

Brochure n° 3097

Convention collective nationale

IDCC : 1307. – EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE

ACCORD DU 13 MARS 2012
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250976M
IDCC : 1307

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 ;

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 ;

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 des salariés des entreprises ;

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

les parties signataires décident de gérer au sein de l'AFDAS (fonds d'assurance formation des activités spectacles, cinéma et audiovisuel, publicité et loisirs), agréé en tant qu'OPCA et OPACIF, les dispositifs de formation 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 de l'accord

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.

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 :

- d'élaborer des certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- de promouvoir les CQP ;

- de lister 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 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.

Article 3

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

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.

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 gestion de la section professionnelle « Exploitation cinématographique et distribution de films » met en œuvre la politique de formation professionnelle et de professionnalisation en prenant en compte les recommandations de la CPNEF-ECDF.

Il a notamment pour mission, en liaison avec la CPNEF-ECDF :

- d’établir les actions et publics prioritaires et de mettre en place le plan de formation des branches ;
- d’assurer la gestion des budgets décrits à l’article 4.2 ci-dessous ;
- et, pour tous les dispositifs dont il a la charge :
 - de définir les conditions et modalités de prise en charge des dépenses ;
 - 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, un bilan de fonctionnement.

4.2. Budgets de la section professionnelle

Le conseil de gestion gère pour la branche de l’exploitation cinématographique les 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 gestion « exploitation-distribution ».

4.3. 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 « 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 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 »).

TITRE II

DISPOSITIFS DE FORMATION

Article 1^{er}

*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.

En application de l'article L. 6322-64 du code du travail, l'action peut être réalisée entièrement hors temps de travail 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 de la branche de l'exploitation cinématographique doivent pouvoir acquérir une qualification soit :

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

Les partenaires sociaux de la branche de l'exploitation cinématographique 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 de la branche de l'exploitation cinématographique 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 (avant ci-avant).

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. Coûts pédagogiques

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

Toutefois, le conseil de gestion pourra fixer des plafonds supérieurs aux plafonds réglementaires.

2.4. 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

La période de professionnalisation peut bénéficier à tout salarié du secteur de l'exploitation cinématographique afin que sa qualification lui permette de remplir les exigences de son activité et son développement comme prévues 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. Publics concernés

La période de professionnalisation est ouverte, sans que l'ordre de cette énumération soit considéré comme préférentiel :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des techniques et de l'organisation du travail ;
- 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 l'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 salariés reprenant une activité professionnelle, en tenant compte de l'avis d'aptitude, suite à une interruption totale de travail de plus de 6 mois due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnus par les organismes sociaux habilités ;
- aux salariés reconnus handicapés ;
- aux salariés dont l'emploi est menacé dans un objectif de reconversion ;
- aux salariés engagés dans le cadre d'un contrat unique d'insertion.

3.3. Objectifs de la période de professionnalisation

Tout salarié répondant aux critères définis ci-dessus 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 ;
 - soit ouvrant droit à un CQP ;
- d'aboutir à la réadaptation au poste de travail du salarié qui reprend son activité professionnelle après une longue suspension de son contrat de travail ;
- d'acquérir une qualification correspondant aux évolutions professionnelles prévisibles à court et moyen terme ;
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEF.

A l'issue de la formation, l'organisme de formation devra remettre soit un diplôme, soit un titre, soit un certificat ou une attestation de formation.

3.4. Durée minimum de la période de professionnalisation

La durée minimale des périodes de professionnalisation est de :

- 21 heures pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 35 heures pour les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- 70 heures pour les entreprises d'au moins 250 salariés,

pour une période 12 mois calendaires pour chaque salarié en bénéficiant.

Toutefois, ces durées minimales ne s'appliquent pas :

- au bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience ;
- aux périodes de professionnalisation des personnes âgées d'au moins 45 ans.

3.5. 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.

3.6. 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 temps de 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 :

a) Soit à l'initiative du salarié dans le cadre de son droit individuel à la formation

Si les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail excèdent le montant des droits ouverts au titre du DIF, l'employeur doit prendre des engagements 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 (à pourvoir ou créées) correspondant aux connaissances (ou qualification) 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.

b) Soit à l'initiative de l'employeur, mais, dans ce cas, avec l'accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation

Puisque l'action de qualification ou de formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements (promotion, augmentation de salaire, changement de poste...) auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

c) Situation du salarié pendant la période de professionnalisation.

Pour les périodes de professionnalisation effectuées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie 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.

3.7. 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 de gestion paritaire de la section professionnelle, dans la limite des fonds disponibles.

Article 4

Droit individuel à la formation

4.1. DIF prioritaire

Les actions de formation jugées prioritaires au titre du DIF sont les actions jugées prioritaires par le conseil de gestion de la branche, qui pourra s'appuyer sur les préconisations de la CPNEF-ECDF et les travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

4.2. DIF et temps de travail

La formation dans le cadre du DIF peut s'exercer durant le temps de travail ou en dehors de celui-ci. L'employeur précise ce point au moment de l'acceptation de la demande du salarié.

La demande du DIF doit se faire au minimum 2 mois avant le début effectif de la formation demandée.

4.3. 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 délai congé. 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 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 deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail (fixé par décret).

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 deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 ; actuellement 9,15 €) ainsi que les références de l'AFDAS. En cas d'acceptation d'un contrat de sécurisation professionnelle par le salarié, ce montant est égal à zéro, l'employeur ayant versé à Pôle emploi une somme égale au nombre d'heures acquises et non utilisées multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 ; actuellement 9,15 €.

Article 5

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

5.1. 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.

5.2. Information des salariés sur la formation

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 compétences ou à une action de professionnalisation.

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 grands 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 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 gestion.

Elles sont destinées à financer :

- les actions de formation jugées prioritaires par la branche dans le cadre d'un plan de formation ;
- les allocations formation versées au titre des DIF prioritaires.

Article 8

Plan de formation de l'entreprise

Les entreprises occupant au moins 10 salariés peuvent verser à l'AFDAS la totalité des contributions destinées à financer la formation professionnelle continue (art. 1^{er} du titre III du présent accord).

Les contributions qui ne sont pas obligatoirement mutualisées sont alors gérées par l'AFDAS conformément aux dispositions prises par le conseil d'administration et dans le respect de l'article L. 6332-3-1 du code du travail.

TITRE III

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

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

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 d'au moins 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, sera 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 d'au moins 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, sera 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 d'au moins 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 à verser au FPSPP au titre du plan de formation entre le plan de formation de branche et le plan de formation d'entreprise est faite au prorata de chaque plan de formation.

Article 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.

CHAPITRE II

TAUX DE CONTRIBUTIONS ET RÉPARTITION DES CONTRIBUTIONS

Article 1^{er}

Entreprises occupant au moins 20 salariés

Les entreprises occupant au moins 20 salariés 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 tels que définis ci-dessus (art. 1^{er} du chapitre I^{er} du titre III « Assiette des contributions »), répartie 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 dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation, des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale, des formations réservées aux tuteurs ;

- des frais de formation des DIF lorsqu'ils relèvent des priorités de la branche ;
- des actions menées dans le cadre de la portabilité du droit individuel à la formation, 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 2 du chapitre I^{er} du titre III, au titre de la professionnalisation des entreprises d'au moins 20 salariés ne bénéficiant pas d'exonération, en appliquant le taux défini à l'article 3 du chapitre I^{er} du titre III du présent accord.

Ce versement sera reversé par l'AFDAS au FPSPP.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS.

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

- 0,30 % mutualisés au sein de l'AFDAS au titre du plan de formation de la branche « Exploitation cinématographique ».

Cette contribution est obligatoirement versée à l'AFDAS et mutualisée dans un compte spécifique à la branche dans le respect de l'article L. 6332-3-1 du code du travail.

Elle est destinée à financer :

- les actions de formation reconnues prioritaires à ce titre par le conseil de gestion de la branche, qui pourra s'appuyer sur les travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
 - les allocations de formation ou remboursement de salaires, ou frais de déplacement/défraiement des DIF lorsqu'ils relèvent des priorités de la branche ;
 - la partie du financement du FPSPP calculée sur cette contribution dans les conditions définies aux articles 2 et 3 du chapitre I^{er} du titre III 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 2 et 3 du chapitre I^{er} du titre III du présent accord ;
- 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 formation pour toutes les formations mises en œuvre hors temps de travail et qui ne sont pas prises en charge sur les fonds mutualisés du plan de formation de la 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 6 du titre II du présent accord.

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.

Article 2

Contribution des entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés

2.1. Principes

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

Le secteur de l'exploitation cinématographique décide de compenser ces exonérations de telle sorte que les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés contribuent au même taux que les entreprises occupant au moins 20 salariés au titre des contributions destinées à financer le CIF, d'une part, et la professionnalisation, d'autre part.

Les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés doivent consacrer au financement de la formation, après les exonérations mentionnées à l'article L. 6331-14, une participation minimale de 1,60 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD tels que définis ci-dessus (art. 1^{er} du chapitre I^{er} du titre III « Assiette des contributions »).

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 1^{er} du chapitre I^{er} du titre III 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.

2.3. Professionnalisation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de 10 salariés et plus 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 0,85 %, ramené à 0,50 % après diminution de 0,35 % de l'assiette définie à l'article 1^{er} du chapitre I^{er} du titre III 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 ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des frais de formation des DIF lorsqu'ils relèvent des priorités de la branche ;
- 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 2 du chapitre I^{er} du titre III, au titre de la professionnalisation des entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés en appliquant le taux défini à l'article 3 du chapitre I^{er} du titre III 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, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif.

2.4. Plan de formation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises d'au moins 10 salariés 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 % au titre du plan de formation de la branche.

Cette contribution est obligatoirement versée à l'AFDAS et mutualisée au sein de la branche de l'exploitation cinématographique 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, qui pourra s'appuyer sur les travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- la partie du financement du FPSPP calculée sur cette contribution dans les conditions définies aux articles 2 et 3 du chapitre I^{er} du titre III du présent accord.

0,60 % au titre :

- de la partie du financement du FPSPP calculée sur cette contribution dans les conditions définies aux articles 2 et 3 du chapitre I^{er} du titre III du présent accord,
- du 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 ;
- 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 6 du titre II du présent accord.

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.

Article 3

Contributions des entreprises employant moins de 10 salariés

Conformément aux décisions prises antérieurement par la branche de l'exploitation cinématographique, le taux de contribution est égal à 1 %, du montant des salaires versés aux salariés sous contrat à durée indéterminée et aux salariés sous contrat à durée déterminée. 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, quelle que soit leur branche professionnelle et leur effectif.

0,20 % au titre de la professionnalisation, destiné à financer :

- des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation, des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale, des formations réservées aux tuteurs ;
- des frais de formation des DIF lorsqu'ils relèvent des priorités de la branche ;
- 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 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 2, en appliquant le taux défini à l'article 3 du chapitre I^{er} du titre III 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 et leur effectif.

0,30 % au titre du plan de formation de la branche.

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

Cette contribution est destinée à financer :

- des actions de formation reconnues prioritaires à ce titre par le conseil de gestion de la branche de l'exploitation cinématographique, qui devra s'appuyer sur les recommandations de la CPNEF, elles-mêmes issues des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- des DIF non prioritaires ;
- de 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 2 du chapitre I^{er} du titre III, en appliquant le taux défini à l'article 3 du chapitre I^{er} du titre III du présent accord.

Les sommes correspondantes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et mutualisées dans les comptes spécifiques aux branches.

0,30 % au titre du plan de formation des entreprises, destiné à financer :

- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- des actions de formation mises en œuvre au titre du droit individuel ;
- de 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 2 du chapitre I^{er} du titre III, en appliquant le taux défini à l'article 3 du chapitre I^{er} du titre III du présent accord.

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.

Article 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 congé individuel de formation des CDD au taux de 1 % sur les salaires versés aux salariés sous CDD.

Article 5

Entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés

Toutes les entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés dès lors qu'elles atteignent le seuil de 10 salariés, et ce dès la première 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 2 et 3 du chapitre I^{er} du titre III.

Article 6

Entreprises ayant franchi le seuil de 20 salariés

Toutes les entreprises ayant franchi le seuil de 20 salariés qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises d'au moins 20 salariés dès lors qu'elles atteignent le seuil de 20 salariés, et ce dès la première 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 2 et 3 du chapitre I^{er} du titre III.

Article 7

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

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 cinquième 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 de la section professionnelle « Exploitation cinématographique et distribution de films », ces modalités concernent 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

MODALITÉ D'APPLICATION

Le présent accord se substitue à l'accord du 5 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle continue dans les entreprises de la branche de l'exploitation cinématographique ainsi que ses avenants relatifs à la formation professionnelle, et tout particulièrement l'avenant n° 1 du 26 mars 2009, l'avenant n° 2 du 21 décembre 2009 et l'avenant n° 3 du 9 juin 2010, ainsi qu'à l'accord du 23 octobre 2008 relatif aux modalités d'accès à la formation pour les salariés occupés sous CDD.

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 pour la branche de l'exploitation cinématographique.

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2012, c'est-à-dire sur les contributions dues avant le 1^{er} mars 2013 et calculées sur les salaires versés en 2012, pour une durée de 3 ans.

Passé ce délai, son application se fera par tacite reconduction.

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 13 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNCF.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

SNS CFTC ;

SNE CGT.