

# **Avenant n° 1 à l'accord relatif à la formation continue dans les entreprises de la branche de l'exploitation cinématographique du 5 janvier 2005 pour la mise en œuvre de la période de professionnalisation**

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,
- l'accord portant création de la Commission Paritaire Nationale Emploi/Formation de l'Exploitation cinématographique et de la Distribution de Films,
- l'accord relatif à la formation continue dans les entreprises des branches de l'exploitation cinématographique,
- la nécessité de faciliter l'accès à la formation des salariés des entreprises,
- la volonté des organisations professionnelles d'employeurs et des syndicats de salariés représentatifs des branches de l'exploitation cinématographique de confirmer l'importance qu'ils attachent à la formation, et notamment à la période de professionnalisation,

Les parties signataires décident de définir les conditions de mise en œuvre de la période de professionnalisation dans les entreprises de la branche de l'exploitation cinématographique.

## **Article 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.

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

## **Article 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 d'un 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 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 six mois due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnus par les organismes sociaux habilités,
- aux salariés reconnus handicapés.

## **Article 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,
  - o soit enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles,
  - o soit reconnue dans la classification d'une convention collective,
  - o soit figurant sur une liste établie par la CPNEF (Commission Paritaire Nationale Emploi et de la Formation).
- 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.

## **Article 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.

## **Article 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 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 le délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles (à pourvoir ou créées) correspondant aux connaissances (ou qualifications) 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.

## **Article 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 de gestion paritaire de la section professionnelle, dans la limite des fonds disponibles.

Fait à Paris, le 26 mars 2009

Pour la Fédération Nationale  
des Cinémas Français

Le Président de la  
Commission des Questions Sociales

**Jean LABÉ**  
Président

**Jean-Fabrice REYNAUD**

Pour la Fédération FASAP - FO

Pour le Syndicat National  
de l'Exploitation (C.G.T)

Pour le Syndicat C.F.T.C. du  
Spectacle et de l'Audiovisuel

Pour la F3C  
(C.F.D.T.)

Pour la CGC

**Alain GOMEZ**  
Secrétaire Général