selon le plafond légal. En l'état, l'arrêté du 21 février 2005 relatif au plafonnement des frais de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications stipule que, à compter du 1^{er} janvier 2005, ces dépenses ne peuvent excéder 2 % du montant la contribution relative à la professionnalisation.

Ce financement est intégralement et exclusivement consacré à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'édition phonographique. Toutefois, des financements mutualisés pourront faire l'objet d'un accord avec d'autres CPNEF, notamment les CPNEF audiovisuel et spectacle vivant, pour des missions communes.

13.4. Litiges et contrôle

Les difficultés d'application du présent article seront soumises à la CPNEF/EP.

TITRE V

LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires rappellent que les sommes qui doivent obligatoirement être mutualisées au sein d'un OPCA ou d'un OPACIF sont versées à l'AFDAS. Elles en définissent ci-après les modalités.

Article 14

Contribution des entreprises employant au moins 10 salariés

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 1,6 % du montant des salaires versés aux salariés sous contrat à durée indéterminée et aux salariés sous contrat à durée déterminée, entendu au sens des règles prévues aux chapitres I et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale.

Dans ce cadre, elles effectuent avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution :

- un versement correspondant à 0,20 % de l'assiette ci-dessus définie, au titre des congés individuels de formation (CIF), des validations des acquis de l'expérience (VAE) et des congés de bilans de compétences. Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS, organisme collecteur retenu par la branche professionnelle pour l'ensemble des fonds mutualisés, et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle et leur effectif ;
- un versement correspondant au minimum à 0,50 % de l'assiette ci-dessus définie, pour assurer le financement, dans le respect des priorités éventuelles définies par la branche professionnelle :
 - des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation visés aux articles 8 et 9 du titre III du présent accord ;
 - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale, visée à l'article 9.6 du titre III du présent accord ;
 - des coûts pédagogiques des formations reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) ainsi, que, le cas échéant, des coûts de transport et d'hébergement liés à la réalisation de ces actions de formation (art. 6.7 du titre III du présent accord).

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

- le solde de la contribution de l'entreprise au financement de la formation professionnelle (0,9 %), sous réserve de la prise en compte d'affectations légales spécifiques, est réservé au financement direct, par l'entreprise ou par l'intermédiaire de l'OPCA, si l'entreprise le souhaite, des dépenses ci-après :
 - les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience, réalisées à l'initiative de l'employeur ;
 - les actions de formation mises en place dans le cadre du DIF quand elles ne sont pas reconnues prioritaires par le présent accord de branche ;
 - la prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles liées aux durées des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation visés dans le présent accord ;
 - la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au titre des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ;
 - et, plus généralement, des actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle continue.

Les sommes correspondant au solde de la contribution obligatoire, soit 0,9 %, ne sont pas obligatoirement versées à l'AFDAS. Toutefois, lorsqu'à la date légale de versement des contributions l'entreprise n'a pas utilisé, directement ou par l'intermédiaire d'un OPCA, la totalité des contributions concernées au bénéfice de ses salariés, elle est tenue de verser les sommes non utilisées à l'AFDAS, OPCA en charge de la gestion des fonds de formation et ce, tant que les dispositions législatives et réglementaires en vigueur interdisent le report de ces sommes sur l'exercice suivant.

Article 15

Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés

Conformément à l'article L. 952-1 du code du travail, les entreprises occupant au minimum 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation continue une participation minimale de 0,55 % du montant des salaires versés aux salariés sous contrat à durée indéterminée et aux salariés sous contrat à durée déterminée, entendu au sens des règles prévues aux chapitres I^{er} et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale.

Cette contribution est versée en totalité à l'AFDAS, organisme collecteur retenu par la branche professionnelle pour l'ensemble des fonds mutualisés, et gérée paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle et leur effectif.

Les entreprises effectuent avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution :

- un versement au moins égal à 0,15 % au titre :
 - des contrats et périodes de professionnalisation (aux articles 8 et 9 du titre III du présent accord) ;
 - des coûts pédagogiques des formations reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) ainsi que, le cas échéant, des coûts de transport et d'hébergement liés à la réalisation de ces actions de formation (art. 6 du titre III du présent accord).
- un versement au moins égal au solde de la contribution (0,40 %) au titre :
 - des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou dans le cadre du DIF non prioritaire ;
 - de la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ;
 - de la prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles liées aux durées des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, du contrat ou de la période de professionnalisation visés dans le présent accord ;
 - et plus généralement, des actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle continue.

Article 16

Répartition/ barème des cotisations

Les parties signataires incitent les entreprises de la branche qui ne souhaitent pas gérer directement les fonds disponibles au financement d'un plan de formation à en confier la gestion à l'AFDAS.

Article 17

Le seuil de 10 salariés

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés relevant du présent accord ne se voient pas appliquer la règle de franchissement du seuil de

10 salariés et contribuent, dès la 1^{re} année de franchissement du seuil, sur la même base que celle des entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés.

Article 18

Contributions quel que soit l'effectif

Les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent, en complément des contributions prévues aux articles 14 et 15 du présent accord, s'acquitter auprès de l'AFDAS des contributions au titre :

- du CIF CDD : 1 % du montant des salaires versés, tels que définis plus haut, aux salariés sous contrats à durée déterminée.

TITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

Article 19

Adhésion

Peuvent adhérer au présent accord, suivant les conditions législatives et réglementaires en vigueur, et en particulier les articles L. 132-9, L. 132-15, L. 132-16 et L. 132-25 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 132-2 du code du travail, ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, dans le champ d'application du présent accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires du présent accord et, en outre, fait l'objet du dépôt prévu à l'article L. 132-10 du code du travail, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 20

Le suivi de l'accord

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes au présent accord se réunissent, au niveau de la branche, tous les 3 ans, conformément aux dispositions légales.

Un bilan d'évaluation des conditions de mise en œuvre de l'accord de branche sera réalisé avant le terme de la période triennale.

Article 21

Durée. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature, sauf en ce qui concerne ses stipulations relatives au DIF, qui prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2006 sous réserve des dispositions légales applicables immédiatement en cas de rupture du contrat de travail.

Le présent accord est déposé, ainsi que ses avenants, par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 22

Révision

Chaque signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement. Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

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

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

Article 23

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé conformément à l'article L. 132-8 du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité de signataires salariés, le présent accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du texte qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'auteur de la dénonciation.

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

- elle entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations ;
- durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement ;
- si un nouvel accord est signé dans le délai prévu par l'article L. 132-8 du code du travail, les dispositions du nouvel accord se substituent intégralement à l'accord dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'accord de substitution, le texte de l'accord cesse de produire ses effets sous réserve des avantages acquis à titre individuel et pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs se rencontreront conformément aux dispositions de l'article L. 934-2 du code du travail pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier et pour négocier, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

Article 24

Extension

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 15 avril 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Syndicat national de l'édition phonographique (SNEP) ;

Union des producteurs phonographiques français indépendants (UPFI).

Syndicats de salariés :

Fédération communication, conseil et culture (F3C) CFDT ;

Fédération culture, communication et spectacle (FCCS) CFE-CGC ;

Fédération média 2000 CFE-CGC ;

Fédération de la communication CFTC ;

Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC) CGT ;

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

Fédération des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse (FASAP) FO ;

Fédération employés et cadres (FEC) FO.