

Accord professionnel
EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE
ET DISTRIBUTION DE FILMS

ACCORD DU 14 SEPTEMBRE 2015
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1551103M

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu l'accord portant création de la commission paritaire nationale emploi-formation de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films ;

Vu la nécessité de faciliter l'accès à la formation, à la certification et à l'évolution professionnelles des salariés des entreprises ;

Vu la volonté des organisations professionnelles d'employeurs et des syndicats de salariés représentatifs des branches de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films de confirmer l'importance qu'ils attachent à la formation,

les parties signataires décident de gérer au sein de l'AFDAS, agréé en tant qu'OPCA et OPACIF des secteurs de la culture, de la communication, des médias, des loisirs, les dispositifs de formation professionnelle dans les conditions prévues ci-dessous.

TITRE I^{ER}

DÉFINITION DES PRIORITÉS DE LA BRANCHE
ET MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE FORMATION

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est national. Il est constitué, à la date de signature de ce texte, de l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs de l'exploitation cinématographique, généralement identifiées sous le code NAF 59.14Z, et de la projection de films cinématographiques et de la distribution de films, généralement identifiées sous le code NAF 59.13A.

Article 2

*Attributions de la commission paritaire nationale emploi-formation
de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films (CPNEF-ECDF)*

Les organisations professionnelles décident de confier à la CPNEF-ECDF, dont l'attribution générale est d'assurer le développement et la sécurité de l'emploi ainsi que la promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi, le soin :

- de déterminer, conformément aux dispositions légales, la liste des formations et certifications éligibles au compte personnel de formation (CPF) ;

- de créer des certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- de promouvoir les CQP ;
- de lister, en cas de besoin, les formations professionnelles et les certifications présentant un intérêt reconnu pour la profession ;
- d’identifier les qualifications correspondant aux besoins des branches professionnelles, prévisibles à court et à moyen termes, 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.

Article 3

Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

Les organisations professionnelles confient le fonctionnement de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications à l’AFDAS, sous l’autorité d’un comité de pilotage paritaire désigné par la CPNEF-ECDF, qui fixe par convention les missions et les moyens de cet observatoire ainsi que la composition du comité de pilotage.

Les travaux de l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications permettront à la CPNEF-ECDF de suivre l’évolution de l’emploi, des métiers, des qualifications, des compétences et de la formation dans son périmètre d’intervention.

Article 4

Attribution du conseil de gestion de la section professionnelle de l’exploitation cinématographique et de la distribution de films de l’AFDAS

4.1. Rôle et missions

Le conseil de section paritaire professionnelle « exploitation cinématographique et distribution de films » met en œuvre la politique de formation professionnelle et de professionnalisation impulsée par le conseil d’administration de l’AFDAS, en tenant compte des recommandations de la CPNEF-ECDF.

A ce titre et dans le respect des décisions et des orientations arrêtées par le conseil d’administration de l’AFDAS, le conseil de section paritaire professionnelle a notamment pour missions, en liaison avec la CPNEF-ECDF :

- de mettre en place le plan de formation des branches et d’établir les actions et publics prioritaires concernés ;
- d’assurer, sous l’autorité et le contrôle du conseil d’administration de l’AFDAS, la gestion des budgets décrits à l’article 4.2 ci-dessous ;
- et, pour tous les dispositifs dont il a la charge :
 - d’élaborer les conditions et modalités de prise en charge des dépenses relatives aux actions prises en charge sur les contributions conventionnelles ;
 - de développer une politique incitative ;
 - de proposer au conseil d’administration de l’AFDAS des modalités de prise en charge des formations réservées aux salariés d’entreprises dont l’effectif est inférieur à 10 salariés, pour la partie de la contribution supérieure au taux légal ;
 - de présenter, chaque année, au conseil d’administration de l’AFDAS un bilan de fonctionnement et des propositions d’évolution des règles et modalités de prise en charge.

4.2. Budgets de la section professionnelle

Le conseil de section paritaire professionnelle assure le suivi pour les branches de l’exploitation cinématographique et de la distribution de films des budgets alloués par le conseil d’administration.

Les sommes non utilisées par la section professionnelle sur ces budgets, au cours d'un exercice, sont reversées à la solidarité interbranches de l'AFDAS et réparties selon les décisions prévues par le conseil d'administration de l'AFDAS, sur proposition du conseil de section paritaire professionnelle « exploitation-distribution ».

4.3. Actions de formation prioritaires (hors compte personnel de formation)

Les parties signataires considèrent de l'intérêt général des professions 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 validation des acquis de l'expérience (VAE) et, plus généralement, toutes formations répondant à des compétences nécessaires auxdites branches.

Le conseil de section paritaire professionnelle « exploitation cinématographique et distribution de films » établit, sur la base des préconisations de la CPNEF-ECDF telles que notées à l'article 2 du présent accord, et compte tenu des prérogatives dont il dispose sur les dispositifs, les listes des formations conventionnées au titre du plan de formation conventionnel de la branche.

TITRE II DISPOSITIFS DE FORMATION

Article 1^{er}

*Congés individuels de formation. – Bilans de compétences
Validations des acquis de l'expérience. – Formations hors temps de travail*

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.

En application de l'article L. 6322-64 du code du travail, une action peut être réalisée entièrement hors temps de travail, et au titre du CIF, si sa durée est d'au moins 120 heures. La formation suivie hors temps de travail dans le cadre du CIF n'ouvre droit à aucune rémunération ni allocation de formation.

Article 2

Contrats de professionnalisation

2.1. Durée du contrat

Les bénéficiaires de contrats de professionnalisation conclus avec des employeurs qui relèvent des branches de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films doivent pouvoir acquérir une qualification :

- soit ouvrant droit à un CQP ;
- soit enregistrée dans le RNCP ;
- soit reconnue dans la classification de la convention collective nationale de la branche.

Les partenaires sociaux des branches de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films décident que le contrat de professionnalisation – ou de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée – pourra 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 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. La qualification retenue dans le contrat devra être enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEF-ECDF.

La durée du contrat peut aussi être de 24 mois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-11 du code du travail.

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

Les partenaires sociaux des branches de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films décident que les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement peuvent, pour les salariés qui bénéficient du contrat de professionnalisation dans les entreprises concernées par le présent accord, être d'une durée supérieure à 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation pour les publics définis au 2.1 de l'article 2 du présent titre.

Dans tous les cas, la durée totale de la formation ne pourra être ni supérieure à 50 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée, ni inférieure à 150 heures.

2.3. Tutorat d'un salarié en contrat de professionnalisation

L'employeur a l'obligation de désigner un tuteur pour encadrer le salarié en contrat de professionnalisation.

Ce tuteur sera choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Cela étant, conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat, en l'absence d'un salarié qualifié justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé, ou lorsque le tuteur exerce déjà simultanément ses fonctions à l'égard de trois salariés bénéficiaires de contrats en alternance.

2.4. Coûts pédagogiques

Les frais de formation pris en charge par l'AFDAS seront plafonnés selon les modalités réglementaires.

Toutefois, le conseil d'administration de l'AFDAS pourra fixer des plafonds supérieurs aux plafonds réglementaires, sans toutefois que ceux-ci dépassent en moyenne le taux réglementaire de l'heure stagiaire.

2.5. Rémunération

La base de calcul prise en compte pour le calcul de la rémunération selon les pourcentages fixés par la loi sera le salaire minimum conventionnel, dans la limite de 115 % du Smic (ce plafond ne concerne pas les salariés de 26 ans et plus).

Si les signataires du présent accord constatent que les modalités ci-dessus freinent l'accueil de bénéficiaires de contrats de professionnalisation, ils pourront modifier ces dispositions par avenant.

Article 3

Périodes de professionnalisation

3.1. Principes et publics concernés

La période de professionnalisation est ouverte à tout salarié du secteur de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films afin que sa qualification lui permette de remplir les exigences de son activité et son développement prévus par l'article L. 6324-1 du code du travail. Elle vient en complément des autres dispositifs de formation existants.

Elle a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée et des salariés occupés dans le cadre d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

Elle peut notamment permettre au salarié, par l'acquisition d'une nouvelle qualification, d'élargir son champ de compétences.

3.2. Objectifs de la période de professionnalisation

Tout salarié peut, avec l'accord de son employeur, demander à bénéficier d'une période de professionnalisation pour suivre une formation lui permettant :

- d'acquérir une qualification :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
 - soit reconnue dans la classification d'une convention collective nationale ;
 - soit ouvrant droit à un CQP ;
 - soit inscrite dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;
- d'acquérir une certification par la voie de la VAE ;
- d'acquérir le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles, telles que définies dans le référentiel élaboré au plan national et interprofessionnel par les partenaires sociaux.

A l'issue de la formation ou de l'action de validation, l'organisme de formation devra remettre soit un diplôme, soit un titre, soit un certificat ou une attestation des compétences et connaissances acquises à l'issue du parcours.

3.3. Durée minimum de la période de professionnalisation

La durée minimale de formation de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires, et elle est identique pour tous les salariés (CDI, CDD, CUI), et ce quel que soit leur âge.

Cependant, conformément à la loi et par dérogation à ce qui précède, cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience (VAE) ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement au compte personnel de formation (CPF) ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire établi par la CNCP.

3.4. Gestion des absences des salariés en formation

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

Les parties signataires rappellent qu'à la date de signature du présent accord les règles prévoient que le pourcentage de salariés absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

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

Lorsque la période de professionnalisation est à l'initiative de l'employeur, le salarié ne peut pas la refuser lorsqu'elle se déroule dans le cadre du plan de formation et sur le temps de travail.

3.5. Période de professionnalisation et temps de travail

1. Période de professionnalisation pendant le temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pendant le travail, auquel cas la rémunération du salarié est maintenue.

2. Période de professionnalisation en tout ou partie en dehors du temps de travail

La formation peut également s'effectuer en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur avec l'accord écrit du salarié.

Dans ce cas, l'employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements (promotion, augmentation de salaire, changement de poste, etc.) auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

De plus, la durée autorisée par la loi pour les périodes de professionnalisation effectuées en dehors du temps de travail est de 80 heures sur une même année civile et le salarié bénéficie dans ce cadre d'une allocation de formation.

Pendant la durée de ces formations hors du temps de travail, le salarié bénéficie des dispositions protectrices de la sécurité sociale en matière d'accidents et de maladies professionnelles.

3.6. Financement

Les formations effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation donnent lieu à un financement de l'AFDAS dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation pour les coûts pédagogiques et, éventuellement, les frais annexes (déplacement, hébergement et restauration), selon les règles définies par le conseil d'administration de l'AFDAS, dans la limite des fonds disponibles.

Article 4

Compte personnel de formation (CPF)

4.1. Mise en œuvre du CPF

A compter du 1^{er} janvier 2015, un compte personnel de formation est ouvert à tout salarié travaillant dans les branches de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films, et ce quelle que soit la nature de son contrat de travail.

4.2. Acquisition des heures

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année civile de travail à temps complet, dans la limite de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Lorsque le salarié est entré ou parti de l'entreprise en cours d'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de présence sur l'année considérée.

Pour un salarié à temps plein, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation, heures supplémentaires exclues, est égal à la durée légale de travail à temps plein ou à la durée de travail à temps plein de l'entreprise lorsque celle-ci est fixée en application d'un accord d'entreprise ou de branche.

Pour les salariés qui ne sont pas à temps complet, l'alimentation du compte est calculée au prorata du rapport entre le nombre d'heures effectuées et la durée légale ou conventionnelle mentionnée au paragraphe précédent.

Lorsque le calcul ainsi effectué aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce chiffre est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

De plus, si des dispositions plus favorables que la loi sont appliquées, par accord collectif, par l'entreprise pour les salariés à temps partiel et/ou à temps complet, l'employeur adresse à l'AFDAS, avant le 1^{er} mars de chaque année, la liste des bénéficiaires ainsi que le nombre d'heures complémentaires devant être portées au crédit de leur CPF pour enregistrement et communication à la Caisse des dépôts et consignations.

Par ailleurs, il est rappelé qu'un abondement peut être prévu par accord d'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 6323-14 du code du travail.

4.3. Mobilisation du CPF

Conformément aux dispositions du décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du compte personnel de formation, pour mobiliser leurs droits au titre du CPF, les salariés souhaitant bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail au titre du compte personnel de formation devront demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum 60 jours avant le début de celle-ci en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas.

Toutefois, si le salarié souhaite bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, la demande d'accord préalable de l'employeur mentionnée au précédent alinéa ne porte que sur le calendrier de la formation dans les cas suivants :

- les formations relevant du socle commun de connaissances et de compétences ;
- l'accompagnement VAE ;
- et, le cas échéant, l'utilisation des heures supplémentaires acquises par le salarié, dans les entreprises de 50 salariés et plus, en cas de non-gestion du parcours à l'issue du bilan des entretiens professionnels au bout de 6 ans, soit 100 heures supplémentaires pour les salariés à temps plein ou 130 heures pour les salariés à temps partiel.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse motivée au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

4.4. Formations éligibles au CPF

Les formations auxquelles ont accès les salariés pour la mise en œuvre de leur CPF sont celles figurant dans l'une des listes établies :

- par la branche professionnelle via la CPNEF-ECDF ;
- au plan national par le conseil paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation (COPANEF) ;
- au plan régional par le conseil paritaire interprofessionnel régional de l'emploi et de la formation (COPAREF).

Les listes mentionnées ci-dessus figureront sur un portail d'informations et de gestion des droits à CPF administré par la Caisse des dépôts et consignations.

Chaque salarié pourra, via ce portail, connaître ses droits à CPF ainsi que les formations répondant à des besoins de qualifications identifiées dans la branche ou sur les territoires, auxquelles il pourra accéder.

4.5. Financement

Les formations effectuées dans le cadre du CPF donnent lieu à un financement de l'AFDAS dans le cadre des fonds mutualisés de la contribution CPF de 0,20 %, pour la prise en charge des coûts pédagogiques, et éventuellement des frais annexes (déplacement, hébergement et restauration), et du remboursement d'une partie des salaires à l'employeur, selon les règles définies par le conseil d'administration de l'AFDAS et dans la limite des fonds disponibles.

4.6. Abondement

Le compte personnel de formation peut être abondé afin d'obtenir un financement supplémentaire lorsque la durée de la formation excède le crédit d'heures dont dispose le salarié au jour de sa demande. Cet abondement peut être prévu par accord d'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 6323-14 du code du travail.

4.7. Articulation avec les autres dispositifs FPC

Le CPF peut être mobilisé simultanément :

- en complément d'une action de formation inscrite au plan de formation de l'entreprise ;
- en complément d'un congé individuel de formation (CIF), et dans ce cas le FPSPP assure, selon les modalités décidées par ses instances, la prise en charge du coût de la formation relative au CPF ;
- en complément d'une action de formation suivie dans le cadre de la période de professionnalisation.

Article 5

Entretien professionnel

5.1. Mise en œuvre

A l'occasion de son embauche, l'employeur informe le salarié qu'il bénéficie, tous les 2 ans, d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien est distinct de l'entretien annuel et ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Par ailleurs, il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 dudit code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

5.2. Gestion des parcours sur 6 ans

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux au bout de 6 ans donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Ce bilan permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié tous les 2 ans d'un entretien professionnel et d'apprécier, au cours de la période écoulée de 6 ans, s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par la voie de la VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Article 6

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 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 délégués 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, les frais de transport, d'hébergement et de restauration, dans la limite des forfaits grand déplacement admis au titre des frais professionnels par l'URSSAF.

Article 7

Plan de formation de la branche

Les sommes réservées au plan de formation conventionnel de la branche professionnelle sont mutualisées, en conformité avec les articles L. 6332-3 et L. 6332-3-1 du code du travail, au sein d'un compte spécifique géré par le conseil de section professionnelle paritaire, selon les directives fixées par le conseil d'administration de l'AFDAS. Elles servent à financer les priorités de formation décidées par la branche et peuvent également venir en abondement des autres dispositifs de formation professionnelle (CPE, période de professionnalisation, VAE, plan de formation), pour compléter les financements réalisés par l'AFDAS sur la partie des contributions légales et les règles de prise en charge qui en découlent.

TITRE III

ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET INFORMATION DES SALARIÉS

Article 1^{er}

Conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est accessible à tous les salariés des branches de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films (et également aux anciens salariés en contrat à durée déterminée devenus demandeurs d'emploi des branches et aussi à ceux qui souhaitent nouvellement exercer une activité dans le secteur).

Ce service de conseil en évolution professionnelle est mis en œuvre pour la branche par l'AFDAS et se structure, pour les bénéficiaires, autour d'un accueil individualisé, d'un conseil personnalisé et d'un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel.

La démarche du CEP doit permettre au bénéficiaire :

- de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel ainsi que d'un suivi par un référent dans les différentes phases du conseil en évolution professionnelle ;
- d'accéder à une information individualisée ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;
- de vérifier sa faisabilité ;
- de cerner, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- de construire un plan d'actions permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

TITRE IV

CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES

CHAPITRE I^{er}

RÈGLES COMMUNES À TOUTES LES CONTRIBUTIONS

Article 1^{er}

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 réellement perçues.

Article 2

Obligation de versement à l'AFDAS

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions légales calculées sur les cotisations dues en application de l'article L. 6331-9 du code du travail. En sus des contributions légales, les entreprises s'acquittent également auprès de l'AFDAS des contributions conventionnelles définies dans l'accord de branche et des contributions volontaires qu'elles décident de consacrer au développement de la formation professionnelle.

Article 3

Contributions quel que soit l'effectif

Les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent, en complément des contributions prévues aux articles 1^{er} et 2 ci-dessus, s'acquitter des contributions au titre du congé individuel de formation des salariés sous CDD, au taux de 1 % sur les salaires versés aux salariés sous CDD.

Article 4

Entreprises franchissant le seuil de 10 salariés

Toutes les entreprises qui atteignent ou dépassent le seuil de 10 salariés qui relèvent de cet accord s'acquittent – sans application des mesures de réduction dont elles peuvent bénéficier de par la loi – des contributions mentionnées aux articles 2 et 3 du présent chapitre. Aucun système d'exonération dû au passage de seuil de salariés n'est applicable.

CHAPITRE II

CONTRIBUTIONS LÉGALES, CONVENTIONNELLES ET VOLONTAIRES DANS LA BRANCHE DE L'EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE

Article 1^{er}

Entreprises occupant moins de 10 salariés

Les entreprises occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation professionnelle une participation minimale de 0,70 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, dont 0,15 % au titre du plan de formation de branche conventionnel.

Article 2

Entreprises occupant au moins 10 salariés

Les entreprises occupant au moins 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1,30 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, dont 0,30 % au titre du plan de formation de branche conventionnel.

Article 3

Contribution conventionnelle

Dans le cadre de la promotion et du développement de la formation professionnelle dans son secteur et des actions qui en sont consécutives, les partenaires sociaux de la branche professionnelle de l'exploitation cinématographique s'accordent sur le maintien d'une contribution conventionnelle de 0,15 % ou de 0,30 %, redevable par toutes les entreprises du secteur en fonction de leurs effectifs conformément aux dispositions des articles 1^{er} et 2 du présent chapitre, et qui est mutualisée au sein de l'AFDAS.

Ce versement est exclusivement réservé au financement d'actions bénéficiant aux entreprises et aux salariés de l'exploitation cinématographique, au sein de l'AFDAS, et reste entièrement acquis à la branche.

Article 4

Contributions volontaires

Toutes les entreprises (moins de 10 et plus de 10 salariés) de la branche exploitation cinématographique ont la possibilité si elles le souhaitent, à titre individuel, d'effectuer un versement volontaire à l'AFDAS au-delà de la contribution légale qui leur incombe.

Ces sommes ne sont pas mutualisées et sont totalement tenues à disposition de l'entreprise, minorées le cas échéant de frais de gestion de structure, et permettent la mise en œuvre d'un ensemble de services (conseils, appui technique, gestion, visites, etc.) au profit de l'entreprise par l'AFDAS.

CHAPITRE III

CONTRIBUTIONS LÉGALES

DANS LA BRANCHE DE LA DISTRIBUTION DE FILMS

Article 1^{er}

Entreprises occupant moins de 10 salariés

Les entreprises occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation professionnelle une participation minimale de 0,55 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD.

Article 2

Entreprises occupant au moins 10 salariés

Les entreprises occupant au moins 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD.

Article 3

Contributions volontaires

Toutes les entreprises (moins de 10 et plus de 10 salariés) de la branche de la distribution de films ont la possibilité si elles le souhaitent, à titre individuel, d'effectuer un versement volontaire à l'AFDAS au-delà de la contribution légale qui leur incombe.

Ces sommes ne sont pas mutualisées et sont totalement tenues à disposition de l'entreprise, mino-
rées le cas échéant de frais de gestion de structure, et permettent la mise en œuvre d'un ensemble de
services (conseils, appui technique, gestion, visites, etc.) au profit de l'entreprise par l'AFDAS.

TITRE V

MODALITÉS D'APPLICATION

Le présent accord se substitue à l'accord en date du 13 mars 2012 relatif à la formation profession-
nelle continue dans les entreprises de la branche de l'exploitation cinématographique et à l'accord
du 26 janvier 2005 relatif à la formation continue dans les entreprises des branches de l'exploitation
cinématographique et de la distribution de films.

Les accords relatifs à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle
demeurent en vigueur ainsi que ceux des 5 et 26 janvier 2005 relatifs à la création de la CPNEF-
ECDF.

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2015 et pour une durée de 3 ans. Passé ce délai, son
application se fera par tacite reconduction. Il pourra donner lieu à des avenants suivant la volonté
des partenaires sociaux de le faire évoluer et de l'adapter de façon constante aux réalités de l'environ-
nement de la branche de l'exploitation cinématographique.

Afin de ne pas compromettre l'équilibre des dispositions prévues au présent accord, il ne pourra
pas y être fait dérogation.

A la demande des signataires du présent accord, les difficultés d'application seront soumises à la
CPNEF-ECDF.

Une demande d'extension du présent accord sera déposée.

Fait à Paris, le 14 septembre 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNCF ;

FNDF.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FCCS CFE-CGC ;

FNSAC CGT ;

SNE CGT ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

SNS CFTC ;

FFSCEGA CFTC.