

Accord professionnel

AUDIOVISUEL **Formation professionnelle**

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2007 **RELATIF AUX MODALITÉS D'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE** **POUR LES SALARIÉS OCCUPÉS SOUS CONTRATS DE TRAVAIL À DURÉE** **DÉTERMINÉE (HORS IDS) DANS UNE ENTREPRISE DE L'AUDIOVISUEL** **NOR : ASET0850884M**

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives de l'audiovisuel relevant de l'AFDAS, désireuses de faire bénéficier les salariés occupés sous CDD d'un véritable droit à formation, sont convenues de fixer les règles applicables en simplifiant et en améliorant des droits existants.

Elles rappellent que :

- l'AFDAS, fonds d'assurance formation des activités spectacle, cinéma, audiovisuel, loisirs, publicité et distribution directe, est agréé par arrêtés du 22 mars 1995 en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé sur le champ d'application « entreprises relevant du spectacle vivant, loisirs, cinéma, audiovisuel et publicité » et en tant qu'OPACIF sur le même champ d'application ;
- l'accord du 17 janvier 2005 relatif au financement de la formation dans l'audiovisuel, tel que modifié, définit l'obligation contributive des entreprises ;
- l'article 5 *d* de la convention d'assurance chômage du 18 janvier 2006 stipule que les entreprises verseront à l'OPACIF une contribution égale au montant de l'allocation de formation correspondant au solde des droits acquis par le salarié sous contrat de travail à durée déterminée au titre de son droit individuel à la formation (DIF) ;
- l'article 5 *d* prévoit également que les entreprises couvertes par un accord prévoyant l'affectation d'une contribution au moins équivalente à la formation des CDD sont réputées avoir satisfait à l'obligation décrite ci-dessus.

Dans ces conditions, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs, afin de simplifier le versement de la contribution complémentaire pour les employeurs et d'améliorer l'accès à la formation des salariés occupés sous CDD de droit commun, conviennent des dispositions ci-après.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent sur le territoire métropolitain et les DOM aux entreprises, privées ou publiques, quel que soit leur statut, pour tous les salariés occupés sous CDD de droit commun – hors intermittents du spectacle – qui développent à titre principal des activités de production, de diffusion ou des prestations techniques pour la radio, la télévision ou le cinéma, et dont les activités sont répertoriées notamment dans la nomenclature d'activités française en vigueur en 2007, sous les codes 92-1A, 92-1B, 92-1C, 92-1D, 92-2A, 92-2B, 92-2D, 92-2E.

Par exception, l'Institut national de l'audiovisuel est rattaché au présent champ d'application. La distribution cinématographique et l'exploitation de salles de cinéma en sont exclues.

Les salariés intermittents du spectacle, soit des salariés cadres et non cadres artistiques et techniques employés en contrat à durée déterminée, dont la fonction est reprise soit dans la liste des emplois d'une des conventions collectives du spectacle pour lesquels le recours au contrat à durée déterminée d'usage est autorisé, soit dans la liste des emplois des annexes VIII et X au régime d'assurance chômage, font l'objet d'un accord sectoriel spécifique.

Les signataires demandent l'extension du présent accord à l'ensemble des employeurs des branches ainsi décrites.

Article 2

Caractère impératif

Conformément à l'article L. 132-23, alinéa 1, du code du travail (dans la rédaction issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, art. L. 2253-3), les partenaires sociaux de la branche audiovisuel conviennent de conférer au présent accord un caractère impératif. Les accords négociés dans les entreprises du champ pourront convenir de dispositions différentes mais ne pourront comporter de dispositions moins favorables.

Article 3

Droits à la formation professionnelle des salariés sous CDD de droit commun

Les salariés employés sous CDD de droit commun ont les droits à formation décrits ci-dessous :

- les salariés occupés sous CDD de droit commun peuvent bénéficier des actions de formation mises en œuvre dans les entreprises où ils travaillent dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- les salariés occupés sous CDD de droit commun peuvent bénéficier d'un accès au CIF tel que défini aux articles L. 931-13 et suivants du code du travail (dans la rédaction issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, art. L. 6322-25 et suivants) ainsi que par l'accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 16 novembre 2004 et étendu par arrêté du 19 mars 2007 ;
- les salariés occupés sous CDD de droit commun peuvent bénéficier d'un accès au DIF tel que défini à l'article L. 931-20-2 du code du travail (dans la rédaction issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, art. L. 6323-3) ;

- les salariés occupés sous CDD de droit commun peuvent bénéficier d'un accès dérogatoire au CIF dans les conditions définies à l'article 5 de la convention d'assurance chômage du 18 janvier 2006 ainsi qu'à l'article 39 du règlement général annexé à ladite convention.

A l'exclusion des formations retenues par l'employeur au bénéfice de ses salariés sous CDD dans le cadre de son plan de formation, les droits à formation des salariés sous CDD dans le cadre du DIF et du CIF sont intégralement gérés par l'AFDAS dans les conditions énoncées ci-après.

Les salariés embauchés sous :

- contrats d'insertion en alternance (qualification ou professionnalisation), contrats d'apprentissage ;
- contrats d'accompagnement dans l'emploi, contrats d'avenir et contrats locaux d'orientation ;
- contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire ;
- contrats conclus pour permettre à un salarié occupant un emploi saisonnier de suivre une formation entre deux saisons ;
- contrats à durée déterminée qui se transforment en contrat à durée indéterminée,

n'acquièrent pas de droit dans le cadre des dispositions du présent accord.

Article 4

Accès au DIF

En application de l'article L. 931-20-2 du code du travail (dans la rédaction issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, art. L. 6323-3), les salariés occupés sous contrat à durée déterminée peuvent bénéficier d'un DIF dès lors qu'ils ont travaillé 4 mois au cours des 12 derniers mois chez un même employeur.

Pour assurer la transférabilité de l'ancienneté acquise chez un employeur de la branche, l'ouverture du droit individuel de formation des salariés sous CDD est possible dès lors que le salarié sous CDD, relevant du présent accord, a travaillé au moins 3 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois chez un ou plusieurs employeurs relevant de l'audiovisuel.

Dans ce cas, et pour assurer la transférabilité des heures de DIF acquises chez un ou plusieurs employeurs relevant de l'audiovisuel, le nombre d'heures de formation utilisables est déterminé en fonction de l'activité cumulée chez un ou plusieurs employeurs relevant de l'audiovisuel au cours des 12 derniers mois, *pro rata temporis* sur la base de 21 heures par an de travail à temps complet.

Le temps de travail à temps partiel, dès lors qu'il représente au moins 80 % d'un temps plein, est assimilé, pour le calcul des heures de DIF, à un travail à temps complet.

Si le salarié justifie d'une période d'emploi travaillée d'au moins 8 mois consécutifs ou non au cours des 24 derniers mois chez un ou plusieurs employeur(s) relevant de l'audiovisuel, le nombre d'heures de formation utilisables est déterminé en fonction de l'activité cumulée chez un ou plusieurs employeurs relevant de l'audiovisuel au cours des 24 derniers mois, *pro rata temporis* sur la base de 21 heures par an de travail à temps complet.

Si le salarié justifie d'une période d'emploi continue supérieure à 12 mois, le nombre d'heures de DIF est déterminé en fonction de la durée complète d'emploi. La période d'emploi est considérée comme complète dès lors que la durée entre deux contrats dans la branche est inférieure à 1 mois.

Le nombre d'heures de DIF acquises ainsi déterminé est arrondi au nombre entier supérieur.

Le cumul des heures acquises au titre du DIF et non utilisées est possible, dans la limite d'un plafond individuel de 120 heures.

La formation peut se dérouler pendant que le salarié est sous CDD, et, dans ce cas, elle a lieu hors temps de travail ou lorsque l'intéressé est demandeur d'emploi, et ce dans un délai de 12 mois à l'issue du dernier CDD pris en compte pour la détermination du DIF.

Si le nombre d'heures de formation prises en charge par l'AFDAS ne solde pas le nombre d'heures de DIF acquises, le salarié conserve les heures de DIF non utilisées qui pourront se cumuler avec les heures acquises ultérieurement.

Dans ce cas, les heures de formation prises en charge correspondent aux heures acquises au titre des périodes d'emploi les plus anciennes.

Article 5

Accès au CIF CDD

4.1. Accès au CIF CDD de droit commun

Conformément aux articles L. 931-13 et suivants du code du travail (dans la rédaction issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, art. L. 6322-25 et suivants) ainsi qu'à l'accord du 27 mai 2004 précité, l'ouverture du droit au congé de formation, congé bilan de compétences ou congé de validation des acquis de l'expérience est possible pour les salariés ayant travaillé dans les conditions suivantes :

- 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années ;
- dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD, au cours des 12 derniers mois, le dernier contrat devant être réalisé dans une entreprise relevant de l'AFDAS.

4.2. Accès au CIF CDD dérogatoire

L'ouverture du droit au CIF CDD à titre dérogatoire est possible, auprès de l'AFDAS, dès lors que :

- le dernier employeur relève de l'AFDAS ;
- le candidat est indemnisé par les ASSEDIC en justifiant d'une activité salariale sous CDD d'au moins 6 mois au cours des 22 derniers mois ;
- le candidat n'a pas bénéficié de la prise en charge par l'AFDAS d'une formation dans le cadre du DIF au titre du ou des CDD justifiant son activité d'au moins 6 mois retenue pour l'ouverture de son indemnisation ASSEDIC. Toutefois, en 2008, et à titre expérimental, cette restriction ne sera pas mise en œuvre.

Article 6

Information des salariés

L'employeur informe dans chaque contrat de travail à durée déterminée de l'existence du droit individuel à la formation et de sa gestion par l'AFDAS.

L'employeur remet à la fin de chaque contrat de travail à durée déterminée un bordereau individuel d'accès à la formation sur le modèle de l'annexe I. Ce document informe l'intéressé de la possibilité d'accéder au congé individuel de formation auprès de l'AFDAS.

Article 7

Financement et gestion des dispositifs

Par délégation du conseil d'administration et à concurrence des budgets alloués, le conseil de gestion de l'OPACIF AFDAS définit les modalités de prise en charge pour l'ensemble des coûts pédagogiques et éventuellement des défraiements.

Aux prises en charge des coûts pédagogiques et des défraiements telles que définies par le conseil de gestion de l'OPACIF doivent s'ajouter :

- dans le cadre du DIF, l'intéressé percevra de son employeur l'allocation de formation, qui sera remboursée par l'AFDAS si la formation se déroule pendant le contrat de travail hors temps de travail ;
- dans le cadre du CIF CDD dérogatoire, l'intéressé percevra une rémunération telle que prévue dans la convention d'assurance chômage du 18 janvier 2006 ;
- dans le cadre du CIF CDD non dérogatoire, l'intéressé percevra une rémunération directement versée par l'AFDAS telle que prévue par l'accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 16 novembre 2004 et étendu par arrêté du 19 mars 2007.

Article 8

Contribution employeur

Les entreprises de l'audiovisuel ayant occupé des salariés sous CDD versent à l'AFDAS simultanément à la contribution due en application de l'article L. 931-20 du code du travail (dans la rédaction issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, art. L. 6322-37 et suivants), une contribution complémentaire dont le taux est fixé à 0,25 %.

Par mesure de simplification, l'assiette retenue pour la contribution est celle que les entreprises ont déterminé en application de l'article L. 931-20 du code du travail (soit l'ensemble des rémunérations versées aux titulaires d'un CDD pendant l'année en cours sauf les rémunérations versées aux salariés mentionnés au dernier alinéa de l'article 3).

Si au terme du CDD l'employeur propose un CDI, et ce postérieurement au paiement de la contribution, l'employeur peut en demander le remboursement à l'AFDAS.

Article 9

Durée et dépôt

Les dispositions de cet accord prennent effet au 1^{er} janvier 2008.

Il peut faire l'objet de révisions, conformément à l'article L. 132-7 du code du travail (dans la rédaction issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, art. L. 2222-5 et suivants), et notamment pour tenir compte

d'une réforme du droit de la formation professionnelle. La demande doit être formulée par une ou plusieurs organisations représentatives, sous réserve d'un préavis de 1 mois à compter de la notification à toutes les parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception, de la demande de modification. Les signataires s'engagent à se réunir dans un délai de 1 mois après l'échéance du préavis.

L'accord peut être dénoncé conformément à l'article L. 132-8 du code du travail (dans la rédaction issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, art. L. 2222-6 et suivants) par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents. La demande doit être formulée par une ou plusieurs organisations représentatives, sous réserve d'un préavis de 3 mois à compter de la notification à toutes les parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception, de la demande de dénonciation. Les signataires s'engagent à se réunir dans un délai de 1 mois après l'échéance du préavis.

Avant la fin de l'année 2008, les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés représentatifs des branches concernées par le présent accord se réuniront pour faire le premier bilan de la mise en œuvre de cet accord.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

AESPA ;
ACCES ;
AFPF ;
FICAM ;
FFRC ;
SEPP ;
SNRC ;
SNTP ;
SPFA ;
STP ;
USPA.

Syndicats de salariés :

FASAP-FO ;
Fédération communication, conseil, culture CFDT ;
FNSAC-CGT ;
Médias 2000 CFE-CGC ;
Fédération de la communication CFTC
USNA-CFTC ;
SNPCA CFE-CGC ;
SNRT-CGT ;
SNJ-CGT ;
SNJ ;
SNFORT.

AFDAS

BRANCHE AUDIOVISUEL ET PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE

Ce document doit obligatoirement être remis par l'employeur au salarié sous contrat à durée déterminée à la fin de son contrat. Il lui permettra de faire valoir ses droits à formation auprès de l'Afdas : congé individuel de formation (CIF), droit individuel à la formation (DIF), bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience (VAE)

BIAF | BORDEREAU INDIVIDUEL D'ACCÈS À LA FORMATION

SALARIÉS SOUS CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE ⁽¹⁾

⁽¹⁾ **Sauf dans les cas suivants :** intermittents du spectacle, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat à durée déterminée conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire, contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat d'avenir, contrat local d'orientation, contrat conclu pour permettre à un salarié occupant un emploi saisonnier de suivre une formation entre deux saisons, contrat à durée déterminée qui se transforme en contrat à durée indéterminée.

PARTIE À COMPLÉTER PAR L'EMPLOYEUR

INFORMATIONS DESTINÉES AU SALARIÉ AU VERSO >>>

> EMPLOYEUR

Raison sociale

N° d'adhérent à l'AFDAS

N° de SIREN

> SALARIÉ

Nom

Prénom

Adresse personnelle

Code postal

Ville

N° de Sécurité Sociale

> CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Date de début et de fin de contrat (renouvellement compris) :

du

au

Employé(e) à (cochez)

temps plein

temps partiel

Si temps partiel, précisez le %

%

Durée du contrat

mois

et

jours

Ou

semaines

et

jours

> SIGNATURE ET CACHET DE L'EMPLOYEUR

Fait à

Cachet de l'entreprise

Le

Les informations relatives à votre entreprise sont à compléter par l'employeur. Elles sont destinées à l'Afdas et ne sont pas destinées à être communiquées à l'administration. Elles ne sont pas destinées à être communiquées à l'administration. Elles ne sont pas destinées à être communiquées à l'administration.

FONDS D'ASSURANCE FORMATION DES SECTEURS DE LA CULTURE, DE LA COMMUNICATION ET DES LOISIRS

Organisme
certifié ISO 9001,
version 2000
par Bureau Veritas
Certification
(N°252156)

SIEGE SOCIAL (12-13-FRANCE, CENTRE, CHARENTAISE-ARENTOISE) : 3, rue du MOINE - 29250 PONT-CORON - TEL : 02 44 78 38 45 - FAX : 02 44 78 39 04
DÉLÉGATION CENTRE-EST (JURA, LANGUEDOC-ROUSSILLON, CÔTE D'OR, BOURGOGNE, FRANCE-CONTÉE) : 10, rue de Saint-Vincent - 69001 LYON - TEL : 04 72 00 23 00 - FAX : 04 72 00 22 21
DÉLÉGATION SUD-EST (DRA, LANGUEDOC-ROUSSILLON, CÔTE D'OR, BOURGOGNE DE L'EST) : 10, rue de Saint-Vincent - 69001 LYON - TEL : 04 72 00 23 00 - FAX : 04 72 00 22 21
DÉLÉGATION SUD-OUEST (GUYANNE, MAYOTTE, FANTÔME, FANTÔME, FANTÔME, FANTÔME) : 10, rue de Saint-Vincent - 69001 LYON - TEL : 04 72 00 23 00 - FAX : 04 72 00 22 21
DÉLÉGATION OUEST (BRETAGNE, PAYS DE LA LOIRE, BASSE-NORMANDIE) : 122, rue de l'Oratoire - 29000 RENNES - TEL : 02 23 21 12 60 - FAX : 02 23 21 12 61
DÉLÉGATION NORD (NORMANDIE, PAYS DE LA LOIRE, BASSE-NORMANDIE, PICARDIE) : 82, rue de l'Oratoire - 59000 LILLE - TEL : 03 20 17 16 80 - FAX : 03 20 17 16 81
DÉLÉGATION EST (SAVOIE, JURA) : 10, rue de Saint-Vincent - 69001 LYON - TEL : 04 72 00 23 00 - FAX : 04 72 00 22 21
Internet : www.afdas.com

AFDAS - 100 rue de Saint-Vincent - 69001 LYON

> VOS DROITS À FORMATION

Le contrat que vous venez de terminer et les contrats de travail précédemment exécutés peuvent vous permettre de bénéficier du financement d'une formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF) ou d'un droit individuel à la formation (DIF), sous réserve de remplir les conditions de recevabilité détaillées ci-dessous.

Pour plus d'informations sur les actions pouvant être financées dans ce cadre, ou pour faire une demande, contactez directement l'Afdas (coordonnées au recto) ou connectez-vous sur www.afdas.com.

1 CIF, BILAN DE COMPÉTENCES OU VAE

	CONDITIONS D'ACCÈS GÉNÉRALES	CONDITIONS D'ACCÈS DÉROGATOIRES À étudier si vous ne remplissez pas les conditions d'accès générales.
ANCIENNETÉ	Avoir travaillé au minimum 24 mois consécutifs ou non au cours des 5 dernières années (quelle que soit la nature des contrats et le secteur d'activité), dont 4 mois sous contrat à durée déterminée ⁽¹⁾ (consécutifs ou non) au cours des 12 derniers mois.	Avoir travaillé au minimum 6 mois sous contrat à durée déterminée ⁽¹⁾ au cours des 22 mois qui précèdent la fin du dernier contrat de travail à durée déterminée.
DÉLAI DE CARENCE	Délai à respecter entre 2 financements Afdas • entre 2 congés bilan de compétences : délai de carence de 5 ans • entre 2 congés individuels de formation : • délai de carence (en mois et limité à 6 ans) = durée du dernier CIF (en heures) ÷ 12 • une VAE maximum par année civile	
CONDITIONS DE DÉPART EN FORMATION	L'action doit débuter dans les 12 mois suivant la fin du dernier contrat à durée déterminée ayant ouvert le droit. Vous avez la possibilité de suivre tout ou partie du bilan de compétences ou du congé VAE avant la fin du contrat de travail à durée déterminée, sous réserve d'un accord écrit de l'employeur. Pour bénéficier d'une prise en charge par l'Afdas, le dernier contrat de travail doit avoir été réalisé dans une entreprise relevant de l'Afdas (spectacle vivant, cinéma, audiovisuel, publicité ou loisirs). À défaut, contacter le Fongecif pour connaître l'organisme compétent (www.fup.fr).	Le candidat doit être indemnisé par l'ASSEDIC ou en différé d'indemnisation ou délai de carence au jour de l'entrée en formation. Cette indemnisation doit correspondre au droit acquis au titre de la fin du contrat de travail à durée déterminée ouvrant droit à la formation.
FINANCEMENT	Prise en charge totale ou partielle, par l'Afdas, du coût pédagogique de la formation Pour le congé individuel de formation : rémunération de remplacement pendant la formation, et éventuelle prise en charge de vos frais de transport et d'hébergement.	Prise en charge totale ou partielle, par l'Afdas, du coût pédagogique de la formation, et éventuelle prise en charge des frais de transport et d'hébergement. Pour le congé individuel de formation : versement par l'ASSEDIC de l'ARE complétée par une allocation permettant de percevoir 80 % de la moyenne des salaires perçus au cours des 6 derniers mois sous CDD. Cette allocation complémentaire cesse d'être versée à l'épuisement des droits à l'ARE.

2 DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

Attention, les dispositions ci-dessous sont spécifiques aux contrats à durée déterminée conclus dans la branche de l'audiovisuel et de la production cinématographique.

Vous pouvez faire valoir votre droit individuel à la formation (DIF) si vous avez travaillé au moins 3 mois sous contrat à durée déterminée⁽¹⁾, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois chez un ou plusieurs employeurs de l'audiovisuel ou de la production cinématographique.

Le droit peut être exercé pendant votre contrat (hors temps de travail) ou à l'issue de votre contrat. Dans ce dernier cas, il doit être exercé dans un délai maximum de 12 mois qui suit le dernier contrat à durée déterminée pris en compte pour la détermination du DIF.

Le nombre d'heures de DIF acquis est calculé sur la base de 21 heures par année de travail à temps complet. Il est plafonné à 120 heures. Le temps de travail à temps partiel, dès lors qu'il représente au moins 80 % d'un temps plein, est assimilé à un travail à temps complet.

⁽¹⁾ Sauf dans les cas suivants : contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat à durée déterminée conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire, contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat d'avenir, contrat local d'orientation, contrat conclu pour permettre à un salarié occupant un emploi saisonnier de suivre une formation entre deux saisons, contrat à durée déterminée qui se transforme en contrat à durée indéterminée.