

Brochure n° 3275

Convention collective nationale

IDCC : 1790. – **ESPACES DE LOISIRS,
D'ATTRACTIONS ET CULTURELS**

AVENANT N° 27 DU 21 NOVEMBRE 2008
RELATIF AUX DROITS À LA FORMATION DES SALARIÉS
EN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE
NOR : *ASET0950022M*
IDCC : *1790*

Entre :

Le SNELAC ;

Le SNDLL,

D'une part, et

La CFTC ;

La fédération des services CFDT ;

La fédération commerces et services CGT ;

Le SNEPAT-FEC CGT-FO ;

La CFE-CGC INOVA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives des espaces de loisirs, d'attractions et culturels 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 arrêtés du 22 mars 1995 en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé sur le champ d'application « espaces de loisirs, d'attractions et culturels » et en tant qu'OPACIF sur le même champ d'application ;

- l'avenant n° 20 du 2 février 2005 relatif à la formation professionnelle continue dans les entreprises du loisir 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.
- l'objectif de cet avenant est d'améliorer l'accès des salariés en CDD à la formation professionnelle, notamment en leur permettant entre deux périodes de CDD de suivre une formation en utilisant le DIF acquis au sein de la branche ou au travers du congé individuel de formation de changer d'activité, d'acquérir une nouvelle qualification, de perfectionner ou d'élargir leurs compétences et ceci dans le cadre d'une évolution professionnelle transversale, verticale ou horizontale. Par ailleurs, cet avenant permet une mutualisation de la contribution afin que chaque salarié de la branche dispose des mêmes droits quelle que soit la taille de l'entreprise dont il relève et de s'inscrire dans une démarche d'égalité d'accès à la formation. Cet avenant permettra également aux entreprises de la branche de disposer d'un mode de calcul simplifié de la contribution.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs 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 relèvent du champ d'application de la convention collective.

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 l'annexe spectacle de la convention 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.

Article 2

Caractère impératif

Conformément à l'article L. 2253-3 (ancien art. L. 132-23, alinéa 1) du code du travail, les partenaires sociaux 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 art. 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 art. L. 931-20-2) du code du travail ;
- il convient de rappeler que les salariés en CDD bénéficient, en application de l'avenant n° 20 à la convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, d'un droit individuel à la formation majoré par rapport aux dispositions légales. Ainsi les salariés bénéficiaires à ce titre d'un contrat à durée déterminée à temps plein d'une durée :
 - de 4 mois à moins de 6 mois bénéficient d'un crédit annuel de 10 heures au titre du DIF ;
 - de 6 à moins de 8 mois bénéficient d'un crédit annuel de 14 heures au titre du DIF ;
 - supérieure ou égale à 8 mois bénéficient d'un crédit annuel de 20 heures au titre du DIF.

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

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

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 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.6323-3 du code du travail (ancien art. L. 931-20-2), 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 des loisirs.

Dans ce cas et pour assurer la transférabilité des heures de DIF acquises chez un ou plusieurs employeurs relevant des loisirs, le nombre d'heures de formation utilisables est déterminé en fonction de l'activité cumulée chez un ou plusieurs employeurs relevant des loisirs au cours des 12 derniers mois :

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

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 employeurs relevant des loisirs, le nombre d'heures de formation utilisables est déterminé en fonction de l'activité cumulée chez un ou plusieurs employeurs relevant des loisirs au cours des 24 derniers mois :

- de 8 mois à moins de 12 mois bénéficient d'un crédit de 20 heures au titre du DIF ;
- de 12 à moins de 18 mois bénéficient d'un crédit de 35 heures au titre du DIF ;
- supérieure ou égale à 18 mois bénéficient d'un crédit de 40 heures au titre du DIF.

Si le salarié justifie d'une période d'emploi continue supérieure à 24 mois, le nombre d'heures de DIF est déterminé en fonction de la durée complète d'emploi sur la base de 20 heures pour 12 mois. 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.

4.1. Accès du CIF CDD de droit commun

Conformément aux articles L. 6322-25 et suivants (ancien art. 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.

4.2. 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.

Article 5

Information des salariés

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 6

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 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 7

Contribution employeur

Les entreprises de la branche des loisirs 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 art. L. 931-20) du code du travail, 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. 6322-37 (ancien art. 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 8

Durée et dépôt

Les dispositions de cet accord prennent effet au 1^{er} janvier 2009.

Il peut faire l'objet de révisions, conformément aux articles L. 2222-5 et suivants (ancien art. 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 art. 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 débiter avant l'achèvement du délai de 1 mois prévu au 2^e 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 21 novembre 2008.

(Suivent les signatures.)