

Accord professionnel
SPECTACLE VIVANT

ACCORD DU 11 MAI 2011

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1151054M

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social qui :

- crée de nouveaux droits à la formation ;
- modifie l'embauche sous alternance ;
- augmente le taux légal de contribution à la formation professionnelle continue pour les entreprises employant au minimum 10 salariés pour 2004 ;
- étend les responsabilités des CPNEF,

Vu l'accord portant création de la commission paritaire nationale emploi formation du spectacle vivant (CPNEF-SV) du 22 juin 1993 qui précise ses missions,

Vu l'accord du 10 octobre 2005 sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPQMSV) que l'AFDAS, fonds d'assurance formation des secteurs de la culture, de la communication et des loisirs, est agréé en tant qu'OPCA et OPACIF,

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le présent accord-cadre a pour objet de définir les modalités de gestion des dispositifs de la formation professionnelle, et d'inciter les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés représentatifs du spectacle vivant à négocier des accords conventionnels précisant la mise en œuvre de ces différents dispositifs.

Les dispositifs de formation (titre II) et les contributions des entreprises (titre III) du présent accord-cadre concernent les salariés du spectacle vivant sous contrats à durée indéterminée et sous contrats à durée déterminée.

Les salariés intermittents du spectacle, tels que précisé à l'article L. 6331-55 du code du travail, font l'objet d'un accord intersectoriel spécifique.

PRÉAMBULE

Conscients que la formation professionnelle représente un enjeu majeur pour le spectacle vivant, les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés représentatifs conduisent une politique volontariste dont les orientations répondent aux recommandations du contrat d'étude prospective. Les partenaires sociaux ont ainsi présidé à la création de l'AFDAS et de la CPNEF-SV, et ont agi de façon à développer les moyens de la formation professionnelle, en portant notamment le taux de contribution des entreprises de moins de 10 salariés au-delà du taux légal.

Considérant que les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés représentatifs du spectacle vivant, par un dialogue renforcé, souhaitent créer les conditions d'une nou-

velle mobilisation en faveur de la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires se donnent pour objectif de faciliter l'accès à la formation des salariés, non seulement pour leur nécessaire adaptation à leur poste de travail et à l'évolution de leur emploi, mais aussi pour le développement de leurs compétences ou leurs besoins de reconversion, et ce, quelle que soit la taille des entreprises qui les emploient, plus particulièrement les organisations d'employeurs s'engagent à prendre en compte les nouvelles compétences acquises par les salariés, en se basant sur les grilles de salaires conventionnelles.

Les parties signataires confirment l'importance qu'elles attachent au renforcement de la politique de formation professionnelle dans le spectacle vivant, telle que décrite ci dessus, et affirment leur volonté :

- de s'investir activement pour développer les moyens de la formation, d'identifier les besoins et les priorités, que ce soit au niveau des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs, de leurs représentants nationaux ou locaux, de la CPNEF-SV, ou de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, et de promouvoir leurs orientations auprès des pouvoirs publics et des partenaires de la profession ;
- sur la base du présent accord-cadre, d'ouvrir des négociations portant sur le développement de la formation professionnelle des salariés, et notamment des jeunes et des salariés sans qualification, précisant les modalités de mise en œuvre des différents dispositifs de la formation ;
- de mettre en œuvre des dispositifs de formation visant à développer les compétences des salariés et à leur permettre de réussir leurs projets professionnels, d'obtenir une meilleure reconnaissance de leurs qualifications (dispositifs tels que le congé individuel de formation, le plan de formation, le contrat de professionnalisation, la période de professionnalisation, le droit individuel à la formation, le bilan de compétences), et de s'insérer durablement dans l'emploi ;
- de multiplier autant que possible les actions de validation des acquis de l'expérience afin de permettre une meilleure reconnaissance des qualifications, une évolution professionnelle et, si nécessaire, une reconversion ;
- d'aider les entreprises de la branche à améliorer la gestion prévisionnelle des emplois et à anticiper les besoins en compétence des salariés ;
- d'aider les salariés à mettre en œuvre leur droit individuel à la formation en tenant compte des spécificités de la branche.

Les parties signataires conviennent que la question de la formation doit être appréhendée dans toutes ses composantes (formation initiale et continue). Elles s'engagent notamment à ouvrir une réflexion sur l'apprentissage tenant compte des dernières évolutions législatives afin de compléter le présent accord-cadre.

TITRE I^{ER}

DÉFINITION DES PRIORITÉS DU SPECTACLE VIVANT ET MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE FORMATION

Article 1.1

Champ d'application de l'accord-cadre

Le champ d'application du présent accord-cadre est national et comprend – à l'exception des contributions visées à l'article L. 6523-1 du code du travail – les DOM.

Il est constitué, à la date de signature de ce texte, de l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs d'activités du spectacle vivant identifiés généralement dans la nomenclature d'activités françaises, par les codes NAF en vigueur au 1^{er} janvier 2008 suivants :

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

Ainsi que des entreprises dont l'activité principale est liée au spectacle vivant et qui ne relèvent pas d'un autre accord de branche relatif à la formation continue.

Article 1.2

Attributions de la CPNEF-SV

Conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, les organisations professionnelles du spectacle vivant doivent négocier régulièrement, notamment, les priorités, les objectifs et les moyens pour la formation professionnelle des salariés des entreprises de leurs secteurs.

Pour leur permettre de disposer d'informations pertinentes, les organisations professionnelles décident de confier à la CPNEF-SV, dont l'attribution générale est d'assurer le développement et la sécurité de l'emploi, et la promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi, le soin :

- d'identifier les formations professionnelles et les certifications présentant un intérêt reconnu pour l'accès et le maintien dans l'emploi ;
- d'identifier les qualifications correspondant aux besoins du spectacle vivant, prévisibles à court et à moyen terme, et, de définir des objectifs et des priorités de formation ;
- d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, en tenant compte des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- de définir les conditions de mise en œuvre du passeport formation.

La CPNEF-SV communique chaque année ses préconisations au conseil de gestion de branche, et notamment les actions de formation ainsi que les publics qu'elle a retenus comme prioritaires.

A ces missions s'ajoutent l'élaboration des certificats de qualification professionnelle (CQP), conformément à l'article L. 6314-2 du code du travail, et leur promotion.

Article 1.3

Attributions du conseil de gestion de la section professionnelle « spectacle vivant »

1.3.1. Rôles et missions

Le conseil de gestion de la section professionnelle « spectacle vivant » s'attache à définir la politique de formation professionnelle et de professionnalisation, en prenant en compte les préconisations de la CPNEF-SV.

En cohérence avec ses commissions, il a pour mission de définir et de mettre en œuvre, pour les sommes mutualisées au titre des dispositifs de la formation professionnelle continue, les orientations et les modalités de prise en charge des actions de formation.

Le conseil de gestion de la section professionnelle « spectacle vivant » établit, en liaison avec la CPNEF-SV, les actions et les publics prioritaires, et le plan de formation de la branche.

Il assure la gestion des budgets décrits à l'article 1.3.2 ci-dessous, et, pour tous les dispositifs dont il a la charge :

- définit les conditions et modalités de prise en charge des dépenses ;
- développe une information ciblée auprès des entreprises ;
- propose au conseil d'administration des modalités de prise en charge des formations réservées aux salariés d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés ;
- présente, chaque année, au conseil d'administration, un bilan de fonctionnement.

1.3.2. Les budgets de la section professionnelle

Le conseil de gestion gère deux budgets qui proviennent de deux contributions qui font l'objet d'un suivi comptable distinct :

- un budget réservé au plan de formation de la branche, calculé sur la base des contributions reçues à ce titre, diminuées des frais de gestion et ce, en conformité avec les articles L. 6332-3 et L. 6332-3-1 du code du travail ;
- un budget réservé au financement, calculé sur la base des contributions dues à ce titre :
 - des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
 - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) ;
 - des frais de formation des DIF portés en application de l'article L. 6323-18 du code du travail.

1.3.3. Actions de formation prioritaires

Les parties signataires considèrent de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation, permettant notamment l'accès à des certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou à un certificat de qualification professionnelle (CQP), y compris les titres accessibles par la VAE.

Le conseil de gestion de la section professionnelle « spectacle vivant », établit, sur la base des préconisations CPNEF-SV telles que notées à l'article 1.2 du présent accord, et compte tenu des budgets dont il dispose par dispositif, les listes :

- des formations conventionnées au titre du plan de formation de la branche ;
- des actions financées au titre du DIF sur le budget de la professionnalisation (dites « DIF prioritaires »).

Les sommes non utilisées par la section professionnelle sur ces deux budgets au cours d'un exercice sont reversées à la solidarité interbranche de l'AFDAS selon les décisions prévues par le conseil d'administration de l'institution.

Article 1.4

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications étudie l'évolution des métiers et des qualifications dans le spectacle vivant.

Ses travaux permettent à la CPNEF-SV de suivre l'évolution de l'emploi.

Les organisations professionnelles confient son fonctionnement à l'AFDAS, sous l'autorité d'un comité paritaire de pilotage.

Les missions et les moyens de cet observatoire, ainsi que la composition du comité de pilotage sont fixés dans un accord spécifique.

Article 1.5

Consultation des instances représentatives du personnel

Le comité d'entreprise ou d'établissement (à défaut le comité d'entreprise conventionnel) ou les délégués du personnel s'ils existent, doivent être consultés sur la politique de formation de l'entreprise.

Les documents transmis aux membres du comité d'entreprise sont communiqués aux délégués syndicaux.

Le comité d'entreprise délibère chaque année sur le plan annuel de formation, à l'aide d'une note explicitant les orientations générales de l'entreprise en matière de formation, le plan de formation de l'année suivante, les types d'actions de formation auxquelles se rattachent les actions proposées dans le cadre du projet de plan de formation pour l'année à venir.

Le comité d'entreprise délibère sur la base d'un bilan des actions réalisées comportant notamment :

- les informations sur la formation figurant au bilan social y compris celles concernant les dispositions relatives aux travailleurs handicapés et à l'égalité des hommes et des femmes ;
- le bilan des actions comprises dans le plan de formation, celui des périodes de professionnalisation et les actions mises œuvre au titre du droit individuel de formation pour l'année antérieure et l'année en cours ;
- une note présentant les informations relatives aux congés individuels de formation, aux congés bilans de compétences, aux congés de validation des acquis de l'expérience et aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus ;
- le bilan pour l'année antérieure et l'année en cours en matière d'accueil, d'insertion et de formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi au travers des contrats de professionnalisation.

La première réunion doit avoir lieu avant le 1^{er} octobre, avec une présentation et une discussion des orientations. La deuxième réunion doit avoir lieu avant le 30 décembre avec une délibération sur le calendrier de mise en œuvre. La délibération s'effectue dans les conditions légales. Les projets faisant l'objet de délibération sont communiqués aux délégués syndicaux.

Un plan pluriannuel peut être établi de telle façon que chaque membre du personnel puisse bénéficier de la formation continue.

Dans le cadre de la négociation de branche prévue à l'article L. 2241-6 du code du travail, les partenaires sociaux incitent les entreprises du spectacle vivant à communiquer, dès leur rédaction, les délibérations des institutions représentatives du personnel ainsi que les décisions de l'employeur, à la CPNEF-SV et au conseil de gestion de la section professionnelle « spectacle vivant » de l'AFDAS, par l'intermédiaire de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

TITRE II

DISPOSITIFS DE FORMATION

Article 2.1

Plan de formation de l'entreprise

Désormais, l'employeur peut distinguer la nature des actions de formation proposées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, en identifiant :

- les actions qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail ;
- les actions qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés ;
- les actions qui participent au développement des compétences des salariés.

2.1.1. Actions d'adaptation au poste de travail

Ces actions ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences directement utilisables dans le cadre des fonctions qu'il occupe. Elles s'inscrivent dans le champ de la qualification professionnelle du salarié.

Les actions d'adaptation des salariés au poste de travail sont mises en œuvre pendant le temps de travail et doivent donner lieu au maintien de la rémunération.

2.1.2. Actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien de l'emploi

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment de son départ en formation. Elles correspondent à une anticipation, à une évolution prévue du poste de travail et/ou une modification des fonctions du salarié, soit par modification du contenu du poste, soit par un changement de poste dans le cadre du contrat de travail du salarié.

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et doivent donner lieu au maintien de la rémunération.

2.1.3. Actions de développement des compétences

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui ne se limitent pas à la qualification professionnelle du salarié.

Qu'il s'agisse d'un projet de promotion ou de mobilité professionnelle sans promotion, ces actions ont pour objet une évolution de la qualification professionnelle du salarié.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent être mises en œuvre pendant le temps de travail, avec ou sans dépassement de l'horaire de référence.

Toutefois, une action de développement des compétences peut se dérouler en partie ou en totalité en dehors du temps de travail effectif, dans la limite de 80 heures par an et par salarié, ou de 6 jours du forfait pour les cadres soumis au forfait jours, sous réserve :

- d'un accord écrit – pouvant être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion – entre le salarié et l'employeur, qui précise notamment la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues ;
- et du versement au salarié d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié concerné.

Ainsi, lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise s'engage à 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 sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Elle doit également prendre en compte les efforts accomplis par le salarié.

Article 2.2

Plan de formation de la branche

Le conseil de gestion établit en application de l'article 1.3.3 du présent accord, le plan de formation de la branche.

Les sommes réservées au plan de formation de la branche professionnelle, provenant de toutes les entreprises quel que soit leur effectif, sont mutualisées au sein d'un compte spécifique géré par le conseil de gestion, et ce en conformité avec les articles L. 6332-3 et L. 6332-3-1 du code du travail.

Article 2.3

Congés individuels de formation, congés bilans de compétences, validations des acquis de l'expérience

La gestion des droits individuels des salariés au titre des congés individuels de formation, des congés bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience est effectuée par l'AFDAS en

qualité d'OPACIF, selon les modalités retenues par l'accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation.

Le conseil de gestion fait connaître à l'OPACIF les priorités retenues dans ce cadre par la branche.

Article 2.4

Contrats de professionnalisation

2.4.1. Objet des contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui conjugue les principes de personnalisation du parcours de formation, d'alternance des séquences de formation (à l'intérieur de l'entreprise, si elle dispose de son propre service de formation identifié et structuré, ou à l'extérieur de l'entreprise), et d'exercice de l'activité professionnelle concernée.

Les formations éligibles aux contrats de professionnalisation conclus par des employeurs qui relèvent du spectacle vivant doivent permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications d'une des conventions collectives de la branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

2.4.2. Durée des contrats de professionnalisation

Le contrat peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, ce contrat comporte une période de professionnalisation correspondant à l'action de professionnalisation.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par l'employeur et le bénéficiaire en cohérence avec la situation du salarié engagé et la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

La durée du contrat de professionnalisation en contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe en début de contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Néanmoins, les partenaires sociaux du spectacle vivant décident, conformément à ce qui est prévu dans l'article L. 6325-12 du code du travail, que la durée du contrat – ou de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée – peut être d'une durée supérieure à 12 mois sans pouvoir être supérieure à 24 mois, dans l'un des cas suivants :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, et ce, quel que soit leur âge ;
- pour les personnes dont la qualification professionnelle reconnue est devenue inopérante de façon irréversible, et ce quel que soit leur âge ;
- pour les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ou les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus de 3 mois lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou ouvre droit à un certificat de qualification professionnelle et que la durée de l'action de formation exigée pour l'obtention de ladite qualification est supérieure à 400 heures ;
- pour les personnes qui souhaitent exercer un métier répertorié dans une des conventions collectives entrant dans le champ de l'accord et qui ne détiennent pas la qualification adaptée ;
- pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEF-SV.

La durée du contrat peut aussi être de 24 mois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-11 du code du travail, par exemple pour les jeunes de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

2.4.3. Durée de l'action de formation, d'évaluation et d'accompagnement

Les partenaires sociaux du spectacle vivant décident, conformément à ce qui est prévu dans les articles L. 6325-13 et L. 6325-14 du code du travail, que les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement sont comprises, pour les salariés qui bénéficient du contrat de professionnalisation dans une entreprise de la branche du présent accord, entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

Ce pourcentage doit atteindre obligatoirement 25 % dans les deux cas suivants :

- pour tous les contrats d'une durée supérieure à 1 an et dont la qualification retenue est enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- dès lors que la qualification professionnelle du contrat relève d'un métier artistique ou technique du spectacle vivant.

En outre, cette durée peut être supérieure à 25 % :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, par un diplôme ou certification, et ce, quel que soit leur âge ;
- pour les personnes dont la qualification professionnelle reconnue est devenue inopérante de façon irréversible, et ce quel que soit leur âge ;
- pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail ;
- pour les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ou les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus de 3 mois lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou ouvre droit à un certificat de qualification professionnelle et que la durée de l'action de formation exigée pour l'obtention de ladite qualification est supérieure à 400 heures ;
- pour les personnes qui souhaitent exercer un métier répertorié dans une des conventions collectives entrant dans le champ de l'accord et qui ne détiennent pas la qualification adaptée ;
- pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEF-SV.

Dans tous les cas, la durée totale de la formation ne pourra être supérieure à 50 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée.

En tout état de cause, l'action de formation ne pourra être inférieure à 150 heures.

Un bilan sera présenté chaque année par l'OPQMSV aux partenaires sociaux.

2.4.4. Tutorat

Les parties signataires du présent accord considèrent que la profession doit renforcer le tutorat dans le spectacle vivant pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et de manière plus générale au développement des compétences au sein des entreprises.

Pour atteindre ces objectifs, la mise en place du tutorat dans les entreprises est encouragée, les contenus et les modalités de formations des tuteurs sont ajustés aux attentes des employeurs et des salariés.

Le tuteur doit être volontaire et reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et son expérience.

Le tuteur choisi doit justifier d'une expérience professionnelle de 3 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de la professionnalisation visée. Les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer dans un délai de 3 ans cette disposition à compter de l'entrée en vigueur de cet accord, en vue d'augmenter la condition d'expérience professionnelle du tuteur à 5 ans au lieu de 3 ans.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat, s'il remplit les conditions définies ci-dessus.

Le tuteur intervient non seulement dans le suivi du parcours de formation, mais aussi dans l'accueil du bénéficiaire du contrat et dans l'évaluation finale des acquis conformément aux missions énumérées à l'article D. 6324-3 du code du travail.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que :

- lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation ;
- l'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés,

si nécessaire, le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique, le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ou de périodes de professionnalisation, le cas échéant par un aménagement de son temps de travail.

Les missions des tuteurs sont notamment les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés concernés, l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- 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.

Une charte définissant les obligations découlant des contrats de professionnalisation sera mise en place par les partenaires sociaux au sein de la CPNEF-SV en liaison avec l'AFDAS.

Les partenaires sociaux des entreprises d'accueil préciseront sous forme d'un accord les conditions d'exercice des tuteurs, les moyens dégagés.

2.4.5. Rémunération du salarié sous contrat de professionnalisation

L'action de formation qui fait l'objet du contrat de professionnalisation s'effectue pendant le temps de travail.

Les parties signataires conviennent de fixer la rémunération minimum des salariés sous contrat de professionnalisation, de façon la suivante :

	SALARIÉS de moins de 21 ans	SALARIÉS de 21 ans à 25 ans	SALARIÉS de 26 ans et plus
Salariés non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau	1 ^{re} année : 60 % du Smic 2 ^e année : 65 % du Smic	1 ^{re} année : 75 % du Smic 2 ^e année : 80 % du Smic	1 ^{re} et 2 ^e année : 85 % du salaire minimum conventionnel, la rémunération ne peut être inférieure au Smic
Salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau	1 ^{re} année : 70 % du Smic 2 ^e année : 75 % du Smic	1 ^{re} année : 85 % du Smic 2 ^e année : 90 % du Smic	1 ^{re} et 2 ^e année : 85 % du salaire minimum conventionnel, la rémunération ne peut être inférieure au Smic

Les partenaires sociaux des sous-branches et des entreprises du champ peuvent convenir de dispositions plus favorables dans des accords collectifs.

Article 2.5

Périodes de professionnalisation

2.5.1. Objet des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée ou l'insertion des salariés engagés dans le cadre d'un contrat unique d'insertion.

2.5.2. Publics

Les périodes de professionnalisation peuvent être ouvertes :

- aux salariés sans qualification professionnelle ;
- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, et qui, de ce fait, sont amenés à suivre des formations afin de renforcer leurs compétences en lien avec l'emploi occupé, ou bien, en prévision d'un changement de poste et/ou d'une promotion ;
- 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 la dernière 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 de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux travailleurs handicapés ;
- aux salariés au retour d'un arrêt de longue maladie ;
- aux salariés engagés dans le cadre d'un contrat unique d'insertion ;
- aux salariés artistes, dans le cadre de la reconversion.

Chaque année, la CPNEF SV, en fonction notamment des résultats des enquêtes conduites par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, met à jour en tant que de besoin la liste des publics prioritaires.

2.5.3. Actions accessibles

Les salariés définis ci-dessus peuvent bénéficier, pendant leur Période de professionnalisation, d'actions de formation dans les conditions prévues aux articles L. 6324-7 et suivants du code du travail.

Les actions de formation sont prioritairement financées par l'AFDAS lorsqu'elles permettent d'aboutir :

- à une qualification :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
 - soit reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ;
 - soit ouvrant droit à une certificat de qualification professionnelle ;
 - soit répondant à des objectifs définis par la CPNEF-SV. Cette liste d'objectifs peut faire l'objet d'une mise à jour régulière pour tenir compte notamment des résultats des enquêtes conduites par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- à la réadaptation au poste de travail des salariés qui reprennent leur activité professionnelle après une longue suspension du contrat de travail (de plus de 18 mois). La période de professionnalisation, dans ce cadre, doit être accompagnée par un tuteur et ne peut dépasser 3 mois. Elle doit comprendre :
 - une action d'évaluation ;
 - une action de formation, dont la durée maximum est de 105 heures.

2.5.4. Périodes de professionnalisation et temps de travail

Les actions de formations mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en partie sur le temps de travail, en partie hors du temps de travail par accord écrit entre l'employeur et le salarié :

- actions de formation à l'initiative de l'employeur : elles se déroulent pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération du salarié ;
- actions de formation à l'initiative du salarié : ces actions peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail en organisant le cumul de plusieurs dispositifs de prises en charge pour une même période de professionnalisation : financement de la professionnalisation par l'OPCA, plan de formation de l'entreprise, DIF du salarié par accord entre l'employeur et le salarié, les heures effectuées hors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF, dans la limite de 80 heures par année civile.

Dans tous les cas de formations effectuées hors du temps de travail, une allocation de formation est versée d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné selon les modalités définies aux articles D. 6321-6 et suivants du code du travail.

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur le financement du plan de formation de l'entreprise.

Article 2.6

Coûts des actions dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation

La prise en charge par l'AFDAS des coûts de formation (coûts pédagogiques, salaires et charges ainsi que frais de transport et d'hébergement) est plafonnée, par heure de formation, au montant fixé par décret (à ce jour 9,15 € ou 15 € selon les publics).

Par dérogation, les coûts du parcours de formation, pris en charge par l'AFDAS, ne peuvent dépasser :

- 11 € de l'heure pour les formations techniques nécessitant un matériel lourd ;
- 9,15 € de l'heure pour les autres formations.

Pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, la prise en charge est portée à 15 € par heure de formation par exemple pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active ou de l'allocation aux adultes handicapés.

Le conseil de gestion a la mission de réviser ces montants en fonction des budgets qui lui sont alloués, de l'évolution des prix constatés sur le marché et des éventuelles contraintes fixées par les partenaires financiers (Etat, FPSPP...).

Les dépenses engagées pour les actions de tutorat sont prises en charge par l'AFDAS sur la base des forfaits qui sont fixés par décret et selon les modalités définies par la conseil d'administration de l'AFDAS. Les partenaires sociaux des entreprises du champ peuvent convenir de dispositions plus favorables.

Article 2.7

Droit individuel à la formation

2.7.1. Objet

Le droit individuel à la formation est un droit individuel du salarié qui vient en complément des actions de formation dont il peut bénéficier dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, des périodes de professionnalisation ou du congé individuel de formation.

Il permet au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle.

2.7.2. Principe général pour les salariés sous CDI

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit à la formation d'une durée de 21 heures reportable d'une année sur l'autre dans la limite de 126 heures sur 6 ans, sauf convention ou accord d'entreprise plus favorable.

Ce même droit est calculé *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel sauf si la durée du travail est supérieure ou égale à 80 % du temps plein. Dans ce cas le droit est calculé sur la base de 21 heures par année de travail.

Toutefois, le DIF des salariés handicapés sous contrat à durée indéterminée à temps partiel n'est pas proratisé ; il est compté pour 21 heures chaque année travaillée.

2.7.2 bis Principe général pour les salariés sous CDD

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée déterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit à la formation d'une durée calculée *pro rata temporis* sur la base de 21 heures par an reportable d'une année sur l'autre dans la limite de 126 heures sur 6 ans, sauf convention ou accord d'entreprise plus favorable.

Ce même droit est calculé *pro rata temporis* pour les salariés sous CDD à temps partiel sauf si la durée du travail est supérieure ou égale à 80 % du temps plein. Dans ce cas le droit est calculé sur la base de 21 heures par année de travail.

Toutefois, le DIF des salariés handicapés sous contrat à durée déterminée à temps partiel n'est pas proratisé ; il est compté pour 21 heures chaque année travaillée.

2.7.3. Modalités d'acquisition du DIF pour les salariés sous CDI

Depuis le 1^{er} janvier 2005, le DIF est géré par année civile.

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté peut demander depuis le 1^{er} janvier 2005 à bénéficier de son droit individuel à la formation. Au titre de l'année 2004, pour les salariés à temps complet ce droit est de 14 heures de formation et pour les salariés à temps partiel cette durée est calculée au prorata de la durée du travail.

Pour les années 2005 à 2010, pour les salariés à temps complet, ce droit est de 20 heures et pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata de la durée de travail.

Le droit de chaque salarié, hormis ceux recrutés en cours d'année, est donc calculé, compte tenu de l'ancienneté acquise, au 31 décembre de chaque année, communiqué par écrit à chaque ayant droit et utilisable à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante.

Les salariés recrutés en cours d'année disposent d'un DIF proratisé au 31 décembre de l'année de leur arrivée, utilisable le 1^{er} janvier de l'année suivante. La capitalisation du DIF s'effectue dans ce cas sur une durée au moins égale à 6 années dans la limite de 126 heures.

2.7.3 bis Modalités d'acquisition du DIF pour les salariés sous CDD

Le droit de chaque salarié sous CDD est déterminé en fonction de la durée d'emploi au cours des 12 derniers mois si le salarié est présent moins de 12 mois consécutifs dans l'entreprise. Si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est supérieure à 12 mois sans interruption, le droit est déterminé en fonction de la durée totale de présence du salarié dans l'entreprise. La capitalisation du DIF s'effectue dans ce cas sur une durée au moins égale à 6 années dans la limite de 126 heures.

2.7.4. Actions de formation prioritaires

Les parties signataires du présent accord décident que les actions de formation pouvant être réalisées prioritairement dans le cadre du DIF et financées par l'AFDAS dans le respect des plafonds

de financement fixés au titre III du présent accord sont décidées dans les conditions définies à l'article 1.3.3 du présent accord.

Le conseil de gestion détermine les montants du coût pédagogique pris en charge en fonction de l'évolution des prix constatés sur le marché et des éventuelles des contraintes budgétaires.

Le salarié est libre de choisir d'exercer son DIF hors de cette liste dans le cadre du DIF non prioritaire qui doit néanmoins garder un caractère professionnel conformément aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du code du travail.

2.7.5. DIF et temps de travail

Les parties signataires conviennent, pour tenir compte de la diversité des organisations du travail dans la branche, que les actions de formation du DIF, par accord mutuel entre le salarié et l'employeur, peuvent être réalisées en tout ou partie pendant le temps de travail, que ces actions soient inscrites ou non au plan de formation de l'entreprise.

Ainsi les actions de formation au titre du DIF peuvent procéder par accord mutuel entre le salarié et l'employeur, de montages mixtes où interviennent à la fois DIF hors temps de travail, DIF sur le temps de travail, plan de formation, période de professionnalisation et toute autre disposition d'abondement prise par accord d'entreprise.

Dans le cas d'actions de formation du plan de formation de l'entreprise ayant pour objet le développement des compétences (au sens de l'article L. 6321-6 du code du travail) et si le salarié engage son DIF prioritaire hors temps de travail, l'entreprise définit par écrit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

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 portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié (art. L. 6321-8 du code du travail).

Ces mêmes dispositions de l'article L. 6321-8 s'appliquent aux périodes de professionnalisation dans lesquelles le salarié mobilise son DIF prioritaire hors temps de travail, à l'exception du délai de 1 an, prévu à l'alinéa précédent, qui n'est pas requis.

Dans tous les cas de formations effectuées hors temps de travail, une allocation de formation est versée d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné selon les modalités définies aux articles D. 6321-6 et suivants du code du travail.

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié ainsi que les frais annexes ou défraiements aux droits ouverts sont imputables sur le plan de formation de l'entreprise ou sur le plan de formation de branche mutualisé selon les dispositions du titre III du présent accord.

2.7.6. Mise en œuvre du DIF

L'exercice du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié mais l'accord de l'employeur est requis pour le choix de la formation et les conditions de sa mise en œuvre (à la différence des actions du plan de formation qui relèvent de l'initiative de l'entreprise et du congé individuel de formation – CIF – qui relève de la seule initiative du salarié).

La demande :

La demande de formation du salarié au titre de son DIF doit être formulée par écrit, la date de réception de la demande marquant le point de départ du délai de réponse. Cette procédure n'est pas contradictoire avec les accords d'entreprise qui conviendraient que la demande doit être formulée dans le cadre de l'entretien professionnel annuel.

A l'appui de la demande, un dossier doit être constitué comportant :

- la nature de l'action de formation ou du bilan de compétences ;
- l'intitulé de la formation et le schéma de son déroulement ;
- l'identité de l'organisme de formation qui la dispense ;
- la durée (dates et de fin) ;
- le lieu de l'action de formation ;
- son coût ;
- l'exposé bref des motifs qui conduisent à la demande.

La demande doit être faite au minimum 3 mois avant la date du début de formation pour être recevable sauf acceptation de l'employeur de réduire ce délai.

Le salarié ne peut déposer plus d'une demande de formation au titre de son DIF par année civile. Toutefois, suite à un refus, le salarié peut reformuler une seule autre demande dans le même exercice.

Le traitement de la demande : l'employeur dispose d'un délai de réponse de 1 mois à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse dans ce délai, vaut acceptation.

Si la demande est accompagnée d'un dossier incomplet, au regard des documents à fournir énumérés ci-dessus, le décompte de ce délai est interrompu jusqu'à ce que le dossier soit complété. Chaque employeur a la responsabilité de mettre en place la méthode de traitement des demandes, adaptée à son entreprise, qui lui permet de respecter le délai de réponse.

Toute réponse positive doit être actée par un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Cet accord contiendra les éléments suivants :

- l'intitulé de la formation, ses modalités (formation en face à face, téléformation, e-learning...) ;
- l'identité de l'organisme qui la dispense, la durée de l'action, ses dates de début et de fin, son coût, la référence à une convention de formation mentionnant l'obligation de présence et sa vérification par émargement ;
- les modalités du déroulement de la formation hors temps de travail et/ou sur le temps de travail ;
- les modalités de financement des coûts pédagogiques, de la rémunération, des frais liés à la formation.

Dans le cas des actions de formation hors temps de travail, l'accord indique le montant de l'allocation de formation, telle que définie à l'article 2.7.5, les modalités de son versement et la fiscalité à laquelle elle est soumise.

Toute réponse négative de l'employeur doit être formulée par écrit dans le délai requis (1 mois) et être motivée.

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'AFDAS en sa qualité d'OPACIF assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Si l'action est retenue dans le cadre du congé individuel de formation, l'entreprise verse à l'AFDAS le montant de l'allocation formation correspondant aux droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation ainsi que les frais de formation calculés sur la base forfaitaire définie à l'article 2.6.

2.7.7. Portabilité du DIF

S'agissant de l'utilisation du DIF en cas de licenciement avec préavis, le salarié peut exercer son droit s'il en fait la demande avant la fin du préavis. L'utilisation du crédit a, dans l'ordre de priorité,

pour objet le suivi d'un bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience, ou d'une action de formation.

La lettre de licenciement mentionne la possibilité de suivre le bilan de compétences ou de faire valider les acquis de son expérience ou de suivre une action de formation dans le cadre du DIF, avec une prise en charge de tout ou partie du coût pédagogique à hauteur du nombre d'heures non utilisées multiplié par le montant forfaitaire visé au 2^e alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail (actuellement 9,15 €).

Si l'action est réalisée pendant le préavis, elle se déroule pendant le temps de travail avec maintien du salaire.

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

L'employeur n'est pas tenu de financer cette action.

A défaut d'utilisation dans les conditions définies ci-dessus et pour toutes les ruptures non consécutives à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat qui ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le crédit est utilisable dans le cadre de la portabilité prévue à l'article L. 6323-18 du code du travail.

Dans ce cas, sur le certificat de travail, il est mentionné le nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées, le montant permettant le financement de l'action (nombre d'heures × montant forfaitaire visé au 2^e alinéa de l'article L. 6332-14, actuellement 9,15 €), ainsi que les références de l'AFDAS.

2.7.8. Information des salariés

Il appartient à l'employeur d'informer les salariés, dès leur embauche, des modalités d'utilisation de leur DIF et de son articulation avec les autres dispositifs de formation. A cet effet, il sera demandé à l'AFDAS l'édition d'un guide pratique.

Selon des moyens à définir dans chaque entreprise, chaque salarié doit être informé par écrit au moins une fois par an du nombre d'heures auxquelles s'élèvent ses droits acquis au titre du DIF, du nombre d'heures de formation qu'il a déjà effectué au titre de son DIF. Cette information peut également être assurée par un message électronique personnalisé.

L'information des salariés sous contrat à durée déterminée doit faire l'objet d'un soin particulier de la part de l'employeur.

Par ailleurs, en cas de licenciement, l'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits en matière de DIF, notamment la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation.

Conformément aux articles L. 2323-34 et suivants du code du travail, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, les délégués syndicaux ou délégués mandatés sont consultés chaque année pour avis sur les conditions de mise en œuvre du DIF.

Article 2.8

Accueil, insertion, valorisation des actions de formation dans l'entreprise

2.8.1. Conditions d'accueil et d'insertion dans les entreprises

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé que, dès lors qu'il dispose de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie, à sa demande, d'un bilan d'étape professionnel tel que défini à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Il est informé que les conditions d'application sont celles définies dans l'accord national interprofessionnel étendu, prévu dans ledit article.

Dès lors que ces conditions d'application seront connues, elles seront transmises au salarié lors de son embauche.

2.8.2. Information des salariés sur la formation

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

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises de 50 salariés ou plus, l'employeur organise pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit son 45^e anniversaire un entretien professionnel au cours duquel il informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétence ou à une action de professionnalisation.

2.8.3. Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

2.8.3.1. Reconnaissance des qualifications

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

Ainsi, les salariés qui ont suivi une action de formation reçoivent à son issue une attestation délivrée par le centre de formation ou par l'employeur si l'action se déroule au sein de l'entreprise, mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action, ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.

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

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

Les salariés, s'ils le souhaitent, peuvent inscrire leurs diplômes et certifications dans le cadre du dispositif de l'EUROPASS ou du passeport orientation formation mis à leur disposition sur le site de l'AFDAS.

2.8.3.2. La validation des acquis de l'expérience

Les salariés de la branche « spectacle vivant » sont invités à faire valider les acquis de leur expérience professionnelle en vue de l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles, ou d'un certificat de qualification professionnelle.

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

2.8.4. Participation à un jury d'examen ou de VAE

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, il demande, par écrit à son employeur, au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation, l'autorisation de s'absenter en joignant une copie de la convocation qu'il a reçue.

Sous réserve que cette absence ne puisse pas avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise et après avis conforme du comité d'entreprise ou à défaut des déléguées du personnel, l'employeur accorde cette autorisation d'absence.

L'employeur maintient le salaire pendant cette absence et prend en charge, sur présentation des justificatifs et si la situation l'impose du fait de l'éloignement géographique dans les conditions définies par accord, les frais de transport, d'hébergement et de restauration dans la limite de l'indemnité de grand déplacement (repas, hébergement) telle que définie par l'URSSAF ou, le cas échéant, par la convention collective. De plus, dans ces conditions de grand déplacement, les frais de transport sont remboursés sur la base seconde classe du moyen de transport collectif le plus accessible. A défaut de la possibilité de pouvoir recourir à un transport collectif, et seulement dans ce cas, le remboursement des frais de transport se fait sur la base de l'indemnité kilométrique.

TITRE III

CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES

Article 3.1

Assiette des contributions

L'assiette des contributions est l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations brutes après déductions forfaitaires pour frais professionnels.

Article 3.2

Assiette du financement du FPSPP

L'assiette du financement du FPSPP est composée :

- des contributions légales et réglementaires dues par les entreprises de moins de 10 salariés ;
- des contributions légales et réglementaires dues au titre du congé individuel de formation ;
- des contributions légales et réglementaires dues au titre de la professionnalisation ;
- de l'obligation de financement des entreprises au titre du plan de formation en application de l'article L. 6331-9 du code du travail.

Article 3.3

Taux de la contribution destinée au financement du FPSPP

Le taux de cette contribution est celui défini chaque année par l'arrêté ministériel pris en application de l'article L. 6332-19 du code du travail (entre 5 et 13 %).

Il est appliqué directement sur :

- les contributions légales et réglementaires dues au titre du CIF ;
- les contributions légales et réglementaires dues par les entreprises de moins de 10 salariés.

Pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés, la contribution totale à verser au FPSPP au titre de la professionnalisation d'une part, et du plan de formation d'autre part, est répartie en appliquant un taux sur chaque dispositif de telle sorte que la somme prélevée au titre de la professionnalisation soit égale à celle prélevée au titre du plan de formation.

Cependant, pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés et qui bénéficient d'exonérations légales au titre de la professionnalisation, la contribution totale à verser au FPSPP

au titre de la professionnalisation d'une part, et du plan de formation d'autre part, est répartie en appliquant un taux sur chaque dispositif de telle sorte que le taux de prélèvement sur le plan de formation soit égal au taux de prélèvement applicable aux entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés et qui ne bénéficient pas de ce type d'exonération. Le solde du financement du FPSPP est pris sur la professionnalisation.

La répartition de la contribution du FPSPP au titre du plan de formation entre le plan de formation de branche et le plan de formation de l'entreprise est faite au prorata du poids respectif de ces deux plans de formation.

Article 3.4

Obligation de versement à l'AFDAS

Les entreprises versent obligatoirement, à l'AFDAS les contributions obligatoirement mutualisées dont la part, destinée au FPSPP, calculée sur les contributions dues en application des articles L. 6331-2 ou L. 6331-9 ou L. 6331-14 et suivants ou L. 6322-37 du code du travail, au plus tard le 1^{er} mars de l'année suivant l'année de versement des salaires.

Article 3.5

Taux de contribution et répartition des contributions

3.5.1. Entreprises occupant 20 salariés ou plus, hors intermittents du spectacle

Les entreprises occupant 20 salariés ou plus, hors intermittents du spectacle, doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1,60 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, hors intermittents du spectacle, tels que définis ci-dessus (art. 3.1 « Assiette des contributions »), répartis en :

- 0,20 % au titre :
 - des congés individuels de formation ;
 - des validations des acquis de l'expérience ;
 - des congés bilans de compétences.

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

Sur cette contribution, le montant dû au FPSPP est prélevé au taux défini par l'arrêté ministériel pris en application de l'article L. 6332-19 du code du travail (entre 5 % et 13 %). L'AFDAS le reverse au FPSPP.

- 0,50 % au titre de la professionnalisation destiné à financer :
 - des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation dans la limite du forfait mentionné à l'article 2.6 du présent accord ;
 - des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - des frais de formations des actions mise en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation pour les publics et actions jugées prioritaires ;
 - des actions menées dans le cadre de la portabilité du DIF, en application de l'article L. 6323-18 du code du travail ;
 - la partie du financement du FPSPP, en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, la somme due étant calculée sur l'assiette définie à l'article 3.2, au titre de la professionnalisation des entreprises de 20 salariés et plus – hors intermittents du spectacle – ne bénéficiant pas d'exonération en appliquant le taux défini à l'article 3.3 du présent accord.

Ce versement sera reversé par l'AFDAS au FPSPP, ainsi que pour le seul exercice 2011, des frais de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la profession, dans les conditions fixées par l'accord concerné.

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

– 0,90 % au titre du plan de formation, répartis en :

– 0,30 % mutualisés au sein de l'AFDAS au titre du plan de formation de la branche « spectacle vivant ».

Cette contribution est obligatoirement versée à l'AFDAS et mutualisée au sein de la branche « spectacle vivant » dans le respect de l'article L. 6332-3-1 du code du travail.

Elle est destinée à financer :

- des actions de formation reconnues prioritaires à ce titre par le conseil de gestion de la branche, dans les conditions définies à l'article 1.3.3 du présent accord ;
- des allocations de formation ou remboursement de salaires, et des droits individuels à la formation lorsqu'ils relèvent des priorités de la branche ;
- toute autre action jugée prioritaire par le conseil de gestion de la branche, dont le financement n'aurait pu être assuré dans le cadre de contribution réservée à la professionnalisation ;
- la partie du financement du FPSPP calculée sur cette contribution dans les conditions définies aux articles 3-2 et 3-3 du présent accord ;
- 0,60 % au titre du plan de formation de l'entreprise.

Cette contribution est destinée à financer :

- la partie du financement du FPSPP calculée sur cette contribution dans les conditions définies aux articles 3.2 et 3.3 du présent accord ; cette somme est obligatoirement versée à l'AFDAS qui la reverse au FPSPP ;
- le plan de formation de l'entreprise pour le solde, et au titre :
 - des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, et de toute autre action menée dans le cadre du droit individuel à la formation, du bilan de compétences et de la validation des acquis de l'expérience ;
 - des allocations de formations pour des formations mises en œuvre hors temps de travail qui ne sont pas retenues comme prioritaires par le présent accord ou par un accord de branche ;
 - la part du salaire relatif à l'exercice de la fonction tutorale pour l'accueil de jeunes de moins de 26 ans, salariés dans l'entreprise depuis moins de 6 mois ;
 - les formations suivies par des salariés pour leur permettre d'exercer une activité bénévole à l'extérieure de l'entreprise ;
 - la participation à un jury d'examen ou de VAE dans les conditions définies à l'article 2.8.4 du présent accord ;
 - des dépassements des coûts liés aux contrats et périodes de professionnalisation pour la part excédant le forfait défini à l'article 2.6 du présent accord ;
 - pour le seul exercice 2011, des coûts de diagnostics de TPE/PME selon les modalités fixées par le conseil de gestion du spectacle vivant ;
 - de toutes les dépenses imputables au titre de la formation professionnelle continue (défraiements, salaires et charges, coûts pédagogiques...).

Les sommes correspondantes ne sont pas obligatoirement versées à l'AFDAS sauf la part nécessaire au financement du FPSPP.

Toutefois, lorsque, à la date légale de versement des contributions, l'entreprise n'a pas dépensé au bénéfice de ses salariés la totalité des contributions concernées, elle est tenue de verser à l'AFDAS les sommes non utilisées.

3.5.2. Entreprises occupant de 10 salariés à moins de 20 salariés, hors intermittents du spectacle

3.5.2.1. Principe

Conformément à l'article L. 6331-14 du code du travail, les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés, hors intermittents du spectacle, sont exonérées de certains versements légaux ou conventionnels au titre des contributions pour le financement du congé individuel de formation d'une part et de la professionnalisation d'autre part.

La branche « spectacle vivant » décide de compenser ces exonérations de telle sorte que les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés, hors intermittents du spectacle, contribuent au même taux que les entreprises de moins de 10 salariés.

Les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés, hors intermittents du spectacle, doivent consacrer au financement de la formation, après les exonérations mentionnées à l'article L. 6331-14, une participation minimale de 1,30 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, hors intermittents du spectacle, tels que définis à l'article 3.1 du présent accord.

3.5.2.2. Congé individuel de formation (CIF)

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions au titre du congé individuel de formation avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution.

Ce versement correspond à 0,40 %, ramené à 0,20 %, après diminution de 0,20 % de l'assiette définie à l'article 3.1 du présent accord, au titre des congés individuels de formation (CIF), des validations des acquis de l'expérience (VAE) et des congés bilans de compétences (CBC).

De nature conventionnelle, cette contribution n'est pas soumise au financement du FPSPP.

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

3.5.2.3. Professionnalisation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de 10 salariés et plus, hors intermittents du spectacle, versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions au titre de la professionnalisation.

Les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés effectuent avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution un versement correspondant au minimum à 0,55 %, ramené à 0,20 % après diminution de 0,35 % de l'assiette définie à l'article 3.1 du présent accord, 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 dans la limite du forfait mentionné à l'article 2.6 du présent accord ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des frais de formations des actions mise en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation pour les publics et actions jugées prioritaires ;
- des actions menées dans le cadre de la portabilité du DIF, en application de l'article L. 6323-18 du code du travail ;
- du FPSPP, en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, la somme due étant calculée sur l'assiette définie à l'article 3.2, au titre de la professionnalisation des entreprises de 10 sala-

riés à moins de 20 salariés – hors intermittents du spectacle – en appliquant le taux défini à l'article 3.3 du présent accord.

Ce versement sera reversé par l'AFDAS au FPSPP, ainsi que pour le seul exercice 2011, des frais de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la profession, dans les conditions fixées par l'accord concerné.

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

3.5.2.4. Plan de formation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de 10 salariés et plus – hors intermittents du spectacle – doivent consacrer une contribution au moins égale à 0,90 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et CDD, hors intermittents du spectacle, au titre du plan de formation.

Cette contribution est répartie en :

- 0,30 % mutualisés au sein de l'AFDAS au titre du plan de formation de la branche spectacle vivant.

Cette contribution est obligatoirement versée à l'AFDAS et mutualisée au sein de la branche « spectacle vivant » dans le respect de l'article L. 6332-3-1 du code du travail.

Elle est destinée à financer :

- des actions de formation reconnues prioritaires à ce titre par le conseil de gestion de la branche dans les conditions définies à l'article 1-3-3 du présent accord ;
- des allocations de formation ou remboursement de salaires, et des droits individuels à la formation lorsqu'ils relèvent des priorités de la branche ;
- de toute autre action jugée prioritaire par le conseil de gestion de la section professionnelle « spectacle vivant » dont le financement n'aurait pu être assuré dans le cadre de la contribution réservée à la professionnalisation ;
- la partie du financement du FPSPP calculée sur cette contribution dans les conditions définies aux articles 3.2 et 3.3 du présent accord ;
- 0,60 % au titre du plan de formation de l'entreprise.

Cette contribution est destinée à financer :

- la partie du financement du FPSPP calculée sur cette contribution dans les conditions définies aux articles 3.2 et 3.3 du présent accord ; cette somme est obligatoirement versée à l'AFDAS qui la reverse au FPSPP ;
- le plan de formation de l'entreprise pour le solde, et au titre :
 - des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, et de toute autre action menée dans le cadre du droit individuel à la formation, du bilan de compétences et de la validation des acquis de l'expérience ;
 - des allocations de formations pour des formations mises en œuvre hors temps de travail qui ne sont pas retenues comme prioritaires par le présent accord ou par un accord de branche ;
 - de la part du salaire relatif à l'exercice de la fonction tutorale pour l'accueil de jeunes de moins de 26 ans, salariés dans l'entreprise depuis moins de 6 mois ;
 - des formations suivies par des salariés pour leur permettre d'exercer une activité bénévole à l'extérieure de l'entreprise ;
 - de la participation à un jury d'examen ou de VAE dans les conditions définies à l'article 2.8.3 du présent accord ;
 - des dépassements des coûts liés aux contrats et périodes de professionnalisation pour la part excédant le forfait défini à l'article 2.6 du présent accord ;

- pour le seul exercice 2011, des coûts de diagnostics de TPE/PME selon les modalités fixées par le conseil de gestion du spectacle vivant ;
- de toutes les dépenses imputables au titre de la formation professionnelle continue (défraie-ments, salaires et charges, coûts pédagogiques).

Les sommes correspondantes ne sont pas obligatoirement versées à l'AFDAS sauf la part néces-saire au financement du FPSPP.

Toutefois, lorsque, à la date légale de versement des contributions, l'entreprise n'a pas dépensé au bénéfice de ses salariés la totalité des contributions concernées, elle est tenue de verser à l'AFDAS les sommes non utilisées.

3.5.3. Entreprises occupant moins de 10 salariés, hors intermittents du spectacle

Les entreprises occupant moins de 10 salariés – hors intermittents du spectacle – versent obliga-toirement à l'AFDAS une contribution au moins égale à 1,30 % de l'assiette définie à l'article 2.1 du présent accord aux salariés occupés sous CDI ou CDD, hors intermittents du spectacle, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution.

Ce versement est réparti en :

- 0,20 % au titre :
 - des congés individuels de formation ;
 - des validations des acquis de l'expérience ;
 - des congés bilans de compétences.

De nature conventionnelle, cette contribution n'est pas soumise au financement du FPSPP.

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

- 0,20 % au titre de la professionnalisation destiné à financer :
 - les actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation dans la limite du forfait mentionné à l'article 2.6 du présent accord ;
 - les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - les frais de formations des actions mise en œuvre dans le cadre du droit individuel à la forma-tion pour les publics et actions jugées prioritaires ;
 - les actions menées dans le cadre de la portabilité du DIF, en application de l'article L. 6323-18 du code du travail ;
 - la partie du financement du FPSPP, en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, la somme due étant calculée sur l'assiette définie à l'article 3.2, au titre de la professionnalisa-tion des entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés – hors intermittents du spectacle – en appliquant le taux défini à l'article 3.3 du présent accord.

Ce versement sera reversé par l'AFDAS au FPSPP, ainsi que pour le seul exercice 2011, des frais de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la profession, dans les conditions fixées par l'accord concerné.

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

- 0,30 % au titre du plan de formation de la branche spectacle vivant :

Cette contribution est obligatoirement versée à l'AFDAS et mutualisée au sein de la branche « spectacle vivant » dans le respect de l'article L. 6332-3 du code du travail.

Cette contribution est destinée à financer :

- les actions de formation reconnues prioritaires à ce titre par le conseil de gestion de la branche, dans les conditions définies à l'article 1.3.3 du présent accord ;
- les allocations de formation ou remboursement de salaires, et des droits individuels à la formation lorsqu'ils relèvent des priorités de la branche ;
- toute autre action jugée prioritaire par le conseil de gestion de la section professionnelle « spectacle vivant » dont le financement n'aurait pu être assuré dans le cadre de la contribution réservée à la professionnalisation.

De nature conventionnelle, cette contribution n'est pas soumise à financement du FPSPP.

- 0,60 % au titre du plan de formation d'entreprise destiné à financer :
 - les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
 - des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation lorsque les formations ne relèvent pas d'actions retenues comme prioritaires par la branche ;
 - les allocations de formations pour des formations mises en œuvre hors temps de travail qui ne sont pas retenues comme prioritaires par le présent accord ou par un accord de branche ;
 - la part du salaire relatif à l'exercice de la fonction tutorale pour l'accueil de jeunes de moins de 26 ans, salariés dans l'entreprise depuis moins de 6 mois ;
 - la participation à un jury d'examen ou de VAE dans les conditions définies à l'article 2.8.3 du présent accord ;
 - pour le seul exercice 2011, des coûts de diagnostics de TPE/PME selon les modalités fixées par le Conseil de gestion du spectacle vivant ;
 - toutes les dépenses imputables au titre de la formation professionnelle continue (défraiements, salaires et charges, coûts pédagogiques...) ;
 - la partie du financement du FPSPP, en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, la somme due étant calculée sur l'assiette définie à l'article 3-2 du présent accord et en appliquant le taux défini à l'article 3.3 du présent accord.

Ce versement sera reversé par l'AFDAS au FPSPP.

Ces sommes sont 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 dans le respect de l'article L. 6332.3 du code du travail.

3.5.4. Contributions quel que soit l'effectif

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

- du CIF CDD : 1 % du montant des salaires versés tels que définis, à l'article 3-1 du présent accord aux salariés sous contrat à durée déterminée. Sur cette contribution, le montant dû au FPSPP est prélevé au taux défini par l'arrêté ministériel pris en application de l'article L. 6332-19 du code du travail (entre 5 et 13 %) ;
- des droits à formation des salariés intermittents du spectacle selon l'assiette et le taux arrêtés dans l'accord en vigueur spécifique à cette catégorie de salariés.

3.5.5. Entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés, hors intermittents du spectacle

Toutes les entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés, hors intermittents du spectacle, qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés, hors intermittents du spectacle, dès lors qu'elles atteignent le seuil de 10 salariés, et ce, dès la 1^{re} année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable.

Le financement du FPSPP est calculé compte tenu des taux légaux applicables aux entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés, dans les conditions définies aux articles 3.2 et 3.3 du présent accord.

3.5.6. Entreprises ayant franchi le seuil de 20 salariés, hors intermittents du spectacle

Toutes les entreprises ayant franchi le seuil de 20 salariés, hors intermittents du spectacle, qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de 20 salariés et plus hors intermittents du spectacle, dès lors qu'elles atteignent le seuil de 20 salariés, et ce, dès la 1^{re} année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable.

Le financement du FPSPP est calculé compte tenu des taux légaux applicables aux entreprises ayant franchi le seuil de 20 salariés, dans les conditions définies aux articles 3.2 et 3.3 du présent accord.

3.5.7. Financement des frais relatifs aux missions listées à l'article R. 6332-36-II du code du travail

A compter du 1^{er} janvier 2012, le financement des frais relatifs aux missions suivantes :

1. Les frais d'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation visés au 2 de l'article L. 6332-1-1 ;
2. Les frais d'information-conseil, de pilotage de projet et de service de proximité aux entreprises notamment des très petites entreprises et des petites et moyennes entreprises ;
3. Les dépenses réalisées pour le fonctionnement d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications destinées à mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle ;
4. Le financement d'études ou de recherches intéressant la formation et notamment les frais relatifs à l'ingénierie de certification visée au 5^e alinéa de l'article L. 6332-1-1, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre en charge de la formation professionnelle ;
5. Les coûts des diagnostics des entreprises mentionnées au cinquième alinéa à l'article L. 6332-1-1, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, étant précisé qu'ils sont pris en charge dans les conditions fixées à l'article R. 6332-36 II-5 du code du travail, et selon les modalités définies par le conseil de gestion de l'Afdas du spectacle vivant, ces modalités concernant notamment le plafonnement de cette prise en charge, est réparti au prorata des contributions collectées au titre de la professionnalisation et du plan de formation dans le respect des plafonds définis par arrêté et en conformité avec la convention d'objectifs et de moyens prévue à l'article L. 6332-1-1.

TITRE IV

DURÉE ET NÉGOCIATION

Article 4.1

Articulation avec les accords antérieurs

Le présent accord se substitue à l'accord du 5 février 2005 relatif à la formation professionnelle continue dans les entreprises du spectacle vivant ainsi que leurs avenants relatifs à la formation professionnelle et tout particulièrement l'avenant n° 1 du 30 juin 2008 et les 2 avenants du 4 décembre 2009, ainsi qu'à l'accord du 30 juin 2008 relatif aux modalités d'accès à la formation pour les salariés occupés sous CDD (hors intermittents du spectacle) dans le spectacle vivant.

Les accords relatifs à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle demeurent en vigueur ainsi que celui du 10 octobre 2005 sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, et celui du 22 juin 1993 constitutif de la CPNEF/SV.

Article 4.2

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2012, c'est-à-dire sur les contributions dues avant le 1^{er} mars 2012 et calculées sur les salaires versés en 2011, pour une durée de 3 ans.

Article 4.3

Bilan

Un bilan annuel de cet accord est établi par la CPNEF-SV en même temps que les listes d'actions sont définies.

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier tous les 3 ans sur les sujets définis à l'article L. 2241-6 du code du travail.

Article 4.4

Litiges et contrôles

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux partenaires sociaux signataires du présent contrat dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification écrite du désaccord par une ou plusieurs organisations professionnelles.

Article 4.5

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord est déposé auprès des services de la direction des relations du travail.

Conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

TITRE V

ACCORDS CONVENTIONNELS ET D'ENTREPRISES

Article 5.1

Accords conventionnels

Pendant la durée de l'accord, les organisations signataires conviennent de négocier des accords conventionnels sectoriels précisant les modalités de mise en œuvre des différents dispositifs mentionnés au titre II.

Article 5.2

Accords d'entreprises

Les accords d'entreprises ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord-cadre que de manière plus favorable pour les salariés.

Fait à Paris, le 11 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CPDO ;
PRODISS ;
PROFEDIM ;

SCC ;
SMA ;
SNES ;
CSCAD ;
SNDTP ;
SNSP ;
SYNDEAC ;
SYNOLYR ;
SYNPASE.

Syndicats de salariés :

FNSAC CGT ;
SFA CGT ;
SNAM CGT ;
SYNPTAC CGT ;
F3C CFDT ;
SNAPAC CFDT ;
FASAP FO ;
SNM FO.