

Accord du 14 décembre 2007 relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle pour les salariés occupés sous contrat de travail à durée déterminée (hors IDS) dans une entreprise de l'audiovisuel

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

Elles rappellent que :

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

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

Article 1 - Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent sur le territoire métropolitain et les DOM aux entreprises, privées ou publiques, quel que soit leur statut, pour tous les salariés occupés sous CDD de droit commun – hors intermittents du spectacle – qui développent à titre principal des activités de production, de diffusion ou des prestations techniques pour la radio, la télévision ou le cinéma, et dont les activités sont répertoriées notamment dans la nomenclature d'activités française en vigueur en 2007, sous les codes 92.1.A, 92.1.B., 92.1.C, 92.1.D, 92.2.A, 92.2.B, 92.2.D, 92.2.E.

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

Les salariés intermittents du spectacle, soit des salariés cadres et non-cadres artistiques et techniques employés en contrat à durée déterminée, dont la fonction est reprise, soit dans la liste des emplois d'une des conventions collectives du spectacle pour lesquels le recours au contrat à durée déterminée d'usage est autorisé, soit dans la liste des emplois des annexes 8 et 10 au régime d'assurance-chômage, font l'objet d'un accord sectoriel spécifique.

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

Article 2 – Caractère impératif

Conformément à l'article L132-23 alinéa 1 du code du travail (dans la rédaction issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 soit L. 2253-3), les partenaires sociaux de la branche Audiovisuel conviennent de conférer au présent accord un caractère impératif. Les accords négociés dans les entreprises du champ pourront convenir de dispositions différentes mais ne pourront comporter de dispositions moins favorables.

Article 3 – les droits à la formation professionnelle des salariés sous CDD de droit commun

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

- Les salariés occupés sous CDD de droit commun peuvent bénéficier des actions de formation mises en œuvre dans les entreprises où ils travaillent dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.
- Les salariés occupés sous CDD de droit commun peuvent bénéficier d'un accès au CIF tel que défini aux articles L. 931-13 et suivants du code du travail, (dans la rédaction issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 L. 6322-25 et suivants) ainsi que par l'accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 16 novembre 2004 et étendu par arrêté du 19 mars 2007.
- Les salariés occupés sous CDD de droit commun peuvent bénéficier d'un accès au DIF tel que défini à l'article L. 931-20-2 du code du travail (dans la rédaction issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 soit L. 6323-3).
- Les salariés occupés sous CDD de droit commun peuvent bénéficier d'un accès dérogatoire au CIF dans des conditions définies à l'article 5 de la convention d'assurance-chômage du 18 janvier 2006 ainsi qu'à l'article 39 du règlement général annexé à ladite convention.

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

Les salariés embauchés sous :

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

Article 4 – accès au DIF

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 5 : accès au CIF – CDD

4-1 – accès du CIF-CDD de droit commun

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

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

4-2 – accès au CIF-CDD dérogatoire

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

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

Article 6 – Information des salariés

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

L'employeur remet à la fin de chaque contrat de travail à durée déterminée un Bordereau Individuel d'Accès à la Formation sur le modèle de l'annexe 1. Ce document informe l'intéressé de la possibilité d'accéder au congé individuel de formation auprès de l'AFDAS.

Article 7 – financement et gestion des dispositifs

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

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

- Dans le cadre du DIF l'intéressé percevra de son employeur l'allocation de formation qui sera remboursée par l'AFDAS si la formation se déroule pendant le contrat de travail hors temps de travail,
- Dans le cadre du CIF CDD dérogatoire, l'intéressé percevra une rémunération telle que prévue dans la convention d'assurance-chômage du 18 janvier 2006.

- Dans le cadre du CIF CDD non dérogatoire, l'intéressé percevra une rémunération directement versée par l'AFDAS telle que prévue par l'accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 16 novembre 2004 et étendu par arrêté du 19 mars 2007.

Article 8 – contribution employeur

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

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

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

Article 9 – durée et dépôt

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

Il peut faire l'objet de révisions, conformément à l'article L. 132-7 du code du travail, (dans la rédaction issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 L. 2222-5 et suivants) et notamment pour tenir compte d'une réforme du droit de la formation professionnelle. La demande doit être formulée par une ou plusieurs organisations représentatives, sous réserve d'un préavis d'un mois à compter de la notification à toutes les parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception, de la demande de modification. Les signataires s'engagent à se réunir dans un délai d'un mois après l'échéance du préavis.

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

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

SIGNATAIRES :

Pour les employeurs :

AESPA

ACCèsS

AFPF

API

CNRA

CSPEFF

FICAM

FFRC

SEPP

SIRTI

SNRC

SNTP

SPFA

SPI

SRGP

SRN

STP

UPF

USPA

Pour les syndicats :

FASAP-FO

FTILAC-CFDT

FNSAC-CGT

Fédération CFE – CGC des Médias : Médias 2000

Fédération de la communication CFTC

USNA-CFTC

SNPCA-CFE-CGC

SNRT-CGT

SNJ-CGT

SNTPCT

SNJ

SNFORT

Ce document, complété par l'employeur, doit être remis au salarié sous contrat à durée déterminée à la fin de son contrat. Il lui permettra de faire valoir ses droits à formation (au titre du droit individuel à la formation - DIF, ou du congé individuel à la formation - CIF) auprès de l'Afdas.

Bordereau individuel d'accès à la formation

SALARIÉS SOUS CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE ⁽¹⁾

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION | BILAN DE COMPÉTENCES | VAE | DIF

▼ PARTIE À COMPLÉTER PAR L'EMPLOYEUR

> EMPLOYEUR

Raison sociale

N° d'adhérent à l'AFDAS

N° de SIREN

> SALARIÉ

Nom

Prénom

Adresse personnelle

Code postal

Ville

N° de Sécurité Sociale

> CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

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

du

au

Durée du contrat

mois

et

jours

Total d'heures travaillées sur la période

Salaire brut pour la totalité du contrat

euros

Dont indemnité compensatrice de congés payés

euros

et indemnité de fin de contrat

euros

> SIGNATURE ET CACHET DE L'EMPLOYEUR

Fait à

Cachet de l'entreprise

Le

Les informations recueillies sont nécessaires pour l'enregistrement de votre demande.
En application de l'article 27 de la loi du 06/01/78, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent, sur simple appel téléphonique auprès de nos services.

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

> VOS DROITS À FORMATION

Vous pouvez demander à l'Afdas le financement d'une formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF) ou d'un droit individuel à la formation (DIF), selon les conditions décrites ci-après.

1 CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION (CIF), CONGÉ BILAN DE COMPÉTENCES (CBC) OU VAE

ANCIENNETÉ	<p>24 mois d'activité salariée (consécutifs ou non) au cours des 5 dernières années :</p> <ul style="list-style-type: none"> > quel que soit le secteur d'activité dans lequel vous avez exercé > quelle que soit la nature des contrats (2 535 heures au minimum), dont 4 mois sous contrat à durée déterminée ⁽¹⁾ (consécutifs ou non) au cours des 12 derniers mois (507 heures au minimum). 	<p>6 mois sous contrat à durée déterminée ⁽¹⁾ au cours des 22 mois qui précèdent la fin du dernier contrat de travail à durée déterminée.</p>
DÉLAI DE CARENCE	<ul style="list-style-type: none"> > entre 2 congés bilan de compétences : délai de carence de 5 ans > entre 2 congés individuels de formation : délai de carence en mois égal à la durée en heures du dernier CIF / 12 > un congé VAE par année civile 	
CONDITIONS DE DÉPART EN FORMATION	<p>La formation (congé individuel de formation, congé bilan de compétences, congé VAE) doit débuter dans les douze mois suivant la fin du dernier contrat à durée déterminée ayant ouvert le droit.</p> <p><i>Possibilité de suivre tout ou partie du bilan de compétences ou du congé VAE avant la fin du contrat de travail à durée déterminée si accord écrit de l'employeur.</i></p>	<p>Le candidat doit être indemnisé par l'ASSEDIC ou en différé d'indemnisation ou délai de carence au jour de l'entrée en formation.</p> <p>Cette indemnisation doit correspondre au droit acquis au titre de la fin du contrat de travail à durée déterminée ouvrant droit à la formation.</p>
FINANCEMENT	<p>Règles définies par le Conseil de gestion de l'AFDAS :</p> <ul style="list-style-type: none"> > prise en charge totale ou partielle du coût pédagogique de la formation > pour le congé individuel de formation : <ul style="list-style-type: none"> - rémunération de remplacement pendant la formation, - éventuelle prise en charge de vos frais de transport et d'hébergement. 	<p>Règles définies par le Conseil de gestion de l'AFDAS :</p> <ul style="list-style-type: none"> > prise en charge totale ou partielle du coût pédagogique de la formation > éventuelle prise en charge des frais de transport et d'hébergement. <p>Versement par l'ASSEDIC de l'ARE complétée par une allocation permettant de percevoir 80 % de la moyenne des salaires perçus au cours des 6 derniers mois sous CDD.</p> <p>Cette allocation complémentaire cesse d'être versée à l'épuisement des droits à l'ARE.</p>

2 DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

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

Le droit peut être exercé pendant votre contrat, hors temps de travail, ou, à l'issue de votre contrat*.

Le nombre d'heures de DIF acquis est calculé sur la base de 21 heures* pour un de travail à temps complet ou au moins à 80% d'un temps plein*.

* Disposition conventionnelle

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