

Brochure n° 3226

**Convention collective nationale**

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

---

Brochure n° 3268

**Convention collective nationale**

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

---

Brochure n° 3277

**Convention collective nationale**

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

---

## ACCORD DU 30 JUIN 2008

RELATIF AUX MODALITÉS D'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
POUR LES SALARIÉS EMPLOYÉS SOUS CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE  
DÉTERMINÉE (HORS IDS) DANS UNE ENTREPRISE DU SPECTACLE  
VIVANT

NOR : ASET0850999M

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives du spectacle vivant relevant de l'AFDAS, désireuses de faire bénéficier les salariés occupés sous CDD d'un droit renforcé 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 arrêté 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-cadre du 2 février 2005 relatif à la formation professionnelle continue dans les entreprises du spectacle vivant définit les règles de mise en œuvre de la formation ainsi que 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<sup>er</sup>**

#### *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 relèvent des secteurs d'activités du spectacle vivant identifiés généralement dans la nomenclature d'activités française, par les codes NAF en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2008 suivants :

- 90-01 Z : arts du spectacle vivant ;
- 90-02 Z : activités de soutien au spectacle vivant ;
- 90-04 Z : gestion de salles de spectacles.

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. 2253-3 (ancien L. 132-23, alinéa 1) du code du travail, les partenaires sociaux de la branche spectacle vivant 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**

### *Les 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. 6322-25 et suivants (ancien L. 931-13 et suivants) du code du travail, 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. 6323-3 (ancien L. 931-20-2) du code du travail ;
- les salariés occupés sous CDD de droit commun peuvent bénéficier d'un accès dérogatoire au CIF dans des 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 : contrats de 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 contrats 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. 6323-3 (ancien L. 931-20-2) du code du travail, 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 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois chez un ou plusieurs employeurs relevant du spectacle vivant.

Dans ce cas et pour assurer la transférabilité des heures de DIF acquises chez un ou plusieurs employeurs relevant du spectacle vivant, le nombre d'heures de formation utilisable est déterminé, en fonction de l'activité cumulée chez un ou plusieurs employeurs relevant du spectacle vivant au cours des 12 derniers mois, *pro rata temporis* sur la base de 20 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 travaillé d'au moins 8 mois, consécutifs ou non, au cours des 24 derniers mois chez un ou plusieurs employeurs relevant du spectacle vivant, le nombre d'heures de formation utilisables est déterminé, en fonction de l'activité cumulée chez un ou plusieurs employeurs relevant du spectacle vivant au cours des 24 derniers mois, *pro rata temporis* sur la base de 20 heures par an de travail à temps complet.

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*

#### 5.1. Accès du CIF-CDD de droit commun

Conformément aux articles L. 6322-25 et suivants (ancien L. 931-13 et suivants) du code du travail, 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.

#### 5.2. Accès au CIF-CDD dérogatoire

L'ouverture du droit à 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 du spectacle vivant ayant occupé des salariés sous CDD versent à l'AFDAS, simultanément à la contribution due en application des articles L. 6322-37 et suivants (ancien L. 931-20) du code du travail, une contribution complémentaire dont le taux est fixé à 0,10 %.

Par mesure de simplification, l'assiette retenue pour la contribution est celle que les entreprises ont déterminé en application de l'article L. 6322-37 (ancien 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<sup>er</sup> janvier 2008.

Il peut faire l'objet de révisions, conformément aux articles L. 2222-5 et suivants (ancien L. 132-7) du code du travail. 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 aux articles L. 2222-6 et suivants (ancien L. 132-8) du code du travail 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.

Si une disposition légale ou conventionnelle modifie les droits à la formation des anciens salariés sous CDD et les modalités de financement de ces droits, les partenaires sociaux se réuniront dans un délai de 3 mois pour en étudier les conséquences sur l'organisation de la formation et son financement prévus dans le présent accord.

En tant que de besoin un avenant sera proposé à la négociation par la partie la plus diligente. La négociation de la révision pourra débuter avant l'achèvement du délai de 1 mois prévu au 2<sup>e</sup> alinéa.

Avant la fin de l'année 2009, 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.

Fait à Paris, le 30 juin 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

CSCAD ;  
PRODISS ;  
PROFEVIS ;  
SCC ;  
SDTP ;  
SMA ;  
SNES ;  
SNSP ;  
SYNAVI ;  
SYNDEAC ;  
SYNPASE.

**Syndicats de salariés :**

FCCS CFE-CGC ;  
F3C CFDT ;  
Fédération du spectacle CGT.