

Spectacle vivant public et privé : accords interbranches

Commission paritaire nationale Emploi Formation professionnelle (CPNEF/AV)

(Voir «*Intermittents du spectacle : accords de branche du secteur*»)

Accord du 22 juin 1993

[Étendu par arrêté du 11 juillet 1994, JO 22 juillet 1994]

Article 1 Champ d'application

La Commission Paritaire Nationale Emploi-Formation du Spectacle Vivant (CPNEF-SV) exerce sa réflexion et son action auprès des entreprises, privées ou publiques, quel que soit leur statut, qui développent à titre principal des activités de spectacles vivants, telles que spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de variétés, de concert, de cirques ou de cabarets dont les activités sont répertoriées notamment à la nomenclature NAF sous les numéros 92.3A, 92.3B, 92.3D et 92.3J.

Article 2 Composition

La CPNEF-SV est composée paritairement de représentants des organisations syndicales des employeurs, d'une part, et des salariés (2 titulaires et 2 suppléants par organisation), d'autre part.

Ces représentants sont désignés par les organisations représentatives dans la branche.

Article 3 Objectifs

La CPNEF-SV est chargée de mettre en place et de contrôler en matière d'emploi et de formation, tous les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs définis par le présent accord :

- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;
- élaborer tant une politique d'ensemble que sectorielle aussi bien en matière de formation que d'emploi ;
- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;
- mettre en place les moyens nécessaires à l'application de cette politique.

Article 4 Missions

4.1 Formation

En matière de formation, la CPNEF-SV est plus particulièrement chargée de :

- définir les priorités tant en matière de formation initiale qu'en matière de formation continue ;
- regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation, des CIF, des formations en alternance, des CFI, etc. ;
- définir les moyens à mettre en œuvre pour que puisse être réalisée une véritable politique d'insertion des jeunes dans le secteur professionnel, notamment dans le cadre de l'utilisation du 0,3% de la masse salariale prévue par la loi ;
- engager une réflexion sur les politiques de formation permettant la reconversion ;
- rechercher, en concertation avec les pouvoirs publics et les organismes de formation, les moyens propres à assurer l'optimisation des ressources de formation ;
- mettre en œuvre avec l'État un contrat d'étude prévisionnelle de l'emploi en vue d'élaborer un engagement de développement de la formation professionnelle dans le spectacle vivant ;
- veiller au respect des accords professionnels intervenus depuis 1971 ;
- agréer les stages et les organismes de formation.

Les partenaires sociaux veilleront par ailleurs à développer la synergie avec l'AFDAS, FAF professionnel.

4.2 Emploi

En matière d'emploi, la CPNEF-SV est plus particulièrement chargée de :

- étudier en permanence l'évolution des emplois tant qualitativement que quantitativement ;
- chercher toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- adapter le développement des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi ;
- susciter en cas de licenciement économique ou de réduction significative de l'activité d'un secteur toutes les solutions susceptibles d'être mises en œuvre pour faciliter le reclassement ou la reconversion ;
- étudier les actions favorisant la réinsertion des chômeurs de longue durée ;
- trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi ;
- effectuer toutes les démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'insertion professionnelle des jeunes à l'issue de leur formation.

4.3 Rapport annuel

Chaque année la CPNEF-SV adopte et publie un rapport sur la formation professionnelle et l'emploi.

Article 5 Organisation

Les parties signataires laissent à leurs représentants au sein de cette commission le soin de déterminer les règles de son organisation et de son fonctionnement dans un règlement intérieur prévoyant notamment :

- périodicité et calendrier des réunions ;
- élection d'un(e) président(e) et d'un(e) secrétaire, dans le respect de l'alternance liée au paritarisme ;
- mise en place de groupes de travail restreints ;
- prise en charge des frais de participation aux réunions de la commission ;
- détermination des ressources de la CPNEF-SV et de ses moyens d'action, notamment en liaison avec l'AFDAS.

Les membres de la CPNEF sont habilités à discuter des dispositions financières, pédagogiques et administratives nécessaires à l'application du présent accord.

Article 6 Litiges et contrôle

Toutes les difficultés d'application des textes en vigueur et des clauses du présent accord seront soumises à la réunion des partenaires sociaux signataires du présent accord, éventuellement après saisine des Commissions de conciliation des conventions collectives dans le champ desquelles se présentent les litiges.

Article 7 Durée de l'accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des organismes employeurs entrant dans le champ d'application défini à l'article 1.

L'ensemble des présentes dispositions est applicable à la date de la signature du présent accord.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut faire l'objet d'une demande de modification ou de dénonciation. Cette demande émanant d'un ou plusieurs signataires, devra être portée à la connaissance des organisations représentatives du secteur par lettre recommandée avec accusé de réception, en tenant compte d'un préavis de six mois. Elle devra énoncer de manière explicite les propositions de modification ainsi que les motivations de la demande.

Les partenaires sociaux signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 133-8 du Code du Travail.

Formation professionnelle

(Voir «Intermittents du spectacle : accords de branche du secteur»)

Accord national professionnel du 24 janvier 1986

Formation professionnelle des salariés employés par contrat à durée indéterminée dans les secteurs des spectacles vivants et de l'action culturelle

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat des directeurs de théâtres de Paris et de la région parisienne ;

Syndicat national des directeurs de tournées ;

Syndicat des directeurs de théâtres de chansonniers de Paris ;

Union des maisons de la culture (UMC) ;

Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles (S.Y.N.D.E.A.C.) ;

Comédie Française ;

Théâtre national de l'Odéon ;

Théâtre national de Strasbourg ;

Théâtre national de Chaillot ;

Théâtre de l'Est parisien ;

Syndicat professionnel des cirques français.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national des professionnels du théâtre et de l'action culturelle (SYNPTAC CGT) ;

Fédération Force ouvrière des syndicats des spectacles, de la presse et de l'audiovisuel ;

Fédération de la communication C.G.C. pour le syndicat national des administrateurs de théâtres et de spectacles et pour le syndicat national des cadres artistiques, techniciens et administratifs du spectacle vivant ;

Fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture (FTILAC) CFDT ;

Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés des branches d'activité des spectacles vivants et de l'action culturelle,

Par référence aux accords professionnels :

— du 12 septembre 1972 portant création du fonds d'assurance formation des activités du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel ;

— des 16 avril et 22 octobre 1980 instituant la gestion de la formation continue dans le cadre de la solidarité professionnelle ;

Sur avis des instances paritaires constituées au sein de l'AFDAS,

décient de compléter et préciser les accords des 16 avril et 22 octobre 1980, selon les dispositions suivantes :

Chapitre I **Dispositions générales**

Article 1

Les salariés qui exercent leurs activités dans les entreprises des spectacles vivants et de l'action culturelle sont employés :

- soit sous contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par les articles L. 122-3 (2^o) et D. 121-2 du code du travail ;
- soit sous contrat à durée indéterminée.

Article 2

Les droits à formation des salariés employés sous contrat à durée déterminée et les obligations des employeurs sont définis par les accords professionnels des 18 juin 1977 et 6 novembre 1985.

Article 3

La gestion des actions de formation des personnels employés sous contrat à durée indéterminée relève de la responsabilité :

- soit des partenaires sociaux ;
- soit de l'entreprise.

Article 4

Le présent accord traite des actions de formation gérées par les partenaires sociaux dans le cadre des régimes de solidarité au bénéfice des personnels employés sous contrat à durée indéterminée et des obligations qui en résultent pour les employeurs.

Article 5

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés s'engagent à désigner leurs représentants dans les instances paritaires de l'AFDAS, qui ont pour mission de définir les politiques et de gérer les budgets de formation des régimes institués au titre de la solidarité professionnelle.

Chapitre II **Les employeurs**

Article 6

Les employeurs qui relèvent des secteurs d'activités des spectacles vivants et de l'action culturelle sont tenus d'adhérer à l'AFDAS

Article 7

Les obligations des employeurs concernant les salariés employés sous contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par les articles L. 122-3(2^o) et

D. 121-2 du code du travail sont définies par les accords des 18 juin 1977 et du 6 novembre 1985.

Article 8

En ce qui concerne la formation professionnelle continue des salariés employés sous contrat à durée indéterminée, et par référence aux dispositions prévues par le code du travail, le quota des cotisations versées au titre de la mutualisation est de 0,45 p. 100 et comprend le financement :

- a) Du plan de formation défini par les instances paritaires, à concurrence de 0,35 p. 100 ;*
- b) Des congés individuels de formation, à concurrence de 0,10 p. 100.*

En ce qui concerne les formations en alternance, et en application de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984), la participation des employeurs comprend :

- a) La taxe additionnelle à la taxe d'apprentissage, à concurrence de 0,10 p. 100 ;*
- b) Le quota de 0,20 p. 100 imputable sur la participation à la formation professionnelle continue.*

Article 9

L'assiette de la participation est constituée par le montant, entendu au sens de l'article 231-1 du code général des impôts, des salaires payés aux personnels définis à l'article précédent pendant la période de référence.

Article 10

Les contributions sont exigibles trimestriellement à terme échu.

Article 11

Les contributions dues au titre de la formation professionnelle continue qui excèdent le montant des contributions mutualisées sont réservées au financement des actions de formation à l'initiative de l'employeur.

Chapitre III **Les salariés**

Article 12

Les salariés employés sous contrat à durée indéterminée dans les entreprises qui relèvent des spectacles vivants et de l'action culturelle ont la faculté de faire valoir leurs droits à formation auprès de l'AFDAS au titre :

- des congés individuels de formation ;*
- du plan de formation des instances paritaires.*

Article 13

Sous réserve de l'autorisation d'absence délivrée par l'employeur, la candidature est retenue en fonction des places disponibles sur le stage et des ressources dont

dispose la commission paritaire sur la base des critères suivants :

- délai de carence déterminé en fonction des stages précédemment suivis par le postulant ;
- relation entre le profil professionnel du candidat et les objectifs du stage souhaité ;
- antériorité de la demande ;
- ancienneté dans la profession ;
- nombre de salariés de l'entreprise ayant bénéficié de stages financés par les instances paritaires.

Article 14

Le coût pédagogique des stages retenus au titre du plan de formation des instances paritaires est pris en charge par la commission paritaire.

Le stage est gratuit pour le salarié bénéficiaire.

Article 15

Le signataire qui participe à un stage agréé par les instances paritaires au titre :

- du congé individuel de formation ;
- du plan de formation des instances paritaires, bénéficie, selon les dispositions légales, du maintien de son salaire qui est imputable sur les contributions à la formation professionnelle continue.

Financement de la formation professionnelle

Accord du 2 février 2005

[Étendu par arr. 12 juin 2006, JO 23 juin]

(*Accord supprimé et remplacé par Accord du 11 mai 2011*)

Mod. par Avenant 30 juin 2008, étendu par arr. 16 févr. 2009, JO 25 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2008

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNES ;
SYNDEAC ;
SDTP ;
SYNPASE ;
SNSP ;
PRODISS ;
CSAD ;
SMA ;
FROFEVIS ;
SCC ;
SYNAVI.

Syndicat(s) de salariés :

FCCS CGC ;
FNSAC ;

F3C CFDT.

Vu :

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

- crée de nouveaux droits à la formation,
- modifie l'embauche sous alternance,
- augmente le taux légal de contribution à la formation professionnelle continue pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés, pour 2004 et 2005,
- augmente le taux légal de contribution à la formation professionnelle continue pour les entreprises employant au minimum 10 salariés pour 2004,
- étend les responsabilités des CPNE,

— l'accord portant création de la Commission Paritaire Nationale Emploi/Formation du Spectacle Vivant du 22 juin 1993 qui précise ses missions,

— que l'AFDAS, Fonds d'Assurance Formation des Activités Spectacles, Cinéma et Audiovisuel, Publicité et Loisirs, est agréé en tant qu'OPCA et OPACIF, le présent accord cadre a pour objet de définir les modalités de gestion des dispositifs de la formation professionnelle, et, d'inciter les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés représentatifs du spectacle vivant à négocier des accords conventionnels précisant la mise en œuvre de ces différents dispositifs.

Les dispositifs de formation (Titre II) et les contributions des entreprises (Titre III) du présent accord cadre concernent les salariés du spectacle vivant sous contrats à durée indéterminée et sous contrats à durée déterminée. Les salariés intermittents du spectacle, tels que précisé à l'article L. 954 du Code du travail, font l'objet d'un accord intersectoriel spécifique.

Préambule

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

Considérant que les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés représentatifs du spectacle vivant, par un dialogue renforcé, souhaitent créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires se donnent pour objectif de faciliter l'accès à la formation des salariés, non seulement pour leur nécessaire adaptation à leur poste

de travail et à l'évolution de leur emploi, mais aussi pour le développement de leurs compétences ou leurs besoins de reconversion, et ce, quelle que soit la taille des entreprises qui les emploient.

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

- de s'investir activement pour développer les moyens de la formation, d'identifier les besoins et les priorités, que ce soit au niveau des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs, de leurs représentants nationaux ou locaux, de la CPNEF-SV, ou de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, et de promouvoir leurs orientations auprès des pouvoirs publics et des partenaires de la profession ;
- sur la base du présent accord cadre, d'ouvrir des négociations portant sur le développement de la formation professionnelle des salariés, et notamment des jeunes et des salariés sans qualification, précisant les modalités de mise en œuvre des différents dispositifs de la formation ;
- de mettre en œuvre des dispositifs de formation visant à développer les compétences des salariés et à leur permettre de réussir leurs projets professionnels, de s'insérer durablement dans l'emploi, et d'obtenir une meilleure reconnaissance de leurs qualifications (dispositifs tels que le Congé Individuel de Formation, le Plan de Formation, le Contrat de Professionnalisation, la Période de Professionnalisation, le Droit Individuel de Formation, le bilan de compétence) ;
- de multiplier autant que possible les actions de Validation des Acquis de l'Expérience afin de permettre une meilleure reconnaissance des qualifications, une évolution professionnelle et, si nécessaire, une reconversion ;
- d'aider les entreprises de la branche à améliorer la gestion prévisionnelle des emplois et à anticiper les besoins en compétence des salariés ;
- d'aider les salariés à mettre en œuvre leur Droit Individuel à la Formation en tenant compte des spécificités de la branche.

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

Titre I

Définition des priorités du spectacle vivant et mise en œuvre de la politique de formation

Article I-1

Champ d'application de l'accord cadre

Le champ d'application du présent accord cadre est national et comprend - à l'exception des contributions visées au 4^{ème} alinéa de l'article L. 951-1 et au 3^{ème} alinéa de l'article L. 952-1 du code du travail - les DOM.

Il est constitué, à la date de signature de ce texte, de l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs d'activités du spectacle vivant identifiés généralement dans la nomenclature d'activités françaises, par les codes NAF en vigueur au 1^{er} janvier 2003 suivants :

92.3A Activités artistiques sauf :

- les activités exercées par les autres artistes indépendants, peintres, dessinateurs, sculpteurs, écrivains, etc...

- la gestion des droits attachés aux œuvres artistiques, littéraires, musicales, etc

- la restauration d'objets d'art

92.3 B Services annexes aux spectacles

92.3 D Gestion de salles de spectacles

92.3 K Activités diverses du spectacle (sauf activités des écoles, clubs et professeurs de danse).

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

Article I-2

Attributions de la Commission Paritaire Nationale Emploi/Formation du Spectacle Vivant (CPNEF-SV)

Conformément à l'article L. 934-2 du code du travail, les organisations professionnelles du spectacle vivant doivent négocier régulièrement les priorités, les objectifs et les moyens pour la formation professionnelle des salariés des entreprises de leurs secteurs.

Aussi, conformément aux articles L. 900-1 et L. 900-3 du code du travail les organisations professionnelles décident de confier à la CPNEF-SV, dont l'attribution générale est d'assurer le développement et la sécurité de l'emploi, et, la promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi, le soin :

- de lister les formations professionnelles et les certifications présentant un intérêt reconnu pour la profession ;

- d'identifier les qualifications correspondant aux besoins du spectacle vivant, prévisibles à court et à moyen terme, et, de définir des objectifs et des priorités de formation ;

- d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, en tenant

compte des travaux réalisés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
— de définir les conditions de mise en œuvre du passeport formation.

Article I-3

Attributions du Conseil de Gestion de la section professionnelle «spectacle vivant» de l'AFDAS

I-3-1 Rôles et missions

Le Conseil de Gestion de la section professionnelle «spectacle vivant», en concertation avec ses commissions, a pour mission de définir, pour les sommes mutualisées au titre des dispositifs de la formation professionnelle continue, les orientations et les modalités de prise en charge des actions de formation.

Tout particulièrement, le Conseil de Gestion de la section professionnelle «spectacle vivant» s'attache à mettre en œuvre la politique de formation professionnelle et de professionnalisation, en prenant en compte les recommandations de la CPNEF-SV.

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

Il assure la gestion des budgets décrits à l'article I-3-2 ci-dessous, et, pour tous les dispositifs dont il a la charge, il :

- définit les conditions et modalités de prise en charge des dépenses,
- développe une politique incitative,
- propose au Conseil d'Administration des modalités de prise en charge des formations réservées aux salariés d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés,
- présente, chaque année, au Conseil d'Administration, un bilan de fonctionnement.

I-3-2

Les budgets de la section professionnelle

Le Conseil de Gestion gère deux budgets qui proviennent de deux contributions distinctes :

- un budget réservé au plan de formation de la branche, calculé sur la base des contributions reçues à ce titre diminuées des frais de gestion.
- un budget réservé au financement, calculé sur la base des contributions dues à ce titre :
 - à des actions de formation liées aux Contrats ou Périodes de Professionnalisation,
 - à des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - aux frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du Droit Individuel à la Formation.

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

Article I-4

L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

Conformément à l'article L. 934-2 du code du travail, les organisations professionnelles décident de créer un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, dont les travaux permettront à la CPNEF-SV de suivre l'évolution de l'emploi.

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

Les missions et les moyens de cet Observatoire, ainsi que la composition du Comité de pilotage seront fixés dans un accord spécifique.

Article I-5

La consultation des instances représentatives du personnel

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

Le comité d'entreprise délibère chaque année sur le plan annuel de formation, à l'aide d'une note explicitant les orientations générales de l'entreprise en matière de formation, le plan de formation de l'année suivante, les 3 types d'actions de formation auxquelles se rattachent les actions proposées dans le cadre du projet de plan de formation pour l'année à venir.

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

- les informations sur la formation figurant au bilan social (y compris celles concernant les dispositions relatives aux travailleurs handicapés- conformément à l'article L. 934-2 alinéa 15 du Code du Travail - et à l'égalité des hommes et des femmes - conformément à l'article L. 934-3 du Code du Travail),
- le bilan des actions comprises dans le plan de formation, celui des périodes de professionnalisation et les actions mises œuvre au titre du Droit Individuel de Formation pour l'année antérieure et l'année en cours,
- une note présentant les informations relatives aux Congés Individuels de Formation, aux congés de bilan de compétences, aux congés de Validation des Acquis de l'Expérience et aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés ainsi qu'aux résultats obtenus.
- le bilan pour l'année antérieure et l'année en cours en matière d'accueil, d'insertion et de formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi au travers des contrats de professionnalisation.

La première réunion doit avoir lieu avant le 15 novembre, avec une présentation et une discussion des orientations. La deuxième réunion doit avoir lieu avant le 31 décembre avec une délibération sur le calendrier de mise en œuvre. La délibération s'effectue dans les conditions légales. Les projets faisant l'objet de délibération sont communiqués aux délégués syndicaux.

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

Dans le cadre de la négociation de branche prévue à l'article L. 934-2 du Code du Travail, les partenaires sociaux incitent les entreprises du spectacle vivant à communiquer, dès leur rédaction, les délibérations des institutions représentatives du personnel ainsi que les décisions de l'employeur, à la CPNEF-SV et au Conseil de Gestion de la section professionnelle «spectacle vivant» de l'AFDAS, par l'intermédiaire de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications.

Titre II **Les dispositifs de formation**

Mod. par Avenant 30 juin 2008, étendu par arr. 16 févr. 2009, JO 25 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2008

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNES ;

SYNDEAC ;

SDTP ;

SYNPASE ;

SNSP ;

PRODISS ;

CSAD ;

SMA ;

FROFEVIS ;

SCC ;

SYNAVI.

Syndicat(s) de salariés :

FCCS CGC ;

FNSAC ;

F3C CFDT.

Article II-1 **Le Plan de Formation de l'entreprise**

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

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

— les actions qui participent au développement des compétences des salariés.

II-1-1 **Les actions d'adaptation au poste de travail**

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

Les actions d'adaptation des salariés au poste de travail sont considérées comme du travail effectif, impliquant le maintien de la rémunération.

II-1-2 **Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien de l'emploi**

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

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

Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise, ou à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail dans la limite par an et par salarié de 50 h ou de 6 jours du forfait pour les cadres soumis au forfait jours, sans que ce dépassement ne s'impute sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Dans le cas de dépassement d'horaire légal, conventionnel ou contractuel, le refus du salarié ou la dénonciation dans les huit jours ouvrables de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

II-1-3 **Les actions de développement des compétences**

Ces actions ont pour objectif l'acquisition de compétences qui vont au-delà de la qualification professionnelle du salarié.

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

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

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

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

Ainsi, lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise s'engage à permettre au salarié d'accéder en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Elle devra également prendre en compte les efforts accomplis par le salarié.

Un accord conventionnel sectoriel peut définir les actions prioritaires de développement des connaissances.

II-1-4

Entreprises employant au minimum 10 salariés

Les entreprises employant au minimum 10 salariés (hors intermittents du spectacle), peuvent verser à l'AFDAS la totalité des contributions destinées à financer la formation professionnelle continue (article III-2).

Les contributions versées librement sont gérées par l'AFDAS conformément aux dispositions prises par le Conseil d'Administration.

II-1-5

Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés (hors intermittents du spectacle) versent à l'AFDAS la totalité des contributions destinées à financer la formation professionnelle continue (article III-3).

Les contributions affectées au Plan de Formation de l'entreprise et calculées au taux légal sont gérées par l'AFDAS conformément aux dispositions prises par le Conseil d'Administration.

Article II-2

Le Plan de Formation de la branche

Le Conseil de Gestion définit, en liaison avec la CPNEF-SV, le plan de formation de la branche. Il s'agit des actions de formation jugées prioritaires par la branche, que ce soit dans le cadre :

- du Plan de Formation mutualisé de l'entreprise,
- du Droit Individuel à la Formation.

Les sommes réservées au plan de formation de la branche professionnelle, provenant de toutes les entreprises quel que soit leur effectif, sont mutualisées au

sein d'un compte spécifique géré par le Conseil de Gestion.

Article II-3

Les Congés Individuels de Formation, les Congés Bilans de Compétences, les Validations de Acquis de l'Expérience

La gestion des droits individuels des salariés au titre des Congés Individuels de Formation, des Congés Bilans de Compétences et des Validations des Acquis de l'Expérience est effectuée par l'AFDAS en qualité d'OPACIF, selon les modalités retenues par l'accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif à la gestion des Congés Individuels de Formation.

Le Conseil de Gestion fait connaître à l'OPACIF, les priorités retenues, dans ce cadre, par la branche.

Article II-4

Les Contrats de Professionnalisation

Mod. par Avenant 30 juin 2008, étendu par arr. 16 févr. 2009, JO 25 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2008

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNES ;

SYNDEAC ;

SDTP ;

SYNPASE ;

SNSP ;

PRODISS ;

CSAD ;

SMA ;

FROFEVIS ;

SCC ;

SYNAVI.

Syndicat(s) de salariés :

FCCS CGC ;

FNSAC ;

F3C CFDT.

II-4-1

Objet des Contrats de Professionnalisation

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

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

- soit enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles,

- soit reconnue dans les classifications d'une des conventions collectives de la branche,
- soit figurant sur la liste établie par la CPNEF-SV.

II-4-2

Durée des Contrats de Professionnalisation

Le Contrat peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, ce contrat comporte une période de professionnalisation correspondant à l'action de professionnalisation.

La durée du Contrat de Professionnalisation est fixée par l'employeur et le bénéficiaire en cohérence avec la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée. La durée du contrat de professionnalisation en contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe en début de contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Néanmoins, les partenaires sociaux du spectacle vivant décident, conformément à ce qui est prévu dans l'article L. 981-2 du Code du travail, que la durée du contrat - 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 l'ANPE depuis plus de 6 mois lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles et que la durée de l'action de formation exigée pour l'obtention de ladite qualification est supérieur à 400 heures,
- pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEF-SV.

II-4-3

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

Mod. par Avenant 30 juin 2008, étendu par arr. 16 févr. 2009, JO 25 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2008

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNES ;
SYNDEAC ;
SDTP ;
SYNPASE ;
SNSP ;
PRODISS ;
CSAD ;
SMA ;

FROFEVIS ;
SCC ;
SYNAVI.

Syndicat(s) de salariés :
FCCS CGC ;
FNSAC ;
F3C CFDT.

Les partenaires sociaux du spectacle vivant décident, conformément à ce qui est prévu dans les articles L. 6325-13 et L. 6325-14 (ancien L. 981-3) du code du travail, que les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement sont comprises, pour les salariés qui bénéficient du contrat de professionnalisation dans une entreprise de la branche du présent accord, entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation.

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

- pour tous les contrats d'une durée supérieure à un an et dont la qualification retenue est enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles,
 - dès lors que la qualification professionnelle du contrat relève d'un métier artistique ou technique du spectacle vivant,
- En outre, cette durée pourra être supérieure à 25 % :
- 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 l'ANPE depuis plus de 3 mois lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles et que la durée de l'action de formation exigée pour l'obtention de ladite qualification est supérieure à 400 heures.

- pour les publics prioritaires identifiées par la CPNEF-SV.

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

II-4-4

Tutorat

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

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

Le tuteur doit être volontaire et reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et son expérience. Lorsque la période ou le Contrat de Professionnalisation concerne un jeune âgé de moins de 26 ans, le tuteur choisi doit justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de la professionnalisation visée.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat, s'il remplit les conditions de qualification ou d'expérience.

Le tuteur intervient non seulement dans la suivi du parcours de formation, mais aussi dans l'accueil du bénéficiaire du contrat et dans l'évaluation finale des acquis conformément aux missions énumérées dans le Décret du 13 septembre 2004 relatif aux conditions de mise en œuvre du Contrat et de la Période de Professionnalisation.

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

- le tuteur ne peut suivre que trois salariés au plus, tous contrats confondus (Contrats de Professionnalisation, d'Apprentissage, etc.),
- si nécessaire, le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique,

— le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de Contrats ou de Périodes de professionnalisation.

Les missions des tuteurs sont les suivantes :

— accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des Contrats de Professionnalisation,

— organiser avec les salariés concernés, l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels,

— assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

Une Charte définissant les obligations découlant des Contrats de Professionnalisation sera mise en place par les partenaires sociaux au sein del a CPNEF-SV en liaison avec l'AFDAS.

II-4-5 Rémunération du salarié sous Contrat de Professionnalisation

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

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

	Salariés de moins de 21 ans	Salariés de 21 ans à 25 ans	Salariés de 26 ans et plus
Salariés non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.	1 ^{er} année :	1 ^{er} année :	1 ^{er} et 2 ^{ème} année :
	55 % du SMIC	70 % du SMIC	85 % du salaire minimum conventionnel, la rémunération ne peut être inférieure au SMIC
	2 ^{ème} année	2 ^{ème} année	
Salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.	65 % du SMIC	80 % du SMIC	
	1 ^{er} année :	1 ^{er} année :	1 ^{er} et 2 ^{ème} année :
	65 % du SMIC	80 % du SMIC	85 % du salaire minimum conventionnel, la rémunération ne peut être inférieure au SMIC
	2 ^{ème} année :	2 ^{ème} année :	
	70 % du SMIC	85 % du SMIC	

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

II-4-6 Accord conventionnel sectoriel

Un accord conventionnel sectoriel peut définir les actions prioritaires dans le cadre des contrats de professionnalisation.

Article II-5 Les Périodes de Professionnalisation

Mod. par Avenant 30 juin 2008, étendu par arr. 16 févr. 2009, JO 25 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2008

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNES ;

SYNDEAC ;

SDTP ;

SYNPASE ;

SNSP ;

PRODISS ;

CSAD ;

SMA ;

FROFEVIS ;

SCC ;

SYNAVI.

Syndicat(s) de salariés :

FCCS CGC ;

FNSAC ;

II-5-1

Objet des Périodes de Professionnalisation

Les Périodes de Professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée.

II-5-2

Les publiques

Mod. par Avenant 30 juin 2008, étendu par arr. 16 févr. 2009, JO 25 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2008

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNES ;

SYNDEAC ;

SDTP ;

SYNPASE ;

SNSP ;

PRODISS ;

CSAD ;

SMA ;

FROFEVIS ;

SCC ;

SYNAVI.

Syndicat(s) de salariés :

FCCS CGC ;

FNSAC ;

F3C CFDT.

Les périodes de professionnalisation peuvent être ouvertes :

- aux salariés sans qualification professionnelle,
- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, et qui, de ce fait, sont amenés à suivre des formations afin de renforcer leurs compétences en lien avec l'emploi occupé, ou bien, en prévision d'un changement de poste et/ou d'une promotion,
- aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans, et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- aux travailleurs handicapés,
- aux salariés au retour d'un arrêt de longue maladie.

Chaque année, la CPNEF SV, en fonction notamment des résultats des enquêtes conduites par l'Observatoire

Prospectif des Métiers et des Qualifications, pourra mettre à jour la liste des publics prioritaires.

II-5-3

Les actions accessibles

Les salariés définis ci-dessus peuvent bénéficier, pendant leur Période de Professionnalisation, d'actions de formation dans les conditions prévues à l'article L. 982-4 du Code du Travail.

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

- à une qualification :

— soit enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles,

— soit reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche,

— soit figurant sur la liste établie par la CPNEF-SV. Cette liste pourra faire l'objet d'une mise à jour régulière pour tenir compte notamment des résultats des enquêtes conduites par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications.

— à la réadaptation au poste de travail des salariés qui reprennent leur activité professionnelle après une longue suspension du contrat de travail (de plus de 18 mois). La Période de Professionnalisation, dans ce cadre doit être accompagnée par un tuteur et ne peut dépasser trois mois.

Elle doit comprendre :

— une action d'évaluation,

— une action de formation, dont la durée maximum est de 105 heures.

Article II-6

Coûts pédagogiques des actions dans le cadre des Contrats de Professionnalisation et des Périodes de Professionnalisation

La prise en charge par l'AFDAS des coûts de formation est plafonné, par heure de formation, au montant fixé par décret (à ce jour 9, 15 €).

Par dérogation, la prise en charge peut atteindre :

— 11 € par heure de formation pour les formations nécessitant un matériel spécifique,

— 15 € par heure de formation pour les formations spécifiques dont la liste sera établie chaque année par le Conseil de gestion.

Chaque année, le Conseil de Gestion, en liaison avec la CPNEF-SV, pourra mettre à jour les plafonds définis ci-dessus.

Article II-7

Le Droit Individuel à la Formation

Mod. par Avenant 30 juin 2008, étendu par arr. 16 févr. 2009, JO 25 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2008

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNES ;
SYNDEAC ;
SDTP ;
SYNPASE ;
SNSP ;
PRODISS ;
CSAD ;
SMA ;
FROFEVIS ;
SCC ;
SYNAVI.

Syndicat(s) de salariés :

FCCS CGC ;
FNSAC ;
F3C CFDT.

II-7-1 Principe

Le Droit Individuel à la Formation est un droit individuel du salarié qui vient en complément des actions de formation dont il peut bénéficier dans le cadre du Plan de Formation de l'entreprise, des Périodes de Professionnalisation ou du Congé Individuel de Formation. Il permet au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle.

II-7-2 Mise en œuvre

Le Droit Individuel à la Formation est un droit reconnu au salarié qui en a l'initiative. Sa mise en œuvre nécessite l'accord de l'employeur. Cet accord est arrêté par écrit entre l'employeur et le salarié.

Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté peut demander dès le 1^{er} janvier 2005 à bénéficier de son Droit Individuel à la Formation. Pour les salariés à temps complet ce droit est de 14 heures de formation. Pour les salariés à temps partiel cette durée est calculée au prorata de la durée du travail.

À compter du 1^{er} janvier 2005, la période de référence pour la détermination du Droit Individuel à la Formation est l'année civile. Chaque année, l'employeur informe par écrit chaque salarié du Droit Individuel à la Formation qu'il a acquis étant rappelé que pour un salarié à temps complet le droit est de 20 heures par année civile. Pour les salariés à temps partiel et les salariés en contrat à durée déterminée cette durée est calculée au prorata de la durée du travail.

Les signataires s'engagent à réfléchir à l'éventualité de la transférabilité du Droit Individuel à la Formation au sein de la branche du spectacle vivant.

La demande doit comporter les mentions suivantes : nature de l'action de formation ou du bilan de compétences, intitulé de l'action, durée (date de début et de fin), coût de l'action, dénomination de l'organisme qui accueille le salarié dans le cadre du Droit Individuel à

la Formation. Cette demande doit être faite par écrit auprès de l'employeur qui a un mois pour faire connaître sa réponse. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

Si la réponse de l'employeur à la demande faite par le salarié est négative, celle-ci doit être écrite et motivée.

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

Si l'action est retenue dans le cadre du Congé Individuel de Formation, l'entreprise verse à l'AFDAS le montant de l'allocation formation correspondant aux droits acquis par le salarié au titre du Droit Individuel à la Formation ainsi que les frais de formation calculés sur la base forfaitaire définie à l'article II-6.

Les actions de formation, d'évaluation, d'accompagnement ou de Validation des Acquis de l'Expérience mises en œuvre dans le cadre du Droit Individuel à la Formation des salariés tel que prévu par l'article L. 933-1 du Code du Travail peuvent relever :

- d'actions prioritaires retenues par la branche.
- d'autres actions de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ou de qualifications prévues par le Code du Travail.

Les actions de formations engagées dans le cadre du Droit Individuel à la Formation, qui peuvent être articulées avec les actions du Plan de Formation ou la Période de Professionnalisation, peuvent être réalisées en tout ou partie sur le temps de travail, ou hors du temps de travail, notamment pour répondre aux besoins d'organisation de l'entreprise.

II-7-3 Actions et publics prioritaires

Mod. par Avenant 30 juin 2008, étendu par arr. 16 févr. 2009, JO 25 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2008

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNES ;
SYNDEAC ;
SDTP ;
SYNPASE ;
SNSP ;
PRODISS ;
CSAD ;
SMA ;
FROFEVIS ;
SCC ;
SYNAVI.

Syndicat(s) de salariés :

FCCS CGC ;

FNSAC ;

F3C CFDT.

Chaque année, la CPNEF-SV décidera, par secteur d'activité, d'actions et de publics prioritaires, notamment après l'étude des données communiquées par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications relatives aux évolutions des métiers de la branche et des besoins en formation qui en découlent.

Les frais pédagogiques et les déplacements et/ou les défraiements éventuels des actions de formation reconnues prioritaires sont financés, à concurrence du budget disponible, sur les contributions mutualisées de l'alternance.

Titre III

Les contributions des entreprises

Article III-1

L'assiette de la contribution

L'assiette de la contribution 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, la contribution est assise sur les rémunérations réellement perçues.

Article III-2

Les entreprises employant au minimum 10 salariés (hors salariés intermittents du spectacle)

(Pour une actualisation des taux, voir les avenants ci-dessous)

Conformément à l'article L. 951-1 du Code du Travail, les entreprises occupant au minimum 10 salariés, doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1,60 % du montant des salaires versés aux salariés sous contrats à durée indéterminée et aux salariés sous contrats à durée déterminée, hors intermittents du spectacle, de l'assiette définie à l'article III-1, répartis en :

— 0,20 % au titre :

- des Congés Individuels de Formation,
- des Validations des Acquis de l'Expérience,
- des Congés Bilans de Compétences.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS.

— 0,50 % au titre :

- des actions de formation dans le cadre des Contrats de Professionnalisation et Périodes de Professionnalisation, actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale, des formations réservées aux tuteurs,
- des frais de formation des actions mises en œuvre dans le cadre du Droit Individuel à la For-

mation pour les publics et les actions jugées prioritaires tels que précisés à l'article II-7.

— des frais de fonctionnement de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la profession, selon les conditions fixées par l'accord concerné.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS.

— 0,30 % au titre :

- du Plan de Formation de la branche.
- des allocations de formation ou remboursement de salaires, et des Droits Individuelles de Formation lorsqu'ils relèvent des priorités de la branche.
- de toute autre action jugée prioritaire par le Conseil de Gestion de la section professionnelle «spectacle vivant» dont le financement n'aurait pu être assuré dans le cadre de la contribution réservée à la professionnalisation.

Les sommes correspondantes sont obligatoirement versées à l'AFDAS.

— 0,60 % au titre :

- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du Plan de Formation de l'entreprise, et de toute autre action menée dans le cadre du Droit Individuel à la Formation, du Bilan de Compétences et de la Validation des Acquis de l'Expérience,
- des allocations de formations pour les formations mises en œuvre hors temps de travail qui ne sont pas retenues comme prioritaires par le présent accord ou par un accord de branche,
- de toutes les dépenses imputables au titre de la formation professionnelle continue (défraiements, salaires et charges, coûts pédagogiques...).

Les sommes correspondantes ne sont pas obligatoirement versées à l'AFDAS.

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 III-3

Les entreprises occupant moins de 10 salariés (hors salariés intermittents du spectacle)

(Pour une actualisation des taux, voir les avenants ci-dessous)

Conformément à l'article L. 952-1 du Code du Travail, les entreprises occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 0,40 % en 2004 (et 0,55 % à compter de 2005) du montant des salaires versés aux salariés sous contrats à durée indéterminée et aux salariés sous contrats à durée déterminée, hors intermittents du spectacle, entendus au sens des règles prévues aux

chapitres 1 et 2 du titre IX du Livre II du code de la Sécurité Sociale.

La branche professionnelle du spectacle vivant décide que le taux de contribution, dès l'année 2004, est égal à 1,50 %, et que son assiette est celle définie à l'article III-1 ci-dessus, répartis en :

— 0,20 % au titre :

- des Congés Individuels de Formation,
- des Validations des Acquis de l'Expérience,
- des Congés Bilans de Compétences.

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

— 0,20 % au titre :

- des actions de formation dans le cadre des Contrats de Professionnalisation et Périodes de Professionnalisation, actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale, des formations réservées aux tuteurs,
- des frais de fonctionnement de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la profession, selon les conditions fixées par l'accord concerné,
- des frais de formation des actions mises en œuvre dans le cadre du Droit Individuel à la Formation pour les publics et les actions jugées prioritaires tels que précisés dans l'article II-7.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS.

— 0,30 % au titre :

- du Plan de Formation de la branche professionnelle.
- des allocations de formation, remboursements de salaires, et des Droits Individuels à la Formation lorsqu'ils relèvent des priorités de la branche,
- de toute autre action jugée prioritaire par le Conseil de Gestion de la section professionnelle «spectacle vivant» dont le financement n'aurait pu être assuré dans le cadre de la contribution réservée à la professionnalisation.

Les sommes correspondantes sont obligatoirement versées à l'AFDAS.

— 0,80 % au titre :

- 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 à la Formation lorsque les formations ne relèvent pas d'actions retenues comme prioritaires par la branche.
- des allocations de formation pour les formations mises en œuvre hors temps de travail qui ne sont pas retenues comme prioritaires par le présent accord ou par un accord de branche,

— de toutes les dépenses imputables au titre de la formation professionnelle continue (défraitements, salaires et charges, coûts pédagogiques...).

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises. Le Conseil de gestion de la section professionnelle «spectacle vivant» définit les modalités de prise en charge de ces différents dispositifs.

Article III-4 Le seuil de 10 salariés (hors salariés intermittents du spectacle)

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

Article III-5 Contributions quel que soit l'effectif

Les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent, en complément des contributions prévues aux articles III-2 et III-3 du présent accord, s'acquitter auprès de l'AFDAS des contributions au titre :

- du Congés Individuel de Formation CDD : 1 % du montant des salaires versés, tels que définis à l'article III-1 ci-dessus, aux salariés sous contrats à durée déterminée, hors intermittents du spectacle,
- des droits à formation des salariés intermittents du spectacle selon l'assiette et le taux arrêtés dans l'accord en vigueur spécifique à cette catégorie de salariés.

Titre IV Durée et dénonciation

Article IV-1 Durée

Le présent accord se substitue à l'accord du 12 mai 2000 relatif à la participation des entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés au financement de la formation professionnelle continue dans le cadre du spectacle vivant, ainsi qu'à celui du 14 juin 2001 relatif au plan de formation des salariés employés par contrat à durée indéterminé et déterminé de droit commun dans la branche du spectacle vivant, pour l'ensemble de ses dispositions.

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter de sa signature.⁽¹⁾

⁽¹⁾ L'accord cadre du 2 février 2008 est reconduit pour période d'un an à compter du 1^{er} janvier 2008 (Avenant 30 juin 2008 non étendu)

Article IV-2 Dénonciation

L'accord cadre pourra faire l'objet de révisions après que les parties signataires aient procédé à une évalua-

tion des conditions de mise en œuvre des dispositions du présent accord, eu égard à leur objectif d'accroître de manière décisive et efficace l'accès des salariés à la formation professionnelle continue dans le spectacle vivant :

- pendant la durée de l'accord, conformément à l'article L. 132-7 du Code du Travail,
- à son terme, conformément aux articles L. 132-7 et L. 132-8 du Code du Travail.

Titre V Accords conventionnels et d'entreprises

Article V-1 Accords conventionnels

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

Article V-2 Accords d'entreprises

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

Titre VI Extension

Les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 133-8 du Code du Travail, à l'ensemble des employeurs des champs signataires de l'accord.

Avenant du 4 décembre 2009

[Étendu par arr. 19 mai 2010, JO 3 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2010 pendant 5 exercices]

(Avenant supprimé et remplacé par Accord du 11 mai 2011)

Préambule

La loi de 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie crée le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP). Elle prévoit son financement, notamment, par le versement par les OPCA d'un pourcentage de la participation des employeurs au titre du Congé Individuel de Formation (CIF), de la professionnalisation et du plan de formation des entreprises.

Conformément à l'article L. 6332-19 6^{ème} alinéa du code du travail, qui donne la possibilité aux partenaires sociaux de conclure un accord de branche qui précise la répartition du financement du FPSPP entre le plan de formation et la professionnalisation, le présent ave-

nant a pour objet la création de l'obligation de financer le FPSPP et sa répartition entre les deux dispositifs susmentionnés.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés du secteur du Spectacle Vivant décident de créer l'obligation de verser à l'AFDAS les fonds destinés au financement du FPSPP.

Cet avenant a pour objet la création de cette obligation. L'ensemble des dispositions des autres accords en vigueur, non modifiées par cette nouvelle obligation, demeurent valables, à l'exception de l'accord du 30 juin 2008 relatif au droit à la formation des salariés sous contrat à durée déterminée de droit commun qui est abrogé.

Article 1 champ d'application

Le champ d'application de cet avenant est celui défini par le protocole d'accord sur le financement de la formation professionnelle dans le Spectacle Vivant du 2 février 2005.

Article 2 Assiette au 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 CIF,
- 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 égal ou supérieur à 10 salariés, la contribution totale à verser au FPSPP au titre de la professionnalisation d'une part, et du plan de formation d'autre part, 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 égal ou supérieur à 10 salariés et qui bénéficient d'exonérations légales au titre de la professionnalisation, la

contribution totale à verser au FPSPP au titre de la professionnalisation d'une part, et du plan de formation d'autre part, 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 égal ou supérieur à 10 salariés et qui ne bénéficient pas de ce type d'exonération. Le solde du financement du FPSPP est pris sur la professionnalisation.

Article 4 Obligation de versement à l'AFDAS

Les entreprises qui relèvent du champ d'application du présent accord versent obligatoirement à l'AFDAS la part, destinée au FPSPP, calculée sur les contributions dues en application des articles L. 6331-2 ou L. 6331-9 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 et ce concomitamment avec le versement des autres contributions formation professionnelles dues.

Article 5 Répartition du versement

5-1

Entreprise occupant moins de 10 salariés

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et en application des accords de branche signés dans le champ du présent accord, les entreprises qui en relèvent versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions dues au titre de la formation professionnelle continue.

Sur ces versements, l'AFDAS prélève et reverse au FPSPP la somme calculée sur l'assiette définie à l'article 2 au titre des contributions dues par les entreprises de moins de 10 salariés en appliquant le taux défini à l'article 3 du présent accord dans les conditions définies à l'article L. 6332-19 du code du travail.

5-2

Entreprise occupant 10 salariés ou plus

5-2-1

Congé individuel de formation (CIF)

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et en application des accords de branche signés dans le champ du présent accord, les entreprises qui en relèvent et dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions dues au titre du congé individuel de formation.

Sur ces versements, s'ils sont de nature légale et non conventionnelle, l'AFDAS prélève et reverse au FPSPP la somme calculée sur l'assiette définie à l'article 2 au titre du CIF des entreprises de 10 salariés et plus, en appliquant le taux défini à l'article 3 du présent accord dans les conditions définies à l'article L. 6332-19 du code du travail.

5-2-2 Professionnalisation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et en application des accords de branche signés dans le champ du présent accord, les entreprises qui en relèvent et dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions dues au titre de la professionnalisation.

Sur ces versements, s'ils sont de nature légale et non conventionnelle, l'AFDAS prélève et reverse au FPSPP la somme calculée sur l'assiette définie à l'article 2 au titre de la professionnalisation des entreprises de 10 salariés et plus, en appliquant le taux défini à l'article 3 du présent accord dans les conditions définies à l'article L. 6332-19 du code du travail.

5-2-3 Plan de formation

En application de l'article L. 6331-9 du code du travail, les entreprises de 10 salariés et plus doivent consacrer au financement de la formation professionnelle continue un pourcentage au moins égal à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours aux salariés sous CDI et CDD. Déduction faite des contributions dues au titre du CIF et de la professionnalisation, le solde disponible au titre du plan de formation est de 0,9 %.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et en application des accords de branche signés dans le champ du présent accord, les entreprises qui en relèvent et dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés peuvent réaliser tout ou partie de cette obligation en versant tout ou partie de cette somme à l'AFDAS.

Pour permettre le financement du FPSPP, les partenaires sociaux de la branche du Spectacle Vivant décident que les entreprises de 10 salariés et plus versent obligatoirement à l'AFDAS la contribution calculée sur l'assiette définie à l'article 2 au titre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus, dans la limite du taux défini à l'article 3 du présent accord.

L'AFDAS reverse au FPSPP les sommes ainsi recueillies dans les conditions définies à l'article L. 6332-19 du code du travail.

Ce versement est une dépense imputable au titre des dépenses du plan de formation des entreprises.

Article 6 Conséquence du versement à l'AFDAS à bonne date

Le versement destiné au financement du FPSPP est mentionné sur le reçu libératoire délivré par l'AFDAS dès lors qu'il est reçu avant le 1^{er} mars de l'année suivant l'année de versement des salaires.

Article 7 Entrée en vigueur et durée d'application

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} janvier 2010, c'est à dire sur les contributions dues

avant le 1^{er} mars 2010 et calculées sur les salaires versés en 2009.

Ces dispositions sont applicables pendant 5 exercices.

Article 8 Extension

Les signataires demandent l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail à l'ensemble des employeurs de la branche.

Article 9 Dispositions diverses

Le présent accord complète, en tant que de besoin, à compter de sa date d'effet, l'ensemble des dispositions de l'accord du 2 février 2005.

En cas de contradiction entre Cet accord et le texte du présent avenant, le texte du présent avenant prévaut.

9-1 Dépôt

Il est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

9-2 Révision

Chaque signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois (3) mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte,
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues,
- les dispositions de l'avenant portant révision, se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

9-3 Dénonciation

L'accord peut être dénoncé conformément à l'article L. 2261-9 du Code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

Avenant n° 2 du 4 décembre 2009

[Étendu par arr. 19 mai 2010, JO 3 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2010 pendant 5 exercices]

(Avenant supprimé et remplacé par Accord du 11 mai 2011)

Préambule

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.

Jusqu'à l'exercice 2008, cette exonération était compensée pour partie par un versement de l'État.

Cette compensation ayant cessé, les parties au présent accord sont conscientes de la nécessité de définir les modalités financières permettant de corriger la perte de la participation étatique compensant la réduction de cotisations de la formation professionnelle continue pour les entreprises employant de dix à moins de vingt salariés.

Ainsi, la branche du Spectacle Vivant 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 moins de 10 salariés, soit 1,30 % à la date de signature du présent accord.

Article 1 Taux de contribution des entreprises de 10 à moins de 20 salariés

Les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés doivent donc consacrer au financement de la formation, après les exonérations mentionnées à l'article L. 6331-14 une participation minimale de 1,30 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, hors intermittents du spectacle, selon l'assiette définie à l'article 1, et répartie comme suit :

- 0,40 %, ramené à 0,20 % après diminution de 0,20 % telle que prévue à l'article L. 6331-14 2^o du code du travail, au titre :**

- du congé individuel de formation,
- des actions de validation des acquis de l'expérience,
- des congés bilans de compétences.

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

Les sommes correspondantes sont obligatoirement versées à l'AFDAS.

- 0,55 %, ramené à 0,20 % après diminution de 0,35 % telle que prévue à l'article L. 6331-14-3^o du code du travail, au titre :**

- des actions de formation dans le cadre des Contrats de professionnalisation et Périodes de professionnalisation, actions de préparation et d'exer-

- cice de la fonction tutorale, des formations réservées aux tuteurs,
- des frais de formation des actions mises en œuvre dans le cadre du Droit individuel à la formation pour les publics et les actions jugées prioritaires,
- des frais de fonctionnement de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la profession, selon les conditions fixées par l'accord concerné,
- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la transférabilité du DIF,
- du financement du FPSPP, à hauteur de 0,15 % (taux légal) de la masse salariale.

Les sommes correspondantes sont obligatoirement versées à l'AFDAS.

— 0,9 % de la masse salariale au titre du plan de formation, répartis en :

- 0,30 % au titre du plan de formation de la branche.
Cette contribution est obligatoirement versée à l'AFDAS et mutualisée ;
- financement du FPSPP, égal à la contribution due au titre du plan de formation (0,9 %) de la masse salariale) * taux défini selon les modalités arrêtées par accord séparé.
Les sommes correspondantes sont obligatoirement versées à l'AFDAS.
- le solde (0,9 % diminué du plan de formation de branche et du financement du FPSPP) destiné à financer :

- les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, et de toute autre action menée dans le cadre du droit individuel de formation, du bilan de compétences et de la validation des acquis de l'expérience,
- les allocations de formation pour les formations mises en œuvre hors temps de travail qui ne sont pas retenues comme prioritaires,
- toutes les dépenses imputables au titre de la formation professionnelle continue (défraiements, salaires et charges, coûts pédagogiques).

Les sommes correspondant à ce solde ne sont pas obligatoirement versées à l'AFDAS.

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 Le seuil de 10 salariés (hors intermittents du spectacle)

Toutes les entreprises qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entre-

prises de 10 salariés et plus, dès lors qu'elles atteignent le seuil de 10 salariés, et ce, dès la 1^{ère} année d'atteinte de cet effectif.

Aucun système d'exonération dû au passage du seuil des 10 salariés n'est applicable à ces entreprises.

Article 3 Le seuil de 20 salariés (hors intermittents du spectacle)

Toutes les entreprises qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de 20 salariés et plus, dès lors qu'elles atteignent le seuil de 20 salariés, et ce, dès la 1^{ère} année d'atteinte de cet effectif.

Aucun système d'exonération dû au passage du seuil des 20 salariés n'est applicable à ces entreprises.

Article 4 Entrée en vigueur et durée d'application

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} janvier 2010, c'est-à-dire sur les contributions dues avant le 1^{er} mars 2010 et calculées sur les salaires versés en 2009.

Ces dispositions sont applicables pendant 5 exercices.

Article 5 Extension

Les signataires demandent l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail à l'ensemble des employeurs de la branche.

Article 6 Dispositions diverses

Le présent accord complète, en tant que de besoin à compter de sa date d'effet, l'ensemble des dispositions de l'accord du 2 février 2005.

En cas de contradiction entre cet accord et le texte du présent avenant, le texte du présent avenant prévaut.

6-1 Dépôt

Il est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

6-2 Révision

Chaque signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois (3) mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte,

— les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues,

— les dispositions de l'avenant portant révision, se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

6-3 Dénonciation

L'accord peut être dénoncé conformément à l'article L. 2261-9 du Code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

Accord du 30 juin 2008 Modalités d'accès à la formation professionnelle pour tous les salariés occupés sous CDD (hors IDS)

[Etendu par arr. 16 févr. 2009, JO 26 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2008]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNES ;
SYNDEAC ;
SDTP ;
SYNPASE ;
SNSP ;
PRODISS ;
SMA ;
PROFEVIS ;
SCC ;
SYNAVI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCCS CFE-CGC ;
FNSAC CGT ;
F3C CFDT.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives du spectacle vivant relevant de l'AFDAS, désireuses de faire bénéficier les salariés occupés sous CDD d'un droit renforcé 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 cadre du 2 février 2005 relatif à la formation professionnelle continue dans les entreprises du spectacle vivant définit les règles de mise en œuvre de la formation ainsi que 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 relèvent des secteurs d'activités du spectacle vivant identifiés généralement dans la nomenclature d'activités françaises, par les codes NAF en vigueur au 1^{er} janvier 2008 suivants :

90.01 Z : Arts du spectacle vivant

90.02 Z : Activités de soutien au spectacle vivant

90.04 Z : Gestion de salles de spectacles

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 L. 2253-3 (ancien L. 132-33 alinéa 1) du code du travail, les partenaires sociaux de la branche spectacle vivant 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. 6322-25 et suivants (ancien L. 931-13 et suivants) du code du travail, 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. 6323-3 (ancien L. 931-20-2) du code du travail.
- Les salariés occupés sous CDD de droit commun peuvent bénéficier d'un accès dérogatoire du 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.

À 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 : contrats de 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. 6323-3 (ancien L. 931-20-2) du code du travail, 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 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois chez un ou plusieurs employeur(s) relevant du spectacle vivant.

Dans ce cas et pour assurer la transférabilité des heures de DIF acquises chez un ou plusieurs employeur(s) relevant du spectacle vivant, le nombre d'heures de formation utilisable est déterminé, en fonction de l'activité cumulée chez un ou plusieurs employeur(s) relevant du spectacle vivant au cours des 12 derniers mois, prorata temporis sur la base de 20 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 du spectacle vivant, le nombre d'heures de formation utilisable est déterminé, en fonction de l'activité cumulée chez un ou plusieurs employeur(s) relevant du spectacle vivant au cours des 24 derniers mois, prorata temporis sur la base de 20 heures par an de travail à temps complet.

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

5-1 accès du CIF-CDD de droit commun

Conformément aux articles L. 6322-25 et suivants (ancien L. 931-13 et suivants) du code du travail, 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'expé-

rience 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.

5-2 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,
- (Al. exclu de l'extension par arr. 16 févr. 2009, JO 26 févr.)*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 congés 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 pour 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 du spectacle vivant ayant occupé des salariés sous CDD versent à l'AFDAS simultanément à la contribution due en application des articles L. 6322-37 et suivants (ancien L. 931-20) du code du travail, une contribution complémentaire dont le taux est fixé à 0,10 %.

Par mesure de simplification, l'assiette retenue pour la contribution est celle que les entreprises ont déterminé en application de l'article L. 6322-37 (ancien 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 payement 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 1^{er} janvier 2008.

Il peut faire l'objet de révisions, conformément aux articles L. 2222-5 et suivants (ancien L. 132-7) du code du travail. 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 aux articles L. 2222-6 et suivants (ancien L. 132-8) du Code du travail 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.

Si une disposition légale ou conventionnelle modifie les droits à la formation des anciens salariés sous CDD et les modalités de financement de ces droits, les partenaires sociaux se réuniront dans un délai de 3 mois pour en étudier les conséquences sur l'organisation de la formation et son financement prévus dans le présent accord.

En tant que de besoin un avenant sera proposé à la négociation par la partie la plus diligente. La négociation de la révision pourra débuter avant l'achèvement du délai d'un mois prévu au 2^{ème} alinéa.

Avant la fin de l'année 2009, 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.

Formation professionnelle tout au long de la vie Accord du 19 décembre 2014

[Étendu par arr. 7 déc. 2015, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015 pour le titre 2 «mise en œuvre des dispositifs de formation» et pour le titre 3 «contributions des entreprises», sur les contributions dues par les employeurs avant le 1^{er} mars 2016 et calculées sur les salaires versés en 2015]

(Accord remplacé par Accord du 17 février 2020)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNES ;
SYNDEAC ;
SYNPASE ;
SNSP ;
CPDO ;
SYNOLYR ;
PRODISS ;
ARENES ;
SMA ;
SC ;
SYNAVI ;
SNDTP ;
PROFEDIM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SFA CGT ;
SNAM CGT ;
SYNPTAC ;
FNSAC ;
FASAP FO ;
FFSCEGA ;
SN2A-FO.

Vu :

— la loi n° 2014/288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le présent accord-cadre a pour objet de définir les nouvelles modalités de gestion des dispositifs de la formation professionnelle, et d'inciter les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés représentatifs du spectacle vivant à négocier des accords conventionnels précisant la mise en œuvre de ces différents dispositifs.

Les dispositifs de formation (titre 2) et les contributions des entreprises (titre 3) du présent accord-cadre concernent les salariés du spectacle vivant sous contrats à durée indéterminée et sous contrats à durée déterminée.

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

Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés représentatifs souhaitent poursuivre la politique volontariste menée depuis des années en matière de formation professionnelle, conscientes qu'il s'agit, pour les entreprises du Spectacle Vivant et leurs salariés, d'un enjeu majeur pour l'emploi, la professionnalisation et la structuration du secteur.

Les parties signataires se donnent pour objectif de faciliter l'accès à la formation des salariés, non seulement pour leur nécessaire adaptation à leur poste de travail et au maintien et à l'évolution de leur emploi, mais aussi pour le développement de leurs compétences ou leurs besoins de reconversion, et ce, quelle que soit la taille des entreprises qui les emploient.

En lien avec la CPNEF-SV et l'Afdas, par un dialogue renforcé, les parties signataires souhaitent créer des conditions optimales en faveur de la formation professionnelle tout au long de la vie.

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

— de s'investir activement pour développer les moyens de la formation, d'identifier les besoins et les priorités, que ce soit au niveau des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs, de leurs représentants nationaux ou locaux, de la CPNEF-SV, ou de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, et de promouvoir leurs orientations auprès des pouvoirs publics et des partenaires de la profession,

— sur la base du présent accord cadre, d'ouvrir des négociations portant sur le développement de la formation professionnelle des salariés, et notamment des jeunes et des salariés sans qualification, précisant les modalités de mise en œuvre des différents dispositifs de la formation,

— de mettre en œuvre des dispositifs de formation visant à développer les compétences des salariés et à leur permettre de réussir leurs projets professionnels, d'obtenir une meilleure reconnaissance de leurs qualifications (dispositifs tels que le Congé individuel de formation, le Plan de formation, le Contrat de professionnalisation, la Période de professionnalisation, le Compte personnel de formation, le Bilan de compétences), et de s'insérer durablement dans l'emploi,

- de multiplier autant que possible les actions de Validation des acquis de l'expérience afin de permettre une meilleure reconnaissance des qualifications, une évolution professionnelle et, si nécessaire, une reconversion,
- d'aider les entreprises du spectacle vivant à améliorer la gestion prévisionnelle des emplois et à anticiper les besoins en compétence des salariés,
- d'aider les salariés à mettre en œuvre les droits acquis au titre du Compte personnel de formation en tenant compte des spécificités des branches.

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

Titre 1

Définition des priorités du spectacle vivant et mise en œuvre de la politique de formation

Article 1-1

Champ d'application de l'accord-cadre

Le champ d'application du présent accord-cadre s'applique sur le territoire national et les DOM, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, sous réserve pour ces derniers du respect des dispositions du livre V de la sixième partie du code du travail.

Il est constitué, à la date de signature de ce texte, de l'ensemble des entreprises qui relèvent des conventions collectives des secteurs d'activités du spectacle vivant (CCNEAC, CCN du SV privé et CCN des entreprises techniques au service de la création et de l'événement) ainsi que les établissements publics nationaux entrepreneurs de spectacles et identifiés généralement dans la nomenclature d'activités françaises (NAF) en vigueur, par les codes suivants :

- 90-01 Z Arts du spectacle vivant
 - 90-02 Z Activités de soutien au spectacle vivant
 - 90-04 Z Gestion de salles de spectacles
- ainsi que des entreprises dont l'activité principale est liée au spectacle vivant et qui ne relèvent pas d'un autre accord de branche relatif à la formation continue.

Article 1-2

Caractère impératif

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, les partenaires sociaux des branches du Spectacle Vivant et les établissements publics nationaux entrepreneurs de spectacles visés ci-dessus conviennent de conférer au présent accord-cadre un caractère impératif. Les accords collectifs négociés dans les sous-branches ou dans les entreprises du champ d'activités du spec-

tacle vivant ne pourront comporter de dispositions moins favorables.

Article 1-3

Orientation et Évolution professionnelle des salariés

Article 1.3.1

Entretien professionnel

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, tout salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise, doit bénéficier d'un entretien professionnel, tous les deux ans. À l'occasion de son embauche, tout nouveau salarié est informé par son employeur de cette disposition.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié qui elle relève des autres formes d'entretien mises en place par l'employeur (entretien annuel d'évaluation,...).

Par ailleurs, il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé 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 du même 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.

1.3.1.1

Mise en œuvre

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Il porte notamment pour le salarié sur :

- ses perspectives d'évolution dans l'emploi occupé ;
- ses perspectives d'évolution professionnelle dans l'entreprise ;
- ses possibilités d'accès à la formation ;
- les utilisations possibles de son compte personnel de formation ;
- ses projets et objectifs de développement de sa qualification professionnelle.

À l'issue de chacun des entretiens professionnels menés tous les deux ans par l'employeur, celui-ci donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est obligatoirement remise au salarié.

1.3.1.2

Gestion de parcours sur 6 ans

Tous les six 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 deux ans d'un entretien profes-

sionnel 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.

1.3.1.3

Application de l'abondement dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque au cours des 6 années mentionnées ci-dessus, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus, tous les deux ans, et d'au moins deux des trois mesures citées dans le 2^{ème} paragraphe de l'article 1.3.1.2, l'employeur en application de l'article L. 6323-13 du code du travail est tenu de procéder à un abondement, au titre du compte personnel de formation (CPF) de l'intéressé, à hauteur de 100 heures pour les salariés à temps complet et de 130 heures pour les salariés à temps partiel.

Article 1.3.2

Conseil en Évolution Professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un service accessible à tous les salariés des branches du Spectacle Vivant, ainsi qu'aux ex-cdd de droit commun des branches devenus demandeurs d'emploi.

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 de leur projet d'évolution professionnelle.

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 2

Mise en œuvre des dispositifs de formation

Article 2-1

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 et plus généralement toutes formations répondant à des compétences nécessaires dans le Spectacle Vivant.

Article 2-2

Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

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

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

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

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

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

Article 2-3

Le Plan de formation de l'entreprise

Le plan de formation de l'entreprise s'organise autour de 2 catégories d'actions de formation :

- D'une part les actions relatives à l'adaptation au poste de travail et celles liées au maintien ou à l'évolution dans l'emploi. Il s'agit des formations qui visent à apporter au salarié des compétences utilisables, en totalité ou partiellement, au titre de l'emploi qu'il occupe et qui correspond à sa qualification contractuelle.

Ainsi, toute action suivie dans ce cadre, conformément à l'article L. 6321-2 du code du travail, constitue un

temps de travail effectif et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

— D'autre part, les actions de développement des compétences. Il s'agit des formations qui visent à apporter au salarié des compétences qui ne peuvent pas être mises en œuvre immédiatement, au titre de sa qualification actuelle, et qui nécessitent une modification contractuelle mieux-disante de son contrat de travail.

Dans ce cadre, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux épreuves d'évaluation prévues.

Ces engagements portent :

- sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles au sein de l'entreprise correspondant aux connaissances ainsi acquises, et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé,
- sur les modalités de prise en compte par l'employeur des efforts accomplis par le salarié.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par année civile ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours, à 5 % du forfait jours.

Ainsi, les heures de formation accomplies par le salarié, en dehors du temps de travail et ayant pour objet le développement des compétences, donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation, dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence de l'intéressé.

Article 2-4

Les Congés individuels de formation, les Congés bilans de compétences, les 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.

Article 2-5

Les Contrats de professionnalisation

2-5-1

Objet des Contrats de professionnalisation

Le Contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui conjugue les principes de personnalisation du parcours de formation, d'alternance des séquences de formation (à l'intérieur de l'entreprise, si elle dispose

de son propre service de formation identifié et structuré, ou à l'extérieur de l'entreprise), et d'exercice de l'activité professionnelle concernée.

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

- soit enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles,
- soit reconnue dans les classifications d'une des conventions collectives des branches du spectacle vivant,
- soit ouvrant droit à un Certificat de qualification professionnelle.

Par ailleurs, il est précisé qu'en application de l'article L. 6325-2-1 du code du travail les organismes de formation publics ou privés ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement, par ce dernier, d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

2-5-2

Durée des Contrats de professionnalisation

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

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

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

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

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

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, et ce, quel que soit leur âge,
- pour les personnes dont la qualification professionnelle reconnue est devenue inopérante de façon irréversible, et ce, quel que soit leur âge,
- pour les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ou les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi depuis plus de 3 mois lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles ou ouvre droit à un Certificat de Qualification Professionnelle et que la durée de l'action de formation

exigée pour l'obtention de ladite qualification est supérieure à 400 heures,

— pour les personnes qui souhaitent exercer un métier répertorié dans une des conventions collectives entrant dans le champ de l'accord et qui ne détiennent pas la qualification adaptée,

— pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEF-SV.

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

2-5-3

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

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

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

— pour tous les contrats d'une durée supérieure à un an et dont la qualification retenue est enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles,

— dès lors que la qualification professionnelle du contrat relève d'un métier artistique ou technique du spectacle vivant,

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

— pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, par un diplôme ou certification, et ce, quel que soit leur âge,

— pour les personnes dont la qualification professionnelle reconnue est devenue inopérante de façon irréversible, et ce, quel que soit leur âge,

— pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail,

— pour les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ou les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi depuis plus de 3 mois lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles ou ouvre droit à un Certificat de Qualification Professionnelle et que la durée de l'action de formation exigée pour l'obtention de ladite qualification est supérieure à 400 heures,

— pour les personnes qui souhaitent exercer un métier répertorié dans une des conventions collectives entrant dans le champ de l'accord et qui ne détiennent pas la qualification adaptée,

— pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEF-SV.

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

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

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

2-5-4

Tutorat

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

Pour atteindre ces objectifs, la mise en place du tutorat dans les entreprises est obligatoire les contenus et les modalités de formations des tuteurs sont ajustés aux attentes des employeurs et des salariés. Le tuteur doit être volontaire et reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et son expérience.

Le tuteur choisi doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de la professionnalisation visée.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat, en l'absence d'un salarié qualifié justifiant de l'expérience professionnelle requise, ou lorsque le tuteur exerce déjà simultanément ses fonctions à l'égard de trois salariés bénéficiaires de contrats en alternance.

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

— Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

— L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

— si nécessaire, le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique,

— le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de Contrats ou de Périodes de professionnalisation, le cas échéant par un aménagement de son temps de travail.

Les missions des tuteurs sont notamment les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des Contrats de professionnalisation,
- organiser avec les salariés concernés, l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels,
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire et à son accompagnement au sein de l'entreprise,
- assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise,

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

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

Article 2-6

La Période de professionnalisation

2-6-1

Objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation permet à tout salarié 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.

Ainsi, les actions de formation réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation doivent permettre à son bénéficiaire, parmi la liste ci-dessous, d'acquérir :

- une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- une qualification professionnelle reconnue dans la classification d'une convention collective nationale ;
- un CQP de branche ou un CQP inter-branche ;
- une certification par la voie de la VAE ;
- le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles, telles que définies par décret ;

— participer à l'évaluation du suivi de la formation.

2-5-5

Rémunération du salarié sous Contrat de professionnalisation

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

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

— une certification inscrite à l'inventaire spécifique établie par la Commission Nationale des Certifications Professionnelles (CNCP) : en l'occurrence les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales.

2-6-2

Mise en œuvre de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation est mise en œuvre conformément aux principes suivants :

- elle est organisée sur la base d'un accord des deux parties, soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié,
- elle respecte le principe de l'alternance et peut être placée sous la responsabilité d'un tuteur,
- l'action de formation peut inclure une évaluation préalable des besoins, y compris VAE, par un organisme spécialisé destinée à personnaliser le parcours de formation, les actions d'accompagnement et, au terme de la formation, déterminer les modalités d'évaluation des nouveaux acquis professionnels.

À la fin de la formation ou de l'action de validation, l'organisme en charge du parcours pédagogique devra remettre soit un diplôme, soit un titre, soit un certificat ou une attestation des compétences et connaissances acquises à l'issue de l'action, relative à la période de professionnalisation.

2-6-3

Durée de la formation relative à la période de professionnalisation

La durée minimale de formation de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures et elle est iden-

tique pour tous les salariés bénéficiaires (CDI, CUI), et ce, quel que soit leur âge.

Cependant, conformément à la loi et par dérogation à ce qui précède, la période de professionnalisation :

- est au minimum de 5 heures pour les actions d'accompagnement à la VAE ;
- n'a pas de durée minimale, dès lors qu'elle complète et vient abonder un parcours de formation engagé dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), ou lorsqu'elle concerne une certification inscrite à l'inventaire (cf/ tiret 6 de l'article 2.6.1 ci-dessus) établi par la CNCP.

2-6-4

Période de professionnalisation et temps de travail

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

Dans ce dernier cas, 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.

- actions de formation à l'initiative de l'employeur : elles se déroulent pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération du salarié,
- actions de formation à l'initiative du salarié : ces actions peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail en organisant le cumul de plusieurs dispositifs de prises en charge pour une même période de professionnalisation : financement sur les fonds conventionnels mutualisés de l'Afdas, plan de formation de l'entreprise, CPF du salarié sur décision de ce dernier et à son initiative ou sur proposition de son employeur acceptée par le salarié. Les heures effectuées hors du temps de travail peuvent excéder les droits acquis par le salarié au titre du CPF, dans la limite de 80 heures par année civile.

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

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

2.6.5

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 professionnalisa-

tion 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.

Article 2-7

Coûts des actions dans le cadre des Contrats de professionnalisation et des Périodes de professionnalisation

Les coûts pédagogiques du parcours de formation, pris en charge par l'Afdas sont définis par son Conseil d'administration et, en tant que de besoin sur proposition du Conseil de section professionnelle des branches SV, sur la base des coûts horaires indicatifs suivants :

- 15 euros de l'heure (pour les formations techniques nécessitant un matériel lourd),
- 15 euros de l'heure (pour les formations relatives aux CQP créés par la branche),
- 9,15 euros de l'heure (pour les autres formations).

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

Le Conseil d'administration de l'Afdas pourra étudier la révision de ces montants chaque année, en fonction des budgets disponibles sur le régime de la «professionnalisation» et en tenant compte de l'évolution des prix constatés sur le marché de l'offre de formations et des éventuelles contraintes ou conditions fixées par les partenaires financiers (Etat, FPSPP,...), et également des demandes formulées par le Conseil de section professionnelle SV.

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

Article 2-8 Le Compte personnel de formation

2.8.1

Principe général

La loi du 5 mars 2014 a créé le compte personnel de formation à compter du 1^{er} janvier 2015.

Le CPF est un droit universel ouvert à tout salarié - dès son entrée et tout au long de sa vie professionnelle jusqu'à la retraite et ce, quelle que soit la nature de son contrat de travail - lui permettant d'acquérir un crédit d'heures mobilisable pour suivre une formation à son

initiative, selon les modalités définies dans les paragraphes ci-dessous.

Le CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans à son entrée dans la vie active et par dérogation à 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage.

Afin de mieux garantir le droit des salariés à la formation par un financement mutualisé le plus large possible et de faire jouer le principe de solidarité au niveau des branches, en vue d'instaurer des règles d'abondement du compte personnel de formation, les parties conviennent que toutes les entreprises de 10 salariés et plus entrant dans le champ du présent accord sont tenues de verser un montant de 0,2 % de leur masse salariale à l'Afdas, au titre du compte personnel de formation.

Cette obligation ne s'impose pas aux entreprises qui concluraient un accord collectif sur la base de l'article L. 6331-10 du Code du travail aux fins de gestion interne du financement du compte personnel de formation.

2.8.2 Acquisition des heures

L'acquisition des heures relatives au CPF se fait à hauteur d'un maximum de 24 heures par année jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures maximum par an au titre de chacune des années suivantes, pour atteindre un plafond total de 150 heures renouvelables tout au long de la vie professionnelle du titulaire.

2.8.3 Alimentation du compte

Le calcul de l'acquisition des heures pour le titulaire, au titre du CPF, est proportionnel au temps de travail :

- a)** Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est la durée légale (35 heures hebdomadaires), l'alimentation du compte se fait en référence à un travail à temps plein de 1 607 heures annuelles ;
- b)** Pour les salariés dont la durée de travail à temps plein est fixée en application d'un accord d'entreprise ou de branche, l'alimentation du compte se fait en référence à la durée conventionnelle de travail définie dans ledit accord ;
- c)** Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle, citée ci-dessus, l'alimentation du compte se fait sur la base du rapport entre le nombre d'heures effectuées et la durée légale ou la durée conventionnelle (ex. nb heures effectuées / 1607 heures ou durée conventionnelle). Si le résultat n'est pas entier, il est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.
- d)** Pour les salariés dont la durée de travail est déterminée par une convention de forfait en jours, l'alimentation du compte est calculée sur la base d'un nombre d'heures de travail de référence de 1607 heures, soit 24 heures par an quelle que soit la durée du forfait ;

e) Pour les salariés dont la rémunération n'est pas établie en fonction d'un horaire de travail, le montant de référence pour le calcul de l'alimentation du CPF est égal à 2080 fois le montant du SMIC horaire (nb d'heures CPF = rémunération perçue / 2080 × smic horaire). Si le résultat n'est pas entier, il est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

Dans tous les cas, les heures supplémentaires n'ont aucune incidence sur le calcul des heures relatives à l'alimentation du CPF pour son titulaire.

Conformément à l'article L. 6323-12, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident de travail, est intégralement prise en compte pour le calcul de l'alimentation en heures du CPF.

2.8.4 Abondement pour les entreprises 50 salariés et plus

Par ailleurs, le cas échéant, pour les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur adresse également à l'Afdas la liste des salariés (temps complet/ temps partiel) bénéficiant de la «garantie formation», lorsque les dispositions relatives au paragraphe 1.3.1.2 de l'article 1.3.1 du présent accord issues du bilan de la 6^{ème} année des entretiens professionnels, n'ont pas été satisfait, ainsi que le nombre d'heures supplémentaires devant alimenter le CPF de chaque titulaire. Parallèlement, l'employeur doit également verser à l'Afdas, en application de l'article L. 6323-13 du code du travail, une somme correspondant à ce nombre d'heures multiplié par un montant forfaitaire de 30 euros.

Pour les salariés à temps complet, cet abondement est fixé à 100 heures supplémentaires et pour ceux à temps partiel, il est fixé à 130 heures ; soit à la date en vigueur du présent texte une somme de 3 000 euros par salarié travaillant à temps complet et 3 900 euros par salarié travaillant à temps partiel seront redevables par l'employeur.

2.8.5 Mobilisation du CPF

Pour mobiliser leurs droits acquis au titre du CPF, les salariés voulant bénéficier d'une formation suivie, en tout ou partie sur le temps de travail, devront faire leur demande au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle n'excède pas 6 mois, et 120 jours avant, pour les formations d'une durée supérieure à 6 mois. L'accord préalable de l'employeur porte sur le contenu et le calendrier de la formation envisagée. L'absence de réponse de l'employeur un mois après réception du courrier du salarié vaut acceptation de la demande.

Par ailleurs, si la formation demandée se déroule en tout ou partie pendant le temps de travail, au titre des heures créditées sur le CPF dans le cadre de l'abondement «garantie formation» mentionné dans le para-

graphie 2.8.4 ci-avant, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de formation.

De même, lorsque l'action demandée au titre du CPF concerne les formations relevant du socle commun de connaissances et de compétences défini par décret ou l'accompagnement VAE, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation.

Par ailleurs, en application de l'article L. 6323-17 du code du travail, les formations financées dans le cadre du CPF qui sont suivies, en dehors du temps de travail, ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

2.8.6

Actions de formations éligibles au CPF

Les formations auxquelles les salariés ont accès pour la mise en œuvre de leur CPF sont :

- d'une part, celles répondant au socle commun de connaissances et de compétences défini par décret et les actions d'accompagnement à la VAE ;
- d'autre part, toutes celles certifiantes à caractère «professionnel» ou «transversal» figurant dans l'une des listes établies par :

- . les partenaires sociaux des branches SV via la CPNEF du Spectacle Vivant,
- . le Conseil paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation (COPANEF) au plan national,
- . le Conseil paritaire interprofessionnel régional de l'emploi et de la formation (COPAREF) au plan régional ou inter-régional ;

L'ensemble des certifications mentionnées ci-dessus figureront sur le 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.

2.8.7

Prise en charge des frais de formation et de rémunération

a

Frais de formation

Les formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors du temps de travail, donnent lieu à une prise en charge de l'Afdas, dans le cadre des fonds mutualisés de la contribution CPF (0,20 %). Cette prise en charge porte sur les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement).

De même, les frais de garde d'enfant ou de parent à charge occasionnés par la formation suivie, en tout ou partie en hors temps de travail, peuvent également être pris en charge au titre des fonds mutualisés CPF gérés au sein de l'Afdas.

La prise en charge des frais énumérés ci-dessus se fera au regard du coût réel de la formation ou conformément aux règles de gestion et de financement du CPF définies par le Conseil d'administration de l'Afdas.

b **Rémunération**

L'Afdas pourra, sur la base d'un accord exprès de son Conseil d'administration et dans la limite des fonds mobilisables, prendre en charge sur les fonds mutualisés du CPF, pour les formations sur le temps de travail, 50 % de ces mêmes frais au titre de la rémunération du bénéficiaire.

2.8.8

Articulation avec les autres dispositifs FPC

Le CPF peut être mobilisé simultanément :

- en complément d'une action de formation inscrite au plan de formation ;
- en complément d'un congé individuel de formation (CIF) et dans ce cas, le FPSPP assure la prise en charge du coût de la formation relative au CIF, selon des règles qu'il aura établies ;
- en complément d'une action de formation suivie dans le cadre de la période de professionnalisation.

2.8.9

Abondement du CPF

a) En application de l'article L. 6323-4 du code du travail, lorsque la durée de la formation envisagée dans le cadre du CPF par son titulaire est supérieure au nombre d'heures inscrites sur son compte, ce dernier peut éventuellement bénéficier, suivant les décisions et règles établies par les institutions mentionnées dans le même article du code du travail, d'abondements en heures complémentaires permettant d'assurer le financement de sa formation.

b) De même, dans le cadre des dispositions du présent accord, les partenaires sociaux s'accordent sur le principe d'abonder le CPF du titulaire, lorsque le nombre d'heures dont il dispose est insuffisant, dès lors que la formation envisagée à l'initiative du salarié correspond aux priorités et aux besoins de compétences et de qualifications des entreprises du spectacle vivant, et sous réserve que l'action se déroule pendant le temps de travail.

Dans ce cas et au regard des thématiques de formations retenues par le Conseil de section paritaire professionnelle des branches, le financement de cet abondement spécifique se fera sur les fonds de la contribution conventionnelle du plan de formation (hors partie légale) versée par les entreprises du Spectacle Vivant. Cette disposition est mise en œuvre pour une première période triennale de démarrage du CPF et vise à encourager l'utilisation de ce nouveau dispositif.

Au plus tard mi-2017, il sera fait un bilan de l'utilisation effective de cette disposition sur la base des 2 premières années de sa mise en œuvre. Il appartiendra aux partenaires sociaux au vu des éléments fournis par

l'Afdas déjuger de l'opportunité du maintien de la possibilité d'abondement prévue ci-dessus.

2.8.10

Mobilisation du DIF dans le cadre du CPF

Afin de permettre l'utilisation du DIF à partir de 2015, les employeurs doivent informer par écrit, avant le 31 janvier 2015, chaque salarié du nombre total d'heures acquises et non utilisées, au titre du DIF, jusqu'au 31 décembre 2014. Les salariés qui disposent d'un crédit d'heures DIF transféré, au titre du CPF en 2015, ont jusqu'au 1^{er} janvier 2021 pour liquider ce crédit d'heures.

Lorsqu'une personne réalise une formation dans le cadre de son CPF, les heures acquises et non utilisées au 31/12/2014, au titre du DIF, sont mobilisées en premier lieu et le cas échéant, sont complétées par les heures inscrites sur son CPF dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Article 2-9

La Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les salariés des branches «spectacle vivant» sont invités à faire valider les acquis de leur expérience professionnelle en vue de l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme enregistrés dans le Répertoire national des certifications professionnelles, ou d'un Certificat de qualification professionnelle. Ils peuvent dans ce cadre solliciter auprès de leur employeur un congé VAE d'une durée de 24 heures et bénéficier d'un accompagnement par un organisme externe.

À ce titre, il est précisé que l'Afdas en tant qu'opérateur du service de conseil en évolution professionnelle peut être sollicité par les salariés des branches SV, et qu'il existe également différentes cellules d'information au niveau régional et local.

Article 2-10

Le Congé pour bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à tout salarié dans le cadre de dispositions légales et réglementaires, au cours de sa vie professionnelle, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Si le salarié en prend l'initiative, il peut bénéficier, sous certaines conditions, d'un congé pour bilan de compétences de 24 heures.

Article 2-11

Le Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation permet au salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, à l'exception des actions de formation prévues dans le plan de formation.

Les actions de formation suivies dans le cadre du CIF ont essentiellement pour objet de permettre au salarié

de changer d'activité ou de profession, d'envisager une progression professionnelle, de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale, de préparer et/ou de passer une certification ou un examen.

Le congé peut se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail, sous réserve d'avoir obtenu préalablement l'autorisation d'absence de l'employeur.

Il peut être réalisé 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 GIF n'ouvre droit à aucune rémunération, ni allocation de formation.

Article 2-12

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 enjoignant une copie de la convocation qu'il a reçue.

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

L'employeur maintient le salaire pendant cette absence et prend en charge, sur présentation des justificatifs et si la situation l'impose du fait de l'éloignement géographique dans les conditions définies par accord, les frais de transport, d'hébergement et de restauration dans la limite de l'indemnité de grand déplacement (repas, hébergement) telle que définie par l'URSSAF ou, le cas échéant, par la convention collective. De plus, dans ces conditions de grand déplacement, les frais de transport sont remboursés sur la base 2 de classe du moyen de transport collectif le plus accessible. À défaut de la possibilité de pouvoir recourir à un transport collectif, et seulement dans ce cas, le remboursement des frais de transport se fait sur la base de l'indemnité kilométrique.

Titre 3

Contributions des entreprises

Article 3-1

Assiette des contributions

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

Article 3-2**Contributions au titre de la Formation professionnelle continue**

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

Article 3-3**Contributions au titre de la Taxe d'apprentissage**

En vertu des articles L. 6241-13 et L. 6241-1 du code du travail et conformément à l'article 7 de l'Accord interbranche relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie pour les salariés intermittents du spectacle, la taxe d'apprentissage assise sur les masses salariales des «intermittents du spectacle» est intégralement versée à l'Afdas lorsqu'il sera agréé au titre d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage.

Pour les autres catégories de salariés, les partenaires sociaux des branches du Spectacle Vivant recommandent aux entreprises, dans un souci de solidarité professionnelle et de promotion de nos secteurs et de nos professions, d'acquitter également à l'Afdas la taxe d'apprentissage calculée sur masses salariales du personnel «hors intermittents du spectacle».

Article 3-4**Taux des contributions légales (hors intermittents du spectacle) et répartition par taille d'entreprises au titre de la Formation professionnelle continue**

Toutes les entreprises qui en sont redevables versent obligatoirement à l'Afdas la contribution légale de 1 % calculée, en application de l'article L. 6322-37 du code du travail, sur la masse salariale versée aux titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD), pour financer le congé individuel de formation (CIF) de cette catégorie de salariés.

3-4-1**Entreprises occupant moins de 10 salariés (hors intermittents du spectacle)**

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

- 1) 0,40 % au titre du plan de formation ;
- 2) 0,15 % au titre de la professionnalisation.

3-4-2**Entreprises occupant au moins 10 salariés (hors intermittents du spectacle)**

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

3-4-2-1**Entreprises de 10 à 49 salariés (hors IDS)**

- 1) 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- 2) 0,15 % au titre du congé individuel de formation ;
- 3) 0,20 % au titre du compte personnel de formation (CPF) ;
- 4) 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 5) 0,30 % au titre de la professionnalisation.

3-4-2-2**Entreprises occupant 50 à 299 salariés (hors IDS)**

- 1) 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- 2) 0,20 % au titre du congé individuel de formation ;
- 3) 0,20 % au titre du compte personnel de formation (CPF) ;
- 4) 0,10 % au titre du plan de formation ;
- 5) 0,30 % au titre de la professionnalisation.

3-4-2-3**Entreprises occupant 300 salariés et plus (hors IDS)**

- 1) 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- 2) 0,20 % au titre du congé individuel de formation ;
- 3) 0,20 % au titre du compte personnel de formation (CPF) ;
- 4) 0,40 % au titre de la professionnalisation.

Article 3.5**Contributions conventionnelles**

Dans le cadre de la promotion et du développement de la formation professionnelle et des actions qui en sont consécutives, les partenaires sociaux des branches du Spectacle Vivant s'accordent sur le maintien d'une contribution conventionnelle mutualisée au sein de l'Afdas.

Ces versements sont exclusivement réservés au financement d'actions bénéficiant aux entreprises et salariés des branches du Spectacle Vivant, au sein de l'Afdas, et restent entièrement acquis à la branche.

Le taux de cette contribution conventionnelle est fixé à :

a) pour les entreprises de moins de 10 salariés (hors IDS) à 0,75 % de la masse salariale du personnel «hors intermittents du spectacle» affecté de la façon suivante :

- 0,20 % au titre du Congé individuel de formation,
- 0,30 % au titre du Plan de formation mutualisé «collectif» des branches SV,
- 0,25 % au titre du Plan de formation.

b) pour les entreprises de 10 salariés et plus (hors IDS) à 0,30 % de la masse salariale du personnel «hors intermittents du spectacle» affecté totalement au Plan de formation mutualisé collectif des branches SV.

Une contribution conventionnelle de 0,30 % additive à la contribution légale et destinée à financer un plan de formation mutualisé «collectif» de branche sera donc due par toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

Cette contribution permettra, entre autre, en complément d'autres dispositifs pouvant exister par ailleurs, de financer les actions de formation à la sécurité, ces dernières relevant d'une obligation de prise en charge par les employeurs pouvant être mutualisée au sein de l'Afdas en complément des dispositions légales. Les formations ainsi réalisées, s'entendent comme les formations obligatoires (SSIAP, CACES, habilitations...) adaptées au profil des salariés et à la nature des fonctions exercées.

Le contenu et les modalités de mise en œuvre du plan de formation de branche seront élaborés par le conseil de la section professionnelle «Spectacle Vivant» défini au 4-1 du présent accord en portant une attention particulière à la mobilisation des formations visées ci-dessus.

Par ailleurs, les partenaires sociaux se réservent la possibilité, par voie d'avenant, de revoir les règles d'affectation de ces contributions conventionnelles (a et b ci dessus), suivant les orientations et priorités de formation professionnelle décidées au sein des branches du Spectacle Vivant

Compte tenu de ce qui précède, toutes les entreprises relevant du présent accord devront donc consacrer au financement de la formation professionnelle continue une participation minimale de 1,30 %.

Article 3-6 Contributions volontaires

Toutes les entreprises (-10/+10) des branches du Spectacle Vivant ont la possibilité, si elles le souhaitent, à titre individuel, d'effectuer un versement volontaire à l'Afdas, au-delà de la contribution légale et de la contribution conventionnelle qui leur incombent.

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,...) au profit de ladite l'entreprise par l'Afdas.

Par ailleurs, tout ou partie de cette même contribution «volontaire» peut être affectée à toutes actions contribuant au développement de la formation professionnelle continue dans la branche du Spectacle Vivant, dans les conditions fixées par le Conseil d'administration de l'Afdas et sur proposition du Conseil de section professionnelle SV.

Article 3-7 Entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés (hors intermittents du spectacle)

Toutes les entreprises ayant atteint ou franchi le seuil de 10 salariés, hors intermittents du spectacle, qui relèvent de cet accord versent à l'Afdas les contribu-

tions dues au titre des entreprises de 10 salariés et plus (1 %) majorée le cas échéant, de la part conventionnelle inscrite dans le présent accord de branche et ce, dès la 1^{ère} année d'atteinte de cet effectif.

Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable dans le présent accord.

Titre 4 Instances paritaires

Article 4-1

Attributions du Conseil de la section professionnelle «Spectacle Vivant»

Le Conseil de la section paritaire professionnelle «spectacle vivant» s'attache, en prenant en compte les préconisations de la CPNEF-SV, à définir les orientations et priorités de formation professionnelle de sa branche à proposer au Conseil d'administration de l'Afdas.

En cohérence avec les règles et modalités de gestion arrêtées par le Conseil d'administration de l'Afdas, il a également pour mission de définir et de mettre en œuvre, pour les sommes mutualisées au titre des contributions conventionnelles définies dans le présent accord professionnel, les orientations et les modalités de prise en charge des actions de formation qui relèvent de son champ de compétence.

Le Conseil de la section professionnelle «spectacle vivant» établit, en tant que de besoin en liaison avec la CPNEF-SV, les actions et les publics prioritaires, ainsi que les orientations du plan de formation des branches.

Il assure, sous l'autorité du Conseil d'administration de l'Afdas, la gestion des budgets issus des contributions conventionnelles des branches et, pour tous les dispositifs dont il a la charge :

- définit les conditions et modalités de prise en charge des dépenses (coûts pédagogiques, frais annexes, abonnement d'autres dispositifs de FPC,...),
- développe une information ciblée auprès des entreprises,
- promeut une politique incitative au développement de la formation professionnelle ;
- présente, chaque année, au Conseil d'administration, un bilan de fonctionnement et des propositions d'évolution des règles et modalités de prise en charge des budgets dont il a la responsabilité.

De façon générale, le Conseil de section professionnelle «Spectacle Vivant» propose chaque année au Conseil d'administration de l'Afdas des préconisations, sur les modalités de prise en charge des formations financées sur les contributions légales et conventionnelles gérées au sein de l'OPCA (CPF, PF légal, Professionnalisation) concernant les salariés et entreprises du spectacle vivant.

Article 4-2

Attributions de la CPNEF Spectacle Vivant dans le champ de la formation professionnelle

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

Pour leur permettre de disposer d'informations pertinentes, les organisations professionnelles décident de confier à la CPNEF-SV, dont l'attribution générale est d'assurer le développement et la sécurité de l'emploi et la promotion de la formation professionnelle, le soin d'assurer le pilotage stratégique et politique de l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences des branches afin :

- d'identifier les qualifications et les compétences correspondant aux besoins du spectacle vivant, prévisibles à court et à moyen terme,
- de définir les conditions de mise en œuvre du passeport orientation formation,
- de créer et de développer des certifications propres aux métiers du Spectacle vivant, notamment par la voie des certificats de qualification professionnelle (CQP),
- de contribuer à l'élaboration de la liste des formations éligibles au titre du compte personnel de formation (CPF) pour les salariés du spectacle vivant.

Titre 5

Autres dispositions

Article 5-1

Accords d'entreprises

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

Article 5-2

Consultation des IRP

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel exercent les missions du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle. À ce titre, dans les entreprises où un plan de formation du personnel de l'entreprise est élaboré, les délégués du personnel émettent chaque année au cours de deux réunions spécifiques un avis sur l'exécution du plan de formation lors de l'année précédente et de l'année en cours et sur le projet de plan ou de mise en œuvre du plan pour l'année à venir.

Titre 6

Durée et négociation

Article 6-1

Articulation avec les accords antérieurs

Le présent accord se substitue à l'accord du 11 mai 2011.

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

Article 6-2

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord prend effet dès sa conclusion et à compter du 1^{er} janvier 2015 pour le titre 2 «mise en œuvre des dispositifs de formation» et pour le titre 3 «contributions des entreprises», sur les contributions dues par les employeurs avant le 1^{er} mars 2016 et calculées sur les salaires versés en 2015. De plus le présent accord - cadre est conclu pour une durée indéterminée, étant entendu qu'il sera fait un point d'étape au plus tard 3 ans après la mise en œuvre de ce nouvel accord.

Article 6-3

Bilan

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

Article 6-4

Litiges et contrôles

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

Article 6-5

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord est déposé auprès des services de la Direction Générale du Travail.

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

Accord du 17 février 2020

[Étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 16 juill., applicable dès sa conclusion]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNES ;

SYNDEAC ;

SYNPASE ;

SNSP ;
PRODISS ;
SMA ;
PROFEDIM ;
Les forces musicales - Opéras et Orchestres réunis ;
FSICPA ;
Fédération de la Création Artistique Privée, Théâtre, Cabarets, Producteurs, Diffuseurs et Lieux de Spectacles- Scènes.
Syndicat(s) de salarié(s) :
F3C CFDT ;
CGT ;
CFE-CGC ;
CFTC ;
CGT-FO ;
Syndicat des artistes interprètes et enseignants de la musique et de la danse de Paris (SAMUP).

Vu :

— la loi n° 2018/771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le présent accord-cadre a pour objet de définir les nouvelles modalités de gestion des dispositifs de la formation professionnelle, et d'inciter les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés représentatifs du spectacle vivant à négocier des accords conventionnels précisant la mise en œuvre de ces différents dispositifs.

Les dispositifs de formation (titre 2) et les contributions des entreprises (titre 3) du présent accord-cadre concernent les salariés du spectacle vivant sous contrats à durée indéterminée et sous contrats à durée déterminée.

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

Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés représentatifs souhaitent poursuivre la politique volontariste menée depuis des années en matière de formation professionnelle, conscientes qu'il s'agit, pour les entreprises du Spectacle Vivant et leurs salariés, d'un enjeu majeur pour l'emploi, la professionnalisation et la structuration du secteur.

Les parties signataires se donnent pour objectif de faciliter l'accès à la formation des salariés, non seulement pour leur nécessaire adaptation à leur poste de travail ainsi qu'au maintien et à l'évolution de leur emploi, mais aussi pour le développement de leurs compétences ou leurs besoins de reconversion, et ce, quelle que soit la taille des entreprises qui les emploient.

En lien avec la CPNEF-SV et l'Afdas, par un dialogue renforcé, les parties signataires souhaitent créer des conditions optimales en faveur de la formation professionnelle tout au long de la vie.

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

- de s'investir activement pour développer les moyens de la formation, d'identifier les besoins et les priorités, que ce soit au niveau des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs, de leurs représentants nationaux ou régionaux, de la CPNEF-SV, ou de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, et de promouvoir leurs orientations auprès des pouvoirs publics et des partenaires de la profession,
- sur la base du présent accord cadre, d'ouvrir des négociations portant sur le développement de la formation professionnelle des salariés, et notamment des jeunes et des salariés sans qualification, précisant les modalités de mise en œuvre des différents dispositifs de la formation,
- de mettre en œuvre des dispositifs de formation visant à développer les compétences des salariés et à leur permettre de réussir leurs projets professionnels, d'obtenir une meilleure reconnaissance de leurs qualifications et de s'insérer durablement dans l'emploi,
- de développer l'offre de formation en alternance, tant par les contrats d'apprentissage que par les contrats de professionnalisation ;
- de multiplier les actions de Validation des acquis de l'expérience afin de permettre une meilleure reconnaissance des qualifications, une évolution professionnelle et, si nécessaire, une reconversion,
- d'aider les entreprises du spectacle vivant à améliorer la gestion prévisionnelle des emplois et à anticiper les besoins en compétence des salariés,
- d'aider les salariés à mettre en œuvre les droits acquis au titre du Compte personnel de formation en tenant compte des spécificités des branches.

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

Titre 1

Définition des priorités du spectacle vivant et mise en œuvre de la politique

de développement des compétences et de formation

Article 1-1

Champ d'application de l'accord-cadre

Le champ d'application du présent accord-cadre s'applique sur le territoire national et les départements et collectivités d'outre-mer suivants : la Guyane, la Martinique, la Guadeloupe, la Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Il est constitué, à la date de signature de ce texte, de l'ensemble des entreprises qui relèvent des conventions collectives des secteurs d'activités du spectacle vivant (CCNEAC, CCN du SV privé et CCN des entreprises techniques au service de la création et de l'événement) ainsi que les établissements publics nationaux entrepreneurs de spectacles et identifiés généralement dans la nomenclature d'activités françaises (NAF) en vigueur, par les codes suivants :

90-01 Z Arts du spectacle vivant

90-02 Z Activités de soutien au spectacle vivant

90-04 Z Gestion de salles de spectacles

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

Article 1-2

Caractère supplétif

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail tel que modifié par l'ordonnance du 20 décembre 2017, le présent accord-cadre s'applique en l'absence d'accord d'entreprise. Dans le cas contraire, les stipulations de celui-ci ont vocation à prévaloir sur l'accord de branche.

Article 1-3

Orientation et Évolution professionnelle des salariés

Article 1.3.1

Entretien professionnel

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, tout salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise, doit bénéficier d'un entretien professionnel, tous les deux ans. À l'occasion de son embauche, tout nouveau salarié en est informé par son employeur.

Le présent accord fixe cette périodicité à trois ans pour les entreprises de moins de 50 salariés, étant entendu que les partenaires sociaux conviennent parallèlement de faciliter l'accompagnement des parcours professionnels des salariés des TPE en lien avec leur entreprise dans le cadre de la création d'un dispositif d'appui conseil carrière piloté par l'Afdas complémentaire au CEP défini à l'article 1.3.2.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié qui relève des autres formes d'entretien mises en place par l'employeur (entretien annuel d'évaluation, ...).

Par ailleurs, il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabatique, 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 du même 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. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Article 1.3.1.1

Mise en œuvre

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Il porte notamment pour le salarié sur :

- ses perspectives d'évolution dans l'emploi occupé ;
- ses perspectives d'évolution professionnelle dans l'entreprise ;
- ses possibilités d'accès à la formation ;
- les utilisations possibles de son compte personnel de formation ;
- ses projets et objectifs de développement de sa qualification professionnelle.

À l'issue de chacun des entretiens professionnels, il est rédigé un document dont une copie est obligatoirement remise au salarié.

Article 1.3.1.2

Gestion de parcours sur 6 ans

Tous les six 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 six 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 périodiquement d'un entretien professionnel et le cas échéant des entretiens de « reprise », et d'apprécier, au cours de la période écoulée de six 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 1.3.1.3

Financement d'un abondement dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'au cours des six années mentionnées ci-dessus, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens auxquels il avait droit, et d'au moins une action de formation autre que celle

mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail, l'employeur, en application de l'article L. 6323-13 du code du travail, est tenu de procéder à un abondement, au titre du compte personnel de formation (CPF) de l'intéressé, à hauteur de 3000 euros.

Article 1.3.2

Conseil en Évolution Professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un service accessible à tous les salariés des branches du Spectacle Vivant ainsi qu'aux demandeurs d'emploi.

Ce service de conseil en évolution professionnelle est mis en œuvre par l'APEC, Pôle Emploi, les missions locales, Cap Emploi ou les organismes régionaux désignés par France compétences et se structure, pour les bénéficiaires, autour d'un accueil individualisé et adapté et d'un accompagnement personnalisé pour la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle.

La démarche du CEP permet au bénéficiaire de disposer d'un temps d'écoute, de recul et d'appui sur sa situation professionnelle afin :

- d'exprimer sa demande et de clarifier son besoin ;
- d'accéder à une information personnalisée et pertinente ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de définir son projet professionnel ;
- de vérifier la faisabilité et la pertinence de son projet au regard notamment de sa situation, de son environnement professionnel, des besoins des territoires et des tendances socio-économiques ;
- d'identifier, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- d'identifier les ressources et les appuis favorisant la mise en œuvre de son projet (dispositifs, prestations complémentaires, financement ...)
- de formaliser sa stratégie d'évolution ;
- d'être soutenu tout au long de la mise en œuvre de sa stratégie.

Article 1.3.3

Appui conseil carrière Afdas

L'appui conseil carrière Afdas est un service accessible à tous les salariés des entreprises de moins de 50 salariés du spectacle vivant.

Compte tenu de la typologie des entreprises de spectacle vivant, il s'agit d'accompagner au mieux les entreprises et leurs salariés par un service d'appui conseil personnalisé visant à favoriser l'accès à la formation de toutes et tous, à accompagner les évolutions de carrière au sein de l'entreprise et à favoriser la mobilité au sein des branches professionnelles relevant de l'Afdas.

L'entretien individuel a lieu pendant le temps de travail, sous réserve de l'accord préalable de l'employeur.

Titre 2

Mise en œuvre des dispositifs de formation

Article 2-1

Actions de formation prioritaires

Les parties signataires considèrent de l'intérêt général de la profession du Spectacle vivant de promouvoir la formation, en permettant l'accès à :

- des certifications enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), qu'il s'agisse des Certificat de Qualification Professionnelle, diplômes ou titre professionnels, par la formation ou la VAE, et
- à des certifications enregistrées enregistrés au Répertoire spécifique
- à toutes formations répondant à l'acquisition de qualifications ou compétences répondant aux besoins identifiés par le secteur.

Article 2-2

Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de développement des compétences

Afin de favoriser la reconnaissance des qualifications et des compétences acquises par les salariés, les partenaires sociaux signataires souhaitent mettre à leur disposition tous les moyens nécessaires afin de valoriser les actions dont ils ont bénéficié.

Après l'action de développement des compétences, à la demande de l'une ou de l'autre des parties, un entretien a lieu entre l'employeur et le salarié afin d'évaluer les résultats et les acquis.

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

Les salariés, s'ils le souhaitent, peuvent inscrire leurs diplômes et certifications dans le cadre du dispositif de l'EUROPASS.

Article 2-3

Le Plan de développement des compétences de l'entreprise

Le plan de développement des compétences est un des outils permettant à l'employeur d'assurer ses obligations en termes d'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les autres actions de formation, dites non obligatoires peuvent, en application d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, être organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite :

- de 70 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 4,5 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours.

Les actions de formation non obligatoires peuvent également, en application d'un accord collectif d'entreprise, se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, selon le cas, soit dans une limite horaire par salarié, soit dans une limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, fixées par ledit accord. L'accord peut également prévoir les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations se déroulant en dehors du temps de travail.

Article 2-5

Les contrats de professionnalisation

2-5-1

Objet des contrats de professionnalisation

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

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

- soit enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles,
- soit reconnue dans les classifications d'une des conventions collectives des branches du spectacle vivant,
- soit ouvrant droit à un Certificat de qualification professionnelle.

Par ailleurs, il est précisé qu'en application de l'article L. 6325-2-1 du code du travail les organismes de formation publics ou privés ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement, par ce dernier, d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

2-5-2

Durée des contrats de professionnalisation

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

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

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

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

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

La durée du contrat peut aussi être de 36 mois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, par exemple pour les jeunes de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

2-5-3

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

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

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

— pour tous les contrats d'une durée supérieure à un an et dont la qualification retenue est enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles,

— dès lors que la qualification professionnelle du contrat relève d'un métier artistique ou technique du spectacle vivant,

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

— pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, par un diplôme ou certification, et ce, quel que soit leur âge,

— pour les personnes dont la qualification professionnelle reconnue est devenue inopérante de façon irréversible, et ce quel que soit leur âge,

— pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail,

— pour les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ou les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi depuis plus de 3 mois lorsque la qualification retenue dans le contrat est enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles ou ouvre droit à un Certificat de Qualification Professionnelle et que la durée de l'action de formation exigée pour l'obtention de ladite qualification est supérieure à 400 heures,

— pour les personnes qui souhaitent exercer un métier répertorié dans une des conventions collectives entrant dans le champ de l'accord et qui ne détiennent pas la qualification adaptée,

— pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEF-SV.

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

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

Un bilan sera présenté chaque année par l'OPMQ-SV, avec l'appui technique de l'Afdas, aux partenaires sociaux.

2-5-4 **Tutorat**

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

Pour atteindre ces objectifs, la mise en place du tutorat dans les entreprises est obligatoire les contenus et les modalités de formations des tuteurs sont ajustés aux attentes des employeurs et des salariés. Le tuteur doit être volontaire et reconnu dans l'entreprise pour ses compétences et son expérience.

Le tuteur choisi doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de la professionnalisation visée.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat, en l'absence d'un salarié qualifié justifiant de l'expérience professionnelle requise, ou lorsque le tuteur exerce déjà simultanément ses fonctions à l'égard de trois salariés bénéficiaires de contrats en alternance.

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

— Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage

— L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

— si nécessaire, le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique,

— le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats de professionnalisation, le cas échéant par un aménagement de son temps de travail.

Les missions des tuteurs sont notamment les suivantes :

— accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des contrats de professionnalisation,

— organiser avec les salariés concernés, l'activité de ces personnes dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels,

— veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire et à son accompagnement au sein de l'entreprise,

— assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

— participer à l'évaluation du suivi de la formation.

2-5-5 **Rémunération du salarié en contrat de professionnalisation**

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

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

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

Les partenaires sociaux des sous branches et des entreprises du champ d'application du présent accord peuvent convenir de dispositions plus favorables dans des accords collectifs.

Article 2-6

Coûts des actions dans le cadre des contrats de professionnalisation

Les coûts pédagogiques du parcours de formation sont pris en charge par l'Afdas, sur la base des coûts horaires indicatifs suivants :

- 15 euros de l'heure (pour les formations techniques nécessitant un matériel lourd),
- 15 euros de l'heure (pour les formations relatives aux CQP créés par la branche),
- 9,15 euros de l'heure (pour les autres formations).

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

La CPNEF-SV mandate la commission paritaire de gestion de la contribution conventionnelle du Spectacle Vivant pour réviser ces montants chaque année, notamment en fonction des budgets disponibles et en tenant compte de l'évolution des prix constatés sur le marché de l'offre de formations et des éventuelles contraintes ou conditions fixées par les partenaires financiers.

Le Conseil d'administration de l'Afdas pourra faire des propositions à la commission paritaire de gestion de la contribution conventionnelle du Spectacle Vivant au regard de ces éléments.

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

Article 2-7

Les actions de reconversion ou promotion par alternance

Les dispositions de cet article (ProA) feront l'objet d'un accord de branche séparé à négocier dans les meilleurs délais afin de permettre son extension rapide.

Article 2-8

Le Compte personnel de formation

2-8-1

Principe général

Le CPF est un droit universel ouvert à tout salarié - dès son entrée et tout au long de sa vie professionnelle jusqu'au décès et ce, quelle que soit la nature de son contrat de travail - lui permettant d'acquérir un crédit mobilisable pour suivre une formation à son initiative, selon les modalités définies dans les paragraphes ci-dessous.

Le CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans à son entrée dans la vie active et par dérogation à 15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage.

2-8-2

Alimentation du compte

Tout salarié acquiert à compter du 1^{er} janvier 2019 au titre de son compte personnel de formation, sur la base d'un travail à temps plein ou au moins égal sur l'année à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, un crédit de 500 euros par an dans la limite d'un plafond total de 5 000 euros.

Les heures de DIF acquises et non utilisées pourront être mobilisées par le salarié sans limite de durée, sous réserve d'avoir été saisies avant le 1^{er} janvier 2021 sur son compte CPF.

Ce compte est rechargeable tout au long de la vie du titulaire et peut être mobilisé dans des conditions définies par les textes en vigueur.

Pour les salariés n'ayant pas effectué sur l'ensemble de l'année une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail (salariés à temps partiel inférieur à un mi-temps, salariés n'ayant travaillé qu'une partie de l'année, salariés recrutés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée), les droits sont calculés au prorata de la durée du travail effectuée dans l'année.

Les périodes d'absence pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, un congé parental d'éducation, une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de l'alimentation du CPF.

Les droits sont calculés et gérés par la Caisse des Dépôts et Consignations sur la base de la déclaration sociale nominative de l'entreprise.

2-8-3 Mobilisation du CPF

Lorsque la formation se déroule intégralement en dehors du temps de travail, le compte personnel de formation est mobilisé sur décision du seul salarié, sans l'accord de l'employeur.

Le salarié souhaitant suivre une formation au titre de son CPF en tout ou partie sur le temps de travail demande une autorisation d'absence à son employeur qui lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

2.8.6

Actions de formations éligibles au CPF

Les formations auxquelles les salariés ont accès pour la mise en œuvre de leur CPF sont les actions sanctionnées par :

- les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- des attestations de validation de blocs de compétences constituant les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sont également éligibles au CPF, dans des conditions définies par décret :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. À cet égard, seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

L'ensemble des formations éligibles au CPF figure sur le portail d'informations et de gestion des droits à CPF administré par la Caisse des dépôts et consignations. Chaque salarié peut, via ce portail, connaître ses droits à CPF ainsi que les formations auxquelles il peut accéder.

2.8.7

Prise en charge des frais de formation

Les formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors temps de travail, donnent lieu à une prise en charge par la Caisse des dépôts et consignations pour toute demande émanant du salarié à compter du 1^{er} décembre 2019. Cette prise en charge porte sur les coûts pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances.

2.8.8

Abondement du CPF

Le compte personnel de formation peut faire l'objet d'abondements notamment lorsque le montant des droits inscrits au compte du salarié ne permet pas une prise en charge totale du coût de la formation.

Les contributions supplémentaires (conventionnelles et volontaires) pourront être mobilisées pour financer cet abondement dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

Le CPF peut également être abondé par le salarié, notamment par la conversion en euros de points inscrits dans son compte professionnel de prévention et/ou dans son compte d'engagement citoyen.

Article 2-9

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les salariés des branches «spectacle vivant» sont invités à faire valider les acquis de leur expérience professionnelle en vue de l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles, ou d'un Certificat de qualification professionnelle enregistré dans le même répertoire. Ils peuvent dans ce cadre solliciter auprès de leur employeur un congé VAE d'une durée de 24 heures et bénéficier d'un accompagnement par un organisme externe.

Article 2-10

Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à tout salarié dans le cadre de dispositions légales et réglementaires, au cours de sa vie professionnelle, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Article 2-11

Participation à un jury d'examen ou de VAE

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

Sous réserve que cette absence ne puisse pas avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise et après avis conforme des ins-

tances représentatives du personnel, l'employeur accorde cette autorisation d'absence.

L'employeur maintient le salaire pendant cette absence et prend en charge, sur présentation des justificatifs et si la situation l'impose du fait de l'éloignement géographique dans les conditions définies par accord, les frais de transport, d'hébergement et de restauration dans la limite de l'indemnité de grand déplacement (repas, hébergement) telle que définie par l'URSSAF ou, le cas échéant, par la convention collective. De plus, dans ces conditions de grand déplacement, les frais de transport sont remboursés sur la base 2 de classe du moyen de transport collectif le plus accessible. À défaut de la possibilité de pouvoir recourir à un transport collectif, et seulement dans ce cas, le remboursement des frais de transport se fait sur la base de l'indemnité kilométrique.

Article 2-12 Égalité Femme/Homme

Les partenaires sociaux du spectacle vivant souhaitent accompagner le mouvement volontariste du spectacle en faveur de l'égalité Femme/Homme en développant la création de formations spécifiques à destination des salariés des entreprises du spectacle vivant ayant pour objectif de prévenir les violences sexuelles et sexistes et faire évoluer les pratiques en matière d'accès à certains métiers qui restent aujourd'hui encore fortement genrés.

Dès à présent et pour les trois années à venir, ces formations pourront être prises en charge sur les fonds conventionnels mutualisés du spectacle vivant pour lesquels un budget spécifique sera réservé. Ce dernier pourra être abondé par d'autres sources de financement ayant la même finalité.

Titre 3 Contributions des entreprises

Article 3-1 Assiette des contributions

L'assiette des contributions est constituée de l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Sont exonérées les rémunérations exonérées de la taxe sur les salaires en application de l'article 231 bis L du code général des impôts, ainsi que, pour les entreprises de moins de 11 salariés seulement, les rémunérations versées aux apprentis.

Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations brutes après déductions forfaitaires pour frais professionnels éventuelles.

Article 3-2 Contribution à la formation professionnelle et à l'alternance

Les employeurs concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage notamment par le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle.

Sous réserve des exonérations applicables à certaines entreprises, la taxe d'apprentissage est égale à 0,68 % de l'assiette retenue. Elle est composée de deux parts dont la première est recouvrée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle et la seconde est destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. La part collectée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,60 % de l'assiette retenue et le solde destiné aux dépenses libératoires est égal à 0,08 % de la même assiette.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,55 % de l'assiette des contributions.

Pour les entreprises d'au moins 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 1 % de l'assiette des contributions.

Ces sommes sont collectées par l'Afdas tant que la collecte ne sera pas opérée par l'URSSAF.

Article 3-5 Contributions conventionnelles

Dans le cadre de la promotion et du développement de la formation professionnelle et des actions qui en sont consécutives, les partenaires sociaux des branches du Spectacle Vivant s'accordent sur le maintien d'une contribution conventionnelle mutualisée au sein de l'Afdas.

Ces versements sont exclusivement réservés au financement d'actions bénéficiant aux entreprises et salariés des branches du Spectacle Vivant, au sein de l'Afdas, et restent entièrement acquis à la branche.

Le taux de cette contribution conventionnelle est fixé à :

a) pour les entreprises de moins de 11 salariés (hors IDS) à 0,75 % de la masse salariale du personnel «hors intermittents du spectacle» affecté de la façon suivante :

- 0,30 % au titre du Plan de développement des compétences mutualisé «collectif» des branches SV,
- 0,40 % au titre du Plan de développement des compétences,
- 0,05 % au titre du financement de l'appui conseil carrière.

b) pour les entreprises de 11 salariés et plus (hors IDS) à 0,30 % de la masse salariale du personnel «hors intermittents du spectacle» affecté totalement au Plan

de développement des compétences mutualisé «collectif» des branches SV.

Une contribution conventionnelle de 0,30 % additive à la contribution légale et destinée à financer un plan de formation mutualisé «collectif» de branche sera donc due par toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

Les formations définies au point 2-12 favorisant l'égalité Femme/Homme seront prises en charges sur cette contribution conventionnelle mutualisée.

Cette contribution permettra, entre autres, en complément d'autres dispositifs pouvant exister par ailleurs, de financer les actions de formation à la sécurité, ces dernières relevant d'une obligation de prise en charge par les employeurs pouvant être mutualisée au sein de l'Afdas en complément des dispositions légales. Les formations ainsi réalisées, s'entendent comme les formations obligatoires (SSIAP, CACES, habilitations...) adaptées au profil des salariés et à la nature des fonctions exercées.

Le contenu et les modalités de mise en œuvre du plan de développement des compétences de branche seront élaborés par la commission de gestion de la contribution conventionnelle du Spectacle Vivant défini au 4-1 du présent accord en portant une attention particulière à la mobilisation des formations visées ci-dessus.

Par ailleurs, les partenaires sociaux se réservent la possibilité, par voie d'avenant, de revoir les règles d'affectation de ces contributions conventionnelles (a et b ci-dessus), suivant les orientations et priorités de formation professionnelle décidées au sein des branches du Spectacle Vivant

Article 3-6 Contributions volontaires

Toutes les entreprises (-11/+11) des branches du Spectacle Vivant ont la possibilité, si elles le souhaitent, à titre individuel, d'effectuer un versement volontaire à l'Afdas, au-delà de la contribution légale et de la contribution conventionnelle qui leur incombent.

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, ...) au profit de ladite l'entreprise par l'Afdas.

Article 3-7 Entreprises ayant franchi le seuil de 11 salariés (hors intermittents du spectacle)

Toutes les entreprises ayant atteint ou franchi le seuil de 11 salariés, hors intermittents du spectacle, qui relèvent de cet accord versent à l'Afdas les contributions dues au titre des entreprises de 11 salariés et plus (1 %) majorée le cas échéant, de la part conventionnelle inscrite dans le présent accord de branche et ce, dès la 1^{re} année d'atteinte de cet effectif.

Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable dans le présent accord.

Titre 4 Instances paritaires

Article 4-1

Attributions de la Commission paritaire de gestion de la contribution conventionnelle du Spectacle Vivant

La Commission paritaire de gestion de la contribution conventionnelle du Spectacle Vivant a pour mission de définir et de mettre en œuvre, pour les sommes mutualisées au titre des contributions conventionnelles définies dans le présent accord, les orientations et les modalités de prise en charge des actions de formation qui relèvent de son champ de compétence.

La commission établit annuellement avec la CPNEF-SV, les actions et les publics prioritaires, ainsi que les orientations du plan de développement des compétences des branches.

La commission est également chargée de définir et réviser, sur mandat de la CPNEF-SV, les forfaits de pris en charge au titre des contrats de professionnalisation et/ou des actions de promotion ou reconversion par alternance, ce dont elle lui rendra compte annuellement.

Elle assure, sous l'autorité du Conseil d'administration de l'Afdas, la gestion des budgets issus des contributions conventionnelles des branches et, pour tous les dispositifs dont il a la charge :

- définit les conditions et modalités de prise en charge des dépenses (coûts pédagogiques, frais annexes, abonnement d'autres dispositifs de formation, ...),
- développe une information ciblée auprès des entreprises,
- promeut une politique incitative au développement de la formation professionnelle ;
- présente, chaque année, au Conseil d'administration, un bilan de fonctionnement et des propositions d'évolution des règles et modalités de prise en charge des budgets dont il a la responsabilité, en prenant en compte les besoins en formation des entreprises du secteur, quel que soit leur effectif.

Article 4-2 Pôle Paritaire sectoriel Spectacle et Crédit de l'Afdas

Un pôle Paritaire sectoriel Spectacle et Crédit est institué par l'accord constitutif de l'Afdas. Il a vocation à regrouper notamment l'ensemble des branches par le présent accord.

Le Pôle Paritaire sectoriel propose au Conseil d'administration de l'opérateur de compétences des orientations, priorités et conditions de prise en charge des actions de formation en étroite concertation avec la CPNEF-SV.

Article 4-3**Attributions de la CPNEF Spectacle Vivant dans le champ de la formation professionnelle**

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation du Spectacle Vivant-CPNEF-SV- a pour attribution générale d'assurer le développement et la sécurité de l'emploi et la promotion de la formation professionnelle. À ce titre, elle assure le pilotage de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du Spectacle vivant, en lien avec l'Afdas qui en assure la gestion, selon les modalités prévues par le protocole d'accord du 10 octobre 2005.

En matière de formation professionnelle, la CPNEF-SV est notamment chargée :

- d'identifier les qualifications et les compétences correspondant aux besoins du spectacle vivant, prévisibles à court et à moyen terme,
- de créer et de développer des certifications propres aux métiers du Spectacle vivant, notamment par la voie des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP),
- de déterminer les coûts de prise en charge pour les formations certifiantes ouvertes en apprentissage, avec l'appui de l'Afdas ;
- de transmettre à titre consultatif des avis sur l'opportunité des formations, certifiantes ou non certifiantes, à France compétences ou à tout autre organisme.

Conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, les organisations professionnelles du spectacle vivant doivent négocier régulièrement, notamment, les priorités, les objectifs et les moyens pour la formation professionnelle des salariés des entreprises de leurs secteurs. Dans ce but et du fait de ses missions, la CPNEF-SV adresse annuellement à l'Afdas ses recommandations concernant les besoins d'emplois, de compétences et de formation professionnelle qu'elle a diagnostiqués, et tout particulièrement concernant les métiers en tension, en évolution ou émergeants.

La CPNEF-SV mandate la commission visée à l'article 4.1 du présent accord pour définir et réviser en tant que de besoin les forfaits de prise en charge au titre des contrats de professionnalisation et de la promotion ou reconversion par alternance.

**Titre 5
Autres dispositions****Article 5****Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Dans le respect des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont veillé à préciser dans le cadre du présent accord les dispositifs bénéficiant exclusivement aux entreprises de moins de cinquante salariés, s'agissant notamment des règles de financement de leur plan de développement des compétences et ce, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Titre 6**Durée et négociation****Article 6-1****Articulation avec les accords antérieurs**

Le présent accord se substitue à l'accord du 19 décembre 2014.

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

Article 6-2**Entrée en vigueur et durée**

Le présent accord prend effet dès sa conclusion et pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent néanmoins de se réunir au plus tard en octobre 2020 dès lors que l'une des parties aura exprimé le souhait de renégocier un avenant modificatif ou de précision sur l'une ou plusieurs des dispositions du présent accord.

**Article 6-3
Suivi**

Les signataires du présent accord conviennent de constituer une commission de suivi.

Cette commission est composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, et se réunit au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Elle a pour mission de suivre l'application du présent accord et d'établir un bilan de réalisation de celui-ci.

**Article 6-4
Revoyure**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de trois ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin de partager un bilan d'étape de la mise en œuvre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et d'adapter le cas échéant le présent accord.

**Article 6-5
Révision**

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision est adressée par l'une des parties signataires du présent accord (ou y ayant adhéré ultérieurement) à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les négociations sont ouvertes dans les trois mois suivant la demande de révision.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative

de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

Article 6-6 Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de trois mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 6-7 Litiges et contrôles

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

Article 6-8 Notification et dépôt

Le présent accord est déposé auprès des services de la Direction Générale du Travail, après notification à l'ensemble des organisations représentatives par la partie la plus diligente des organisations signataires.

Article 6-9 Demande d'extension

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

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Accord du 10 octobre 2005

[Étendu par arr. 31 mai 2006, JO 10 juin]

Préambule

Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie, et conformément à l'article L. 934-2 du Code du Travail, les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés représentatifs de la branche du spectacle vivant soussignées, conviennent de créer un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans le spectacle vivant, afin, conformément aux préconisations du Contrat d'Études Prospectives :

— de renforcer la compétence de gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications des entreprises,

— de favoriser l'évolution professionnelle des salariés et le développement de leurs qualifications,
— d'apporter des éléments d'analyse prospectifs pour repérer des tendances et des évolutions qui aideront les partenaires sociaux à définir une politique de l'emploi et de la formation professionnelle,
— dans la mesure de ses compétences et de ses moyens, d'assurer une fonction de veille sociale.

Créée par les organisations professionnelles du spectacle vivant par l'accord du 22 juin 1993, la CPNEF-SV (Commission Paritaire Nationale Emploi Formation - Spectacle Vivant) est chargée d'élaborer une politique tant d'ensemble que sectorielle en matière d'emploi et de formation professionnelle. La CPNEF-SV a notamment pour mission d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications. À cette fin, elle définit et oriente les travaux réalisés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications créé dans le cadre de cet accord.

Les résultats de l'examen de l'évolution de l'emploi, les conclusions et les préconisations qu'en tire la CPNEF-SV en matière de besoins en qualifications et de priorités de formation professionnelle, sont mis à disposition des entreprises, des salariés des instances représentatives du personnel, des partenaires sociaux et des organismes compétents du secteur.

Article 1 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 d'activités du spectacle vivant identifiés généralement dans la nomenclature d'activités françaises, par les codes NAF en vigueur au 1^{er} janvier 2003 suivants :

92.3A Activités artistiques

sauf :

— les activités exercées par les autres artistes indépendants, peintres, dessinateurs, sculpteurs, écrivains, etc...

— la gestion des droits attachés aux œuvres artistiques, littéraires, musicales, etc

— la restauration d'objets d'art

92.3 B Services annexes aux spectacles

92.3 D Gestion de salles de spectacles

92.3 K Activités diverses du spectacle

sauf activités des écoles, clubs et professeurs de danse.

ainsi que des entreprises dont l'activité principale est proche du spectacle vivant et qui ne relèvent pas d'un autre accord de branche relatif à la formation professionnelle continue dans les entreprises du spectacle vivant du 2 février 2005.

Article 2**Missions de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du spectacle vivant est une structure permanente qui a pour missions :

- d'observer et d'analyser l'évolution des métiers, des qualifications et de la situation de l'emploi, tant en terme quantitatif que qualitatif, au niveau national et régional,
- d'étudier la relation emploi/formation,
- de rassembler tous les éléments statistiques et d'analyse susceptibles de permettre à la CPNEF-SV de cerner et d'anticiper les besoins en qualification et en formation professionnelle.

L'Observatoire est notamment chargé :

1- de capitaliser les études disponibles et de collecter des données sur les métiers, l'emploi, le marché du travail et la formation professionnelle produites par les institutions et les organismes compétents, et en particulier provenant des ministères concernés (Culture, Travail, Éducation nationale, etc.), d'organismes sociaux professionnels (AFDAS, Caisse des congés spectacles, AUDIENS, ANPE, UNEDIC, GUSO, etc.), de sources professionnelles (rapports de branche, études conduites par les organisations professionnelles, etc.), de centres de ressources, de sociétés civiles, d'observatoires régionaux, de centres de formation, du CNFPT, de sources nationales (INSEE, etc.), etc.

2- de réaliser un rapport annuel comportant une série de tableaux de bord de l'emploi et de la formation.

. Concernant l'emploi et les qualifications, il s'attachera en particulier à suivre l'évolution des effectifs par métiers et par secteur d'activité. Des éléments socio-économiques concernant les entreprises seront intégrés.

. Concernant la formation, il inclura notamment le bilan des actions réalisées suivantes : VAE, Apprentissage, Congé Individuel de Formation, Plan de Formation, Contrat de Professionnalisation, Période de Professionnalisation, Droit Individuel à la Formation. Le bilan précisera l'objet de ces actions (entretien ou perfectionnement des connaissances, promotion, acquisition d'une certification, reconversion, etc.).

3- d'initier des enquêtes et des études prospectives, quantitatives et qualitatives, répondant aux orientations définies par le Comité de pilotage.

Si besoin, l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications pourra faire appel à des collaborations extérieures afin d'assurer ses missions. Le recours à des organismes compétents devra être soumis par approbation au Comité de pilotage.

Article 3**Le comité de pilotage de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

Le Comité de pilotage de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications est constitué des membres

du bureau de la CPNEF-SV et du (de la) Délégué(e) Général(e) de la CPNEF-SV.

Le Comité de pilotage de l'Observatoire est chargé :

- de définir le programme d'étude et son calendrier de réalisation,
- d'établir le cahier des charges des études, des rapports et des actions d'ingénieries demandés,
- d'assurer le suivi des travaux en cours, d'émettre des avis sur leur exécution et de veiller à leur bon déroulement,
- de veiller au bon fonctionnement de l'Observatoire,
- de suivre l'évolution du budget de l'Observatoire et le cas échéant, de rechercher des financements complémentaires pour certaines études.

Le Comité de pilotage est le destinataire exclusif des études et rapports produits par l'Observatoire. Il décide en dernier ressort de leur diffusion.

Le Comité de pilotage de l'Observatoire se réunit au moins deux fois par an et aussi souvent que nécessaire.

Le Comité de pilotage de l'Observatoire peut associer des personnalités qualifiées autant que de besoin en fonction des travaux conduits, et notamment :

- le(la) Président(e) et le(la) Vice-Président(e) du Conseil de gestion de la section professionnelle «spectacle vivant» de l'AFDAS,
- un membre du Collège employeurs et un membre du Collège salariés du Conseil de gestion des Congés Individuels de Formation de l'AFDAS,
- un membre du Collège employeurs et un membre du Collège salariés du Conseil de gestion des intermittents du spectacle de l'AFDAS,
- le(la) Responsable de la mise en œuvre à l'AFDAS de l'Observatoire créé par le présent accord,
- une représentation du ministère de la Culture et de la Communication,
- une représentation du ministère de l'Éducation Nationale,
- une représentation du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Cohésion sociale,
- une représentation du ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative,
- un(une) représentant(e) de l'ANPE réseau Culture Spectacle.

Le(a) Délégué(e) Général(e) de la CPNEF-SV et les personnalités qualifiées associées au Comité de pilotage de l'Observatoire ne disposent pas de voix délibérative.

Article 4**Mise en œuvre et financement de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

Les organisations professionnelles du spectacle vivant confient à l'AFDAS la mise en œuvre des missions de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et la gestion de son fonctionnement.

Les organisations professionnelles du spectacle vivant affectent annuellement à l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour ses dépenses de fonctionnement liées à la réalisation d'études et de publications :

1- une somme prélevée sur la contribution versée à l'AFDAS au titre de la professionnalisation par les entreprises qui entrent dans le champ d'application du présent accord, et plafonnée selon les conditions précisées par l'Arrêté du 21 février 2005 à son article 2.

2- tous fonds complémentaires, pouvant provenir des entreprises, des ministères concernés, des institutions, de fonds ou programmes spécifiques, des partenaires professionnels, etc.

Ce financement sera intégralement et exclusivement consacré à l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du spectacle vivant. Toutefois, des financements mutualisés pourront faire l'objet d'un accord entre la CPNEF-SV et d'autres CPNEF (audiovisuel, éditions phonographiques, parcs de loisirs...) portant sur des objets d'études communes, notamment les salariés intermittents du spectacle.

Article 5 Durée de l'accord

Le présent accord prend effet au jour de la signature, pour une durée indéterminée.

Il peut faire l'objet d'une demande de modification ou de résiliation, formulée par une ou plusieurs organisations syndicales signataires, sous réserve d'un préavis de six mois, à compter de la notification à toutes les parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception, de la demande de modification ou de résiliation.

Article 6 Litiges et contrôles

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux partenaires sociaux signataires du présent accord.

Article 7 Extension de l'accord

Les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 133-8 du Code du Travail, à l'ensemble des employeurs des champs signataires de l'accord.

Certificats de qualification professionnelle

Accord du 11 décembre 2007

[Étendu par arr. 10 oct. 2008, JO 23 oct., rect. par arr. 19 févr. 2009, JO 27 févr., applicable à compter de son extension]

Par le présent accord, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives du spectacle

vivant entendent fixer le processus de création et les conditions de mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Cet accord s'inscrit dans la dynamique portée par la branche visant à développer et à structurer la formation professionnelle, et, à améliorer la reconnaissance des qualifications acquises lors de sessions de formation et/ou par l'expérience professionnelle (par la voie de la validation des acquis de l'expérience).

Ainsi, afin de répondre plus finement aux besoins des entreprises et de renforcer les compétences des salariés, les organisations professionnelles ont décidé de compléter le dispositif certifiant existant par la possibilité de créer des CQP.

Article 1

Définition et objet

Les CQP attestent au plan national les qualifications professionnelles relatives à un métier ou un emploi du spectacle vivant.

Ils sont créés et délivrés pour la branche du spectacle vivant par la CPNEF-SV dans le cadre du présent accord qui en définit le processus de mise en œuvre.

Les CQP peuvent s'obtenir au moyen d'actions de formation et/ou par validation des acquis de l'expérience, dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la CPNEF-SV.

Les conventions collectives prendront en compte au niveau de leurs classifications les CQP créés.

La liste des CQP validés et la liste des organismes agréés sont tenues à jour par la CPNEF-SV et annexées au présent accord.

Article 2 Création des CQP

La décision de créer, renouveler ou abroger un CQP est prise par la CPNEF-SV, à la majorité des deux collèges (employeurs et salariés).

Pour ce faire, la CPNEF-SV s'appuiera en particulier sur les avis et travaux de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du Spectacle Vivant, de l'AFDAS, de l'ANPE réseau culture spectacle, de la Commission Professionnelle Consultative du Spectacle Vivant, des différents Ministères concernés, d'experts et de personnalités qualifiées.

Pour créer ou renouveler un CQP, la CPNEF-SV doit, sur la base d'un rapport d'opportunité, constater l'existence :

- d'un besoin de qualification non couvert par les formations certifiantes existantes et/ou complémentaires à celles-ci,
- de possibilités d'emplois suffisantes,
- d'un besoin de qualification suffisamment durable pour l'emploi et la filière considérée.

Article 3 Mise en œuvre des CQP

Toute décision de création d'un CQP doit s'appuyer sur un cahier des charges qui a pour objet de définir les conditions administratives, pédagogiques, logistiques et financières qui accompagnent sa création et sa mise en œuvre et qui précise obligatoirement :

- la qualification et la dénomination de la certification visées,
- le référentiel de compétences du métier ou de l'emploi visé comportant ses conditions d'exercice,
- le contenu de la formation, sa durée, ses modalités de suivi, et les conditions de mise en œuvre du CQP,
- le référentiel de certification précisant les contenus et modalités d'évaluation et de validation des connaissances et des aptitudes professionnelles,
- le public visé, les pré-requis, les modalités de sélection des stagiaires et les effectifs par session,
- les modalités de prise en compte de la formation initiale,
- les conditions et les modalités d'accès au CQP par la VAE,
- l'organisation de l'alternance et du tutorat pour la préparation des CQP *en apprentissage et (termes exclus de l'extension par arr. rect. 19 févr. 2009, JO 27 févr.) en contrat de professionnalisation*,
- les modalités pratiques de la formation, son coût et ses modes de financement.

Les CQP créés devront faire l'objet d'une demande d'inscription du Répertoire National des Certifications Professionnelle selon les conditions fixées par la Commission Nationale des Certifications Professionnelles.

Pour pouvoir préparer un CQP, un organisme de formation, public ou privé, doit obtenir au préalable l'agrément de la CPNEF-SV sur la base du cahier des charges précité.

À l'issue de la délivrance des CQP, les organismes de formations doivent adresser à la CPNEF-SV un bilan comportant notamment :

- le profil de chaque stagiaire (âge, qualification antérieure, domiciliation),
- les modalités de préparation du CQP de chaque stagiaire (session de formation des cours, VAE partielle ou totale, alternance, formation initiale ou continue, mode de financement, etc.),
- le nom des entreprises employeurs dans le cas de formation en alternance,
- un compte-rendu des épreuves, les notes obtenues et l'avis du jury.

Article 4 Délivrance des CQP

Le CQP est délivré par l'organisme de formation, agréé par la CPNEF-SV, au nom de la branche du spectacle

vivant, aux stagiaires ayant satisfait aux épreuves d'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles prévues par le cahier des charges.

L'organisme de formation agréé au titre de la préparation d'un CQP se charge des modalités relatives à l'organisation des sessions d'examen.

Un certificat d'obtention du CQP est remis au candidat reçu.

Article 5 Durée des CQP, renouvellement, modification et suppression

Chaque CQP est créé pour une durée de cinq ans.

Au terme de cette période initiale de cinq ans, le CQP est soit :

1- Reconduit par la CPNEF-SV pour une durée de cinq ans renouvelables, après présentation d'un bilan des résultats du CQP, et, de la présentation d'une note d'opportunité qui fait notamment état du suivi de l'évolution de la qualification, du métier ou de l'emploi concerné,

2- Reconduit par la CPNEF-SV après modifications du référentiel de compétences du métier ou de l'emploi concerné, et du référentiel de formation, pour une durée de cinq ans renouvelable.

Les modifications sont appliquées à tous les cycles de formation débutants après décision de la CPNEF-SV.

3- Supprimé par décision de la CPNEF-SV, après étude du bilan et d'une note d'opportunité auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à délivrance des CQP.

Article 6 Champ d'application

Le champ d'application est le territoire français (métropole et départements d'outre-mer),

Le champ d'application professionnel est constitué de l'ensemble des salariés et des entreprises qui relèvent des secteurs d'activités du spectacle vivant identifié généralement dans la nomenclature d'activités française par les codes NAF en vigueur au 1^{er} janvier 2003 suivants : 923A, 923B, 923D, 923K.

Article 7 Durée de l'accord

Le présent accord prend effet au jour de la signature, pour une durée indéterminée.

Il peut faire l'objet d'une demande de modification ou de résiliation, formulée par une ou plusieurs organisations syndicales signataires, sous réserve d'un préavis de six mois, à compter de la notification à toutes les parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception, de la demande de modification ou de résiliation.

Article 8 **Litiges et contrôles**

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux partenaires sociaux signataires du présent accord.

Article 9 **Extension de l'accord**

Le présent accord fera l'objet d'une procédure d'extension. Les signataires conviennent de fixer son entrée en vigueur à la date d'extension de l'accord.

Définition commune du champ d'application des conventions collectives du secteur

(Voir «*Intermittents du spectacle : accords de branche du secteur*»)

Accord du 22 mars 2005

[Étendu par arr. 5 juin 2007, JO 19 juin]

Préambule

Dans le contexte de la crise liée à l'assurance chômage des intermittents du spectacle, tant le rapport de Jacques Charpillon qui portait sur le périmètre des annexes 8 et 10 du régime Unedic, que le rapport de Jean-Paul Guillot qui portait sur la politique de l'emploi à mettre en œuvre notamment dans le spectacle vivant ont fait des conventions collectives un outil important pour structurer et professionnaliser le secteur.

Le Ministre de la Culture et de la Communication, Monsieur Renaud Donnedieu de Vabres, en plein accord avec Jean-Louis Borloo, Ministre de l'Emploi, du travail et de la cohésion sociale, et Gérard Larcher, Ministre délégué aux relations du travail, est également intervenu à plusieurs reprises pour inciter «les partenaires sociaux du secteur, et singulièrement les employeurs à «proposer une couverture exhaustive du secteur, y compris le champ du «spectacle occasionnel, sans empiètements et incohérences entre les «différentes conventions collectives».

Les Syndicats signataires du présent protocole se sont donc réunis et ont estimé qu'il était nécessaire de couvrir, de manière cohérente, exhaustive, simplifiée et transparente l'ensemble du secteur tout en tenant compte des particularités des uns et des autres, notamment au niveau de l'organisation du travail.

Article 1

Définition commune du champ d'application des conventions collectives des secteurs privé et public

Les conventions et leurs annexes des secteurs privé et public du spectacle vivant régleront sur le territoire national (France Métropolitaine et DOM) les rapports,

les conditions de travail et de salaire, ainsi que les questions qui en découlent, entre :

d'une part, le personnel artistique, technique, administratif et d'accueil,

et, d'autre part, les entrepreneurs de spectacles vivants des secteurs privé et public titulaires d'une ou plusieurs des licences visées à l'article 2 de la loi n° 99-198 du 18 mars 1999 portant modification de l'ordonnance du 13 octobre 1945 relative aux spectacles, se livrant en tout ou partie à des activités :

- d'exploitants de lieux de spectacles vivants aménagés pour les représentations publiques ;
- et/ou de producteurs de spectacles vivants ou d'entrepreneurs de tournées ;
- et/ou de diffuseurs de spectacles vivants

telles que définies par la loi susvisée.

Les entrepreneurs de spectacles vivants des secteurs privé et public entrant dans le champ d'application du présent accord sont des entreprises à vocation artistique et culturelle qui créent, produisent, présentent en tournées ou diffusent, dans un cadre professionnel, des spectacles vivants. On entend par spectacle vivant la représentation en public d'une œuvre de l'esprit présentée par un artiste au moins, en présence d'un public.

1.1

Définition du secteur public

Les entreprises du secteur public sont des structures de droit privé (quel que soit leur statut) et de droit public qui répondent à l'un ou plusieurs des caractères suivants :

- entreprises dont la direction est nommée par la puissance publique (état et/ou collectivités territoriales) ;
- entreprises dont l'un au moins des organes de décision comporte en son sein un représentant de la puissance publique ;
- entreprises bénéficiant d'un label décerné par l'état (compagnies dramatiques conventionnées, compagnies chorégraphiques conventionnées, scènes de musiques actuelles conventionnées et en général toutes structures conventionnées ou missionnées) ;
- entreprises subventionnées directement par l'état et/ou les collectivités territoriales dans le cadre de conventions pluriannuelles de financement, ou de conventions d'aides aux projets pour les compagnies dramatiques, chorégraphiques, lyriques, des arts de la piste ou de la rue, les ensembles musicaux, ...

1.2

Définition du secteur privé

Les entreprises du secteur privé sont des entreprises ou des associations de droit privé, indépendantes de la puissance publique (état et/ou collectivités territoriales) en matière d'orientations artistiques, pédagogiques, sociales (actions vis-à-vis de publics ciblés) territoriales ou culturelles.

Elles peuvent bénéficier de conventions pluriannuelles de financement de la part de l'État et/ou des collectivités territoriales, sachant que les entreprises ou les associations bénéficiaires de ces conventions pluriannuelles restent globalement indépendantes de la puissance publique dans leur fonctionnement, que ce soit sur le plan économique ou en matière d'orientations artistiques, pédagogiques, sociales, territoriales ou culturelles.

1.3 Exclusion

Sont exclus du présent accord :

- les théâtres nationaux ;
- les établissements en régie directe ;
- les structures de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal des activités d'intérêt social, dans les domaines culturels, éducatifs, de loisirs et de plein air.
- les parcs de loisirs ;
- les casinos.

Article 2 Mise en œuvre du présent protocole

Les signataires s'engagent à modifier, si nécessaire, le champ de chacune des conventions qui le concerne, pour le rendre conforme au présent accord.

À la date de signature des présentes, quatre conventions collectives sont concernées. Il s'agit :

Pour le secteur public

- de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles ;

Pour le secteur privé

des trois conventions ci-dessous qui devront faire l'objet d'un protocole d'accord portant sur l'harmonisation de leur champ.

- convention collective des théâtres privés ;
- convention collective régissant les rapports entre les entrepreneurs de spectacles et les artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques, marionnettistes, de variétés et musiciens en tournée ;
- convention collective chanson/variétés/jazz, musiques actuelles.

Article 3 Commission de conciliation paritaire

Il est créé une commission de conciliation paritaire, composée des signataires du présent protocole.

Elle aura pour objet d'examiner tout conflit collectif ou individuel qui pourrait surgir à l'occasion de l'interprétation d'une clause du présent protocole.

La commission rédigerait un règlement intérieur si besoin était.

Article 4 Champs connexes

Les organisations professionnelles signataires s'engagent à :

→ consulter les organisations professionnelles représentatives dans le champ de l'économie sociale et solidaire afin d'harmoniser et d'éviter les éventuels chevauchements de champs conventionnels qui pourraient résulter du présent texte.

→ Poursuivre la réflexion sur la place des entreprises de prestations techniques intervenant dans le champ du Spectacle Vivant.

Article 5 Extension

Les signataires demandent l'extension du présent accord. Le refus d'extension ou l'exclusion de certaines dispositions de l'extension de cet accord le rendrait nul et non avenu.

Le secteur privé s'engage à déposer dans un délai de 3 mois maximum le protocole d'accord portant sur l'harmonisation de son champ.

Politique contractuelle dans le Spectacle vivant public et privé

Pour l'accord du 24 juin 2008, portant principalement sur les CDI intermittents et les CDD d'usage, voir «Intermittents du spectacle : accords de branche du secteur»

Enregistrements sonores

(Voir «Intermittents du spectacle : accords de branche du secteur»)

Accord du 16 mai 1995

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

S.Y.N.D.E.A.C., Syndicat des Directeur d'Entreprises Artistiques et Culturelles ;

Syndicat des Directeurs de Théâtres Privés.

Syndicat(s) de salarié(s) :

S.N.A.M., Syndicat National des Artistes Musiciens;

S.P.E.D.I.D.A.M., Société de Perception et de Distribution des Droits des Artistes Interprètes de la Musique et de la Danse.

Préambule

Que le SYNDEAC et le Syndicat des Directeurs de Théâtres Privés sont des syndicats professionnels qui ont pour objet la défense des intérêts moraux et matériels, collectifs et individuels de leurs membres,

Que le SNAM est un syndicat professionnel qui a pour objet la défense des intérêts moraux et matériels, collectifs et individuels des artistes interprètes de la musique et de la danse.

Que la SPEDIDAM est une société civile de perception et de répartition des droits dont l'activité est régie par les articles L. 321-1 à L. 321-12 du Code de la Propriété Intellectuelle.

Qu'elle intervient pour autoriser les utilisations soumises aux dispositions de l'article L. 212-3 du Code de la Propriété Intellectuelle et faire sanctionner tant au nom de l'intérêt collectif que des intérêts individuels la violation des droits des artistes interprètes.

Que la Loi n° 85 660 du 3 juillet 1985, aujourd'hui codifiée, soumet depuis le 1^{er} janvier 1986 toute reproduction et toute communication au public de la prestation fixée des artistes interprètes à leur autorisation écrite (article L. 212-3 du Code de la Propriété Intellectuelle).

Que l'utilisation de bandes originales de musique de scène et de phonogrammes du commerce dans le cadre de spectacles est donc soumise à l'autorisation écrite des artistes interprètes ou de leurs représentants.

Que les parties, tout en rappelant leur intérêt commun pour l'utilisation de la musique vivante dans le cadre de spectacles, qu'elles entendent encourager chaque fois que cela est possible, ont souhaité établir des relations permanentes visant à permettre l'utilisation de musique enregistrée par les théâtres membres des organisations signataires.

Que les organisations signataires représentant les théâtres recommanderont à leurs membres de mentionner dans les programmes des spectacles faisant appel à de la musique enregistrée, l'identification des artistes interprètes dont la prestation est utilisée.

Article 1 Objet de l'accord

a

Le présent accord a pour objet de :

- réglementer l'utilisation de supports sonores sur lesquels sont fixées les prestations des artistes interprètes engagés pour enregistrer la partie musicale de spectacles (bandes originales de musique de scène),
- réglementer l'utilisation de phonogrammes publiés à des fins de commerce pour la sonorisation de spectacles,
- déterminer les conditions de l'autorisation donnée au nom et pour le compte des artistes interprètes ayant participé à ces enregistrements.

L'autorisation qui peut être délivrée en application du présent accord en contrepartie du paiement de la rémunération ci-après définie couvre l'utilisation de la prestation de tous les artistes interprètes identifiés collectivement.

b

Par artistes interprètes identifiés collectivement, il convient d'entendre, s'agissant d'une bande originale de musique de scène, les artistes interprètes figurant sur la feuille de présence SPEDIDAM, et, s'agissant d'un

phonogramme du commerce, les artistes interprètes dont le nom n'est pas mentionné sur l'étiquette de ce phonogramme.

Article 2 Modalités de mise en oeuvre

Les enregistrements sonores identifiés conformément à l'article 3 ci-après peuvent être reproduits et communiqués au public aux fins d'utilisation par les membres des organisations signataires dans le cadre de spectacles.

Cette autorisation est accordée sous réserve de la communication de deux bordereaux déclaratifs:

- un bordereau déclaratif prévisionnel par spectacle adressé par l'utilisateur à la SPEDIDAM au plus tard 15 jours avant les premières représentations du spectacle,
- un bordereau déclaratif définitif par spectacle adressé par l'utilisateur à la SPEDIDAM au terme de chaque trimestre civil au plus tard 15 jours après chaque échéance trimestrielle.

Un modèle de ces bordereaux déclaratifs sera annexé au présent accord.

Ces enregistrements sonores ne pourront en aucun cas être utilisés dans le cadre de la pratique du "play back" total ou partiel.

Article 3 Communication des éléments d'information

L'utilisateur s'engage à fournir à la SPEDIDAM tous moyens propres à établir et à contrôler le montant exact des rémunérations dues en application du présent accord, et à permettre la répartition de ces rémunérations aux artistes interprètes.

En particulier, il est tenu :

- s'agissant des bandes originales de musique de scène, de lui remettre la feuille de présence SPEDIDAM portant notamment la mention du nom, de la signature et du montant du cachet des artistes interprètes ayant participé à cet enregistrement.
- s'agissant des phonogrammes du commerce, de lui communiquer toutes les références permettant d'identifier ces phonogrammes et le nom des artistes interprètes ayant participé à leur enregistrement (photocopie des jaquettes des enregistrements notamment).
- de lui communiquer le nombre exact de représentations effectuées à l'aide du support sonore, la durée utilisée au cours de chaque représentation, les lieux où le spectacle est représenté, et la jauge de ceux-ci (nombre de places).
- de lui communiquer les justificatifs des recettes réalisées lors des représentations du spectacle, s'il entend se prévaloir de la clause de plafonnement des redevances.
- de permettre un accès libre et gratuit à la salle de spectacle et au lieu de la régie son à un délégué de la SPEDIDAM.

À défaut de communication de ces éléments et des deux bordereaux déclaratifs correspondants régulièrement renseignés, au plus tard 15 jours avant la première représentation du spectacle (bordereau déclaratif prévisionnel), et dans les 15 jours suivant chaque échéance trimestrielle (bordereau déclaratif définitif), une indemnité sera exigible de plein droit et sans mise en demeure, correspondant à un montant de 10% des redevances exigibles pour le trimestre à échoir ou échu, sans préjudice du droit de la SPEDIDAM d'exiger devant la juridiction compétente la communication de ces éléments et la remise des documents correspondants.

Article 4

Facturation et paiement

Une facturation est établie trimestriellement sur la base des déclarations effectuées.

À défaut de paiement dans le délai de 30 jours suivant la réception de cette facture, l'autorisation accordée dans le cadre du présent accord est retirée de plein droit 15 jours après mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception, sans autre formalité.

De plus, une indemnité égale à 10% des redevances exigibles en application du contrat sera due de plein droit et sans formalité.

Article 5

Lieux d'accueil

Si l'utilisateur principal de l'enregistrement sonore est convenu contractuellement de mettre à la charge d'un lieu d'accueil du spectacle le paiement des redevances correspondantes (ce qui devra être mentionné dans le bordereau déclaratif prévisionnel), il appartiendra à ce dernier d'effectuer les déclarations ci-dessus mentionnées auprès de la SPEDIDAM et de respecter les obligations prévues dans le cadre du présent accord.

Toutefois, et quels que soient les accords passés par l'utilisateur principal, ce dernier restera tenu solidairement de ses obligations et la SPEDIDAM pourra librement s'adresser à l'utilisateur principal si le lieu d'accueil ne remplit pas celles-ci dans les termes du présent accord.

Article 6

Rémunération

En contrepartie de l'autorisation qui lui est ainsi accordée, l'utilisateur versera à la SPEDIDAM, dans les conditions et délais prévus ci-dessus, pour chaque représentation effectuée, une rémunération calculée selon les tarifs joints en annexes.

Il est rappelé que le cachet versé aux artistes interprètes en rémunération des services de répétition ou d'interprétation nécessaires à l'enregistrement de bandes originales de musique de scène ne constitue d'aucune manière la rémunération correspondant à la communication au public de ces enregistrements.

Article 7

Limites de l'autorisation accordée

L'utilisation de ces enregistrements à des fins autres que celles prévues au présent contrat, et notamment leur commercialisation, leur radiodiffusion, distribution ou communication sous une forme quelconque au public, est subordonnée à la conclusion d'une convention déterminant les conditions et modalités de cette nouvelle exploitation.

L'utilisateur principal ne peut céder ou transférer à un tiers de quelque façon que ce soit le bénéfice de l'autorisation délivrée dans le cadre du présent accord sans l'autorisation préalable et écrite de la SPEDIDAM, sous réserve de l'article 5 ci-dessus.

Article 8

Garantie

La SPEDIDAM et le SNAM garantissent les utilisateurs dans le cadre du présent accord contre tout recours émanant d'artistes interprètes visés à l'article 1, b) ci-dessus ou de leurs ayants droit du fait de l'utilisation de leurs enregistrements pour sonoriser les spectacles considérés.

Les utilisateurs communiqueront, à la SPEDIDAM et au SNAM, dans un délai qui ne sera pas supérieur à dix jours, toute réclamation qui serait ainsi formée par un ayant droit et tout document s'y rapportant, et d'une façon générale effectueront toute diligence permettant à la SPEDIDAM et au SNAM de faire valoir leurs droits.

À défaut d'effectuer ces diligences, les utilisateurs ne pourront prétendre être garantis.

Cette garantie ne saurait s'appliquer à des utilisations susceptibles de mettre en cause le droit moral des artistes interprètes tel que défini à l'article L. 212-2 du Code de la Propriété Intellectuelle.

Article 9

Commission paritaire de mise en oeuvre et de conciliation

Une commission paritaire de mise en oeuvre et de conciliation sera constituée.

Elle sera composée d'autant de représentants du SNAM et de la SPEDIDAM que de représentants des organisations d'utilisateurs signataires du présent accord.

À la signature du présent accord, cette commission sera composée de quatre personnes, dont un représentant du SNAM et un de la SPEDIDAM.

Le SNAM et la SPEDIDAM seront à l'avenir obligatoirement représentés par un nombre égal de personnes.

La commission se réunira une fois par semestre civil et aura pour tâche de veiller à la bonne application du présent accord et de déterminer et proposer toute modalité pratique permettant de faciliter celle-ci.

Elle pourra de plus être SAISIE à la demande d'une des organisations signataires afin de tenter de trouver une solution amiable à un éventuel litige dans l'application du présent accord.

Dans ce dernier cas, elle devra se réunir dans le délai d'un mois à compter de sa saisine par lettre recommandée avec accusé de réception et devra rendre une décision dans un délai de deux mois suivant sa première réunion.

À défaut d'accord, chacune des parties retrouvera sa pleine liberté d'action.

La saisine de la Commission suspend toute prescription applicable.

Article 10

Abattement

Un abattement de 20% sera accordé sur le montant dû en application des tarifs annexés pour les utilisations effectuées par les membres des organisations signataires en raison des obligations mises à la charge de ces dernières et des conséquences positives de la signature du présent accord.

Ces obligations sont principalement :

- information sur la signature du présent accord,
- lettres circulaires prescrivant son respect et informant des modalités de sa mise en oeuvre,
- soutien dans la négociation et dans la signature de transactions individuelles,
- suivi général de l'application de l'accord notamment par la participation à la Commission paritaire,
- règlement des litiges par la Commission paritaire.

Les organisations signataires représentant les utilisateurs communiqueront, à la signature du présent accord, la liste de leurs membres. Une mise à jour de cette liste sera communiquée tous les semestres civils à la SPEDIDAM.

Article 11

Entrée en vigueur

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 1995.

Par exception aux articles 2, 3 et 4 du présent accord, les utilisateurs effectueront pour les 4 premiers mois de l'année 1995 une seule déclaration de régularisation, au moyen d'un bordereau déclaratif définitif par spectacle, communiqué avant le 30 juin 1995 et établi selon le modèle joint au présent accord.

À défaut du paiement de la facture de régularisation qui sera établie par la SPEDIDAM dans le mois de la réception du bordereau déclaratif définitif, la pénalité de 10% prévue à l'article 4 sera due 15 jours après mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception et l'utilisateur, compte tenu de sa situation irrégulière, ne pourra prétendre bénéficier de l'application du présent accord.

Article 12

Durée

Le présent accord est établi pour une durée de cinq années à compter du 1^{er} janvier 1995.

À son expiration, il sera renouvelable par tacite reconduction par période d'une année, sauf dénonciation par lettre recommandée avec accusé de réception par l'une des parties moyennant un préavis de six mois à compter de la date de réception de cette dernière.

En cas de dénonciation, les dispositions du présent accord continueront de lier les parties pendant la durée des négociations devant aboutir à la conclusion d'un nouvel accord et ce pendant une durée maximum d'un an courant à compter du terme du contrat dénoncé.

Article 13

Bilan de mise en oeuvre

Au début de l'année 1997, et afin d'améliorer si nécessaire l'accord signé ce jour, le bilan économique de l'application du présent accord sera établi par les parties.

Ce bilan permettra d'évaluer le montant des rémunérations versées en application du présent accord et de faire le point de la coopération développée avec la SPEDIDAM dans le domaine du spectacle vivant.

Ce bilan permettra également de déterminer les éventuelles difficultés techniques qui auraient pu être rencontrées dans la mise en oeuvre de cet accord.

Article 14

Transactions pour la période antérieure

Pour la période antérieure au 1^{er} janvier 1995, s'agissant des utilisateurs pour lesquels l'utilisation d'enregistrements sonores n'aurait pas, au jour de la signature des présentes, été autorisée, et n'aurait pas fait l'objet d'une décision de justice ayant l'autorité de la chose jugée, une transaction devra être conclue entre ceux-ci, le SNAM et la SPEDIDAM.

Les conditions de ces transactions seront déterminées en concertation avec les organisations signataires.

Ces transactions devront être signées par les utilisateurs dans le délai de six mois suivant la signature du présent protocole.

Une information sera délivrée à cet effet aux membres des organisations des utilisateurs parties au présent accord.

À défaut de la signature de ces transactions et du paiement des rémunérations correspondantes, l'utilisateur, compte tenu de sa situation irrégulière, ne pourra prétendre bénéficier de l'application du présent accord.

Article 15

Dépôt

Le présent accord sera déposé, à l'initiative de la partie la plus diligente, en cinq exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi et en un exemplaire au secrétariat greffe du Conseil des Prud'Hommes de Paris.

Annexes

Utilisation de musique enregistrée pour la sonorisation de spectacles

Il est rappelé que le payement de cette rémunération couvre l'utilisation de la prestation des artistes interprètes identifiés collectivement.

Les tarifs sont fonction :

- du nombre de places du lieu de représentation,
- de la durée de musique enregistrée utilisée,
- de l'évolution du salaire de base SYNDEAC,
- de la nature du spectacle.

Annexe I - Spectacles dramatiques

1- Montant des redevances

a- Bandes originales (musique de scène)

Le montant dû pour l'utilisation d'une **bande originale** est de 0, 028% du salaire de base SYNDEAC par minute de musique enregistrée utilisée et par place disponible dans le lieu de représentation.

Afin de permettre une mise en place progressive de ce système de tarification par les parties contractantes, celles-ci conviennent de ce que celui-ci sera applicable de la façon suivante:

Année 1995 : 0, 020%/Place/Minute

Année 1996 : 0, 022%/Place/Minute

Année 1997 : 0, 024%/Place/Minute

À partir de l'année 1998 : 0, 028% /Place/Minute

b- Phonogrammes du commerce

Le montant dû pour l'utilisation d'un **phonogramme du commerce** est de 0, 042% du salaire de base SYNDEAC par minute de musique enregistrée utilisée et par place disponible dans le lieu de représentation.

Afin de permettre une mise en place progressive de ce système de tarification par les parties contractantes, celles-ci conviennent de ce que celui-ci sera applicable de la façon suivante:

Année 1995 : 0, 030%/Place/Minute

Année 1996 : 0, 033%/Place/Minute

Année 1997 : 0, 036%/Place/Minute

À partir de l'année 1998 : 0, 042% /Place/Minute

Les montants mentionnés ci-dessus sont des montants hors taxes.

2- Modalités de calcul

a) Le tarif est appliqué en fonction de la date de représentation.

b) Les minutes prises en compte sont indivisibles.

c) Le tarif d'utilisation d'une **bande originale** est dégressif en fonction de la durée de la bande originale utilisée : 2% par période de 10 minutes dépassant les 10 premières minutes.

d) La musique utilisée (bande originale ou phonogramme du commerce) au-delà de 60 minutes fait l'objet d'une tarification de 50% inférieure au montant indiqué au 1) ci-dessus.

e) Le salaire de base est le salaire de base du musicien fixé par l'annexe tarif de la Convention collective pour les Entreprises Artistiques et Culturelles tel que revigorisé conformément à l'article 24 de cette Convention. Il est de 474 francs au 1^{er} octobre 1994 et de 485 francs à compter du 1^{er} avril 1995.

Le présent tarif est mis à jour en fonction de ce salaire de base le 1^{er} avril et le 1^{er} octobre de chaque année pour être applicable à toutes les représentations ayant lieu à partir de ces échéances.

3- Abattements

a) Un abattement de 5% est appliqué pour les spectacles dramatiques.

b) Un abattement est appliqué en fonction du nombre de musiciens employés lors du spectacle sonorisé :

- 33% pour le premier,
- 15% pour le second, (soit 48% d'abattement total)
- 10% pour le troisième, (soit 58% d'abattement total)
- 7% pour le quatrième et le cinquième, (soit respectivement 65 et 72% d'abattement total)
- 5% pour le sixième et le septième, (soit respectivement 77 et 82% d'abattement total)
- 4% pour le huitième et le neuvième (soit respectivement 86 et 90% d'abattement total)

Cette mesure, destinée à favoriser l'emploi de musiciens au cours des spectacles, est appliquée sur production à la SPEDIDAM des bulletins de salaire des artistes interprètes de la musique engagés pour ces spectacles.

c) Les abattements sont appliqués successivement sur le montant des redevances.

Ainsi, l'abattement relatif aux musiciens employés lors d'un spectacle dramatique est calculé sur le montant obtenu après application de l'abattement de 5% spécifique aux spectacles dramatiques.

4- Montée en charge ou abattement pour les 30 premières représentations

a) Pour les spectacles faisant l'objet de moins de 30 représentations consécutives, la rémunération est due progressivement, selon les modalités suivantes :

10% pour les première, deuxième et troisième représentations

20% pour les quatrième, cinquième et sixième représentations

30% pour les septième, huitième et neuvième représentations

40% pour les dixième, onzième et douzième représentations

50% pour les treizième, quatorzième et quinzième représentations

60% pour les seizeième, dix-septième et dix-huitième représentations

70% pour les dix-neuvième, vingtième et vingt et unième représentations

80% pour les vingt-deuxième, vingt-troisième et vingt-quatrième représentations

90% pour les vingt-cinquième, vingt-sixième et vingt-septième représentations

100% à partir de la vingt-huitième représentation.

b) Pour les spectacles faisant l'objet d'au moins 30 représentations consécutives, un abattement de 45% est appliqué pour ces 30 premières représentations.

5- *Plafonnement*

Dans le cas où le montant de la redevance dû en application du présent tarif serait supérieur à 5,8% de la recette brute du spectacle payant, le montant de cette redevance sera plafonné à 5,8% de cette recette sur production des documents justificatifs d'usage à la

DATE ET SIGNATURE :

Bordereau déclaratif définitif

À retourner dans les 15 jours suivant le terme de chaque trimestre

Établir un bordereau séparé pour chaque spectacle

- *Utilisateur principal* :
 - *Titre du spectacle* :

SPEDIDAM afin d'établir le montant de la recette du spectacle (bordereau de recettes par représentation et par catégorie de places ...).

Cette disposition ne peut être applicable en cas de représentation sans recettes.

Bordereau déclaratif prévisionnel

À retourner 15 jours avant la première représentation

- *Utilisateur principal* :
 - *Titre du spectacle* :
 - *Durée prévisionnelle de la musique enregistrée (estimation)*
 - *Musique de scène originale* (joindre les feuilles de présence) :
 - *Phonogrammes du commerce (selon détail joint)* (joindre les photocopies de jaquettes) :
 - *Nombre de musiciens employés dans le spectacle* :
 - *Relevé des représentations prévues*

DATE ET SIGNATURE : • *Durée de la musique enregistrée effectivement utilisée*

- **Musique de scène originale** (joindre les feuilles de présence) :
 - **Phonogrammes du commerce** (selon détail joint) (joindre les photocopies de jaquettes) :
 - **Nombre de musiciens employés dans le spectacle** (joindre les justificatifs de salaire) :
 - **Relevé des représentations**

<i>Dates</i>	<i>Villes Établissements</i>	<i>Nombre de représentations</i>	<i>Jauges</i>

DATE ET SIGNATURE :

Bordereau déclaratif de régularisation :

Spectacles donnés entre le 1^{er} janvier 1995 et le
30 avril 1995

À retourner au plus tard le 30 juin 1995

Établir un bordereau séparé pour chaque spectacle

- *Utilisateur principal* :
 - *Titre du spectacle* :

- **Durée de la musique enregistrée effectivement utilisée**
 - **Musique de scène originale** (joindre les feuilles de présence) :
 - **Phonogrammes du commerce** (selon détail joint) (joindre les photocopies de jaquettes) :
 - **Nombre de musiciens employés dans le spectacle** (joindre les justificatifs de salaire) :
 - **Relevé des représentations**

DATE ET SIGNATURE :

Lieux d'accueil

- *Utilisateur principal* :

- *Titre du spectacle :*
 - *Exploitation - Relevé des représentations*

DATE ET SIGNATURE :

Phonogrammes du commerce

(joindre une photocopie des jaquettes)

- *Utilisateur principal* :
 - *Titre du spectacle* :

DATE ET SIGNATURE :

Accord du 1^{er} novembre 1994

Fixation et utilisation de phonogrammes spécifiques dans les spectacles vivants

(Voir «*Intermittents du spectacle : accords de branche du secteur*»)

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat National des Directeurs d'Entreprises Artistiques et Culturelles (S.Y.N.D.E.A.C.);

Syndicat National des Entrepreneurs de Spectacles (S.N.E.S.) ;

Syndicat des Directeurs de Théâtres Privés (S.D.T.P.).

[Syndicat\(s\) de salarié\(s\)](#) :

Syndicat Français des Artistes-interprètes (S.F.A.) ;

Syndicat National des Artistes-Interprètes Chefs d'Orchestre et Cadres Artistiques (S.N.A.I.C.O.C.A.) ;

Syndicat National des Chefs d'Orchestre Professionnels de Variétés et Arrangeurs (S.N.A.C.O.P.V.A.).

En présence de :

La Société Civile pour l'Administration des Droits des Artistes et Musiciens Interprètes (A.D.A.M.I.), société civile à capital variable, dont le siège social est à 75002 PARIS, 10 A Rue de la Paix, RCS Paris D 784 412 900.

Article 1

Définitions

Pour les besoins de l'interprétation et de l'application du présent accord, les termes suivants doivent s'entendre comme suit :

Produire un phonogramme spécifique

Avoir l'initiative et la responsabilité de la fixation d'un phonogramme spécifique.

Artiste(s)- interprète(s)

Sans distinction de nationalité : musiciens solistes exerçant ou non leur activité en groupe, artistes dramatiques, lyriques, de variétés, chefs d'orchestre, en situation régulière d'emploi et de séjour en application de la législation française.

Phonogramme spécifique

Quel que soit le type de support utilisé, phonogramme comportant la prestation d'un ou plusieurs artistes-interprètes fixée en France (Métropole et DOM-TOM) spécifiquement pour les besoins de son utilisation en France ou à l'étranger dans un spectacle produit par un Entrepreneur de spectacles.

Utilisation d'un phonogramme spécifique dans un spectacle

Toute communication au public dans un spectacle d'un phonogramme spécifique ou d'une reproduction de celui-ci.

Théâtre d'accueil

Toute personne physique ou morale qui accueille sur sa scène, ponctuellement ou non, un spectacle produit par un Entrepreneur de spectacles.

Article 2

Objet - Champ d'application

Le présent accord collectif a pour objet de déterminer les conditions générales minimales dans lesquelles un Entrepreneur de spectacles peut produire et utiliser, dans un spectacle qu'il présente, un phonogramme spécifique, étant entendu qu'un phonogramme spécifique

ne peut en aucun cas servir de support de play-back total ou partiel (pratique où les interprètes feignent, en scène, d'exécuter une prestation qui est en fait, la diffusion d'un enregistrement) dans un spectacle à caractère essentiellement musical.

Au cas où un entrepreneur de spectacles désirerait effectuer une telle utilisation d'un phonogramme spécifique, il devra, au préalable, en faire la demande auprès de la Commission de conciliation visée à l'article 11 ci-après.

Le présent accord a également pour objet de définir en son article 8.2 les conditions dans lesquelles un Théâtre d'accueil est solidiairement tenu de certaines des obligations d'un Entrepreneur de spectacles.

Le présent accord devra être complété au niveau de chaque Entrepreneur de spectacles par la signature avec l'ADAMI d'un accord particulier dont le modèle figure en annexe 3 au présent accord. Toutefois, l'absence de signature d'un tel accord par un Entrepreneur de spectacles ne fera pas obstacle à l'obligation pour ledit Entrepreneur de spectacles d'appliquer le présent accord collectif.

Article 3

Autorisation écrite des artistes-interprètes

Avant toute fixation d'un phonogramme spécifique, tout Entrepreneur de spectacles fera signer au(x) artiste(s)-interprète(s) concerné(s) le contrat type figurant en annexe 1 au présent accord, en trois exemplaires.

Article 4

Rémunérations

4.1

Pour cette fixation et les répétitions correspondantes, tout artiste concerné aura droit par service de trois heures au cachet minimum fixé en annexe 2 au présent accord.

4.2

En contrepartie de toute utilisation dans un spectacle d'un phonogramme spécifique produit par un Entrepreneur de spectacles, celui-ci verse à l'ADAMI, société de perception et de répartition des droits des artistes-interprètes régie par le Code de la Propriété Intellectuelle, une somme calculée pour chaque représentation selon le tarif fixé, pour chaque type de spectacle, en annexe au présent accord. Cette somme comprend les rémunérations individuelles brutes des artistes-interprètes ainsi que les charges sociales part patronale correspondantes.

Cette somme est répartie par l'ADAMI entre les artistes-interprètes au prorata du ou des cachets qu'ils ont perçu(s) pour l'enregistrement (et les répétitions nécessaires à cet enregistrement) de leurs prestations pour les besoins de la réalisation du phonogramme spécifique (sans que soit prise en compte la part des cachets dépassant le montant mentionné au barème).

Elle ne saurait en aucun cas se confondre avec le ou lesdits cachet(s).

L'ADAMI établira les bulletins de paye s'y rapportant et fera son affaire des déclarations nécessaires auprès de l'administration fiscale et des organismes sociaux et acquittera les cotisations part patronale et part salariale correspondantes.

Article 5 Programmes

L'Entrepreneur de spectacles concerné a l'obligation de mentionner le nom individuel de chaque artiste-interprète sur tous les programmes élaborés par ses soins ou sous sa direction.

Article 6 Note de débit - Délai de versement

La somme visée à l'article 4.2 ci-dessus est due par l'Entrepreneur de spectacles à l'issue de chaque période de trois mois suivant la déclaration prévue à l'article 7.1 a) ci-dessous, au titre des utilisations du phonogramme spécifique intervenues au cours de cette période.

Elle doit être versée dans les 30 jours fin de mois à compter de l'envoi par l'ADAMI à l'Entrepreneur de spectacles de la note de débit correspondante.

À défaut de règlement dans ce délai, l'Entrepreneur de spectacles sera, automatiquement et sans mise en demeure, redevable vis-à-vis de l'ADAMI pour chaque jour de retard d'une indemnité calculée sur la base d'un taux annuel de 15% du montant des sommes exigibles (avec capitalisation annuelle des intérêts) sans préjudice de tous dommages et intérêts complémentaires.

Article 7 Informations

7.1

L'Entrepreneur de spectacles concerné devra fournir les informations suivantes à l'ADAMI

a) À titre provisoire, dans les 15 jours précédant la première représentation d'un spectacle dans lequel sera utilisé le phonogramme spécifique : les coordonnées de l'Entrepreneur de spectacles producteur du phonogramme spécifique (raison sociale, forme sociale, adresse, n° siret, nom du représentant légal) ; l'auteur et le titre du spectacle ; l'identité des artistes-interprètes ayant participé à la réalisation du phonogramme spécifique (nom, prénom, adresse, n° de sécurité sociale) ; montant et nombre de cachets perçus par chacun d'eux pour l'enregistrement du phonogramme spécifique ; la durée prévue du phonogramme spécifique ; le nom du ou des compositeur(s) et le titre de l'oeuvre ou des œuvres interprétée(s) ; le nombre de représentations prévues et le(s) lieu(x) de celles-ci (établissement(s) et adresse(s)).

L'Entrepreneur de spectacles utilisera à cette fin le formulaire fourni par l'ADAMI et y joindra l'exemplaire

n° 3 de chaque contrat prévu à l'article 3 ci-dessus qu'il aura conclu avec les artistes-interprètes ayant participé à la réalisation du phonogramme spécifique.

b) Dans les 15 jours de chaque fin de période de trois mois suivant la déclaration visée au a) ci-dessus au cours de laquelle auront eu lieu des représentations du spectacle concerné : nombre, date(s) et lieu(x) des représentations (établissement(s) et adresse(s)) ; durée exacte (minutes, secondes) du phonogramme spécifique effectivement utilisée au cours de chaque représentation ; montant H.T. des recettes entrées et des recettes annexes liées à l'économie de la manifestation (produits consommables sur place) pour chaque représentation.

L'Entrepreneur de spectacles utilisera à cet effet le formulaire fourni par l'ADAMI et fournira toutes pièces justificatives qui y sont mentionnées (formulaire CA3/CA4 notamment).

7.2

De façon générale, l'Entrepreneur de spectacles devra fournir à l'ADAMI toutes les informations nécessaires au calcul des sommes visées à l'article 4 ci-dessus et à leur répartition entre les artistes-interprètes et lui donnera toutes facilités de contrôle desdites informations notamment en lui donnant accès à tous documents utiles à cet égard.

La non communication des informations ci-dessus dans les délais prévus au présent article entraînera, automatiquement et sans mise en demeure, obligation pour l'Entrepreneur de spectacles de verser à l'ADAMI pour chaque jour de retard une somme supplémentaire à titre d'indemnité calculée sur la base d'un taux annuel de 15% des sommes exigibles (avec capitalisation annuelle des intérêts) sans préjudice de tous dommages et intérêts complémentaires et du droit de l'ADAMI d'exiger devant toute juridiction compétente la communication de ces informations et des documents nécessaires avec toutes conséquences de droit.

Article 8 Théâtre d'accueil

8.1

Tout Entrepreneur de spectacles est tenu de faire toutes diligences pour se procurer auprès de chaque Théâtre d'accueil les informations nécessaires aux déclarations à l'ADAMI prévues aux articles 7.1 a) et b) ci-dessus.

8.2

Le Théâtre d'accueil n'en est pas moins solidairement tenu avec l'Entrepreneur de spectacles aux obligations prévues aux articles 4, 5, 6, 7.1b) et 7.2 ci-dessus.

Il ne pourra toutefois se voir réclamer les sommes prévues à l'article 4 qu'à l'expiration d'un délai de quinze jours suivant l'envoi par l'ADAMI à l'Entrepreneur de spectacles d'une lettre recommandée avec accusé de réception restée infructueuse.

Dans le cas où le Théâtre d'accueil n'est pas membre d'une organisation signataire du présent accord ou n'est pas directement signataire dudit accord, tout Entrepreneur de spectacles devra inclure dans tout contrat de vente ou de coproduction de spectacle conclu avec ledit Théâtre d'accueil, une clause par laquelle ce dernier est solidairement tenu avec l'Entrepreneur de spectacles, dans les conditions prévues aux deux premiers alinéa du présent article 8.2, aux obligations mentionnées aux articles 4, 5, 6.7.1b) et 7.2 du présent accord.

Article 9

Autre(s) exploitation(s)

Toute(s) exploitation(s) du phonogramme spécifique autre(s) que les utilisations prévues au présent accord doit(vent) donner lieu à une autorisation spécifique de l'ADAMI.

Article 10

Durée

Le présent accord collectif est conclu pour une durée de cinq années à compter de sa signature. Les parties conviennent de se rencontrer annuellement pour d'éventuelles révisions.

À son expiration, il se renouvellera automatiquement par période de un an par tacite reconduction sauf dénonciation ou demande de révision notifiée par l'une des parties aux autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception moyennant un préavis de trois mois.

La partie qui dénonce le présent accord ou demande sa révision doit accompagner sa demande d'un nouveau projet d'accord sur les points concernés. Les discussions sur ces points devront commencer au plus tard un mois après la notification de la demande.

En cas de dénonciation et à défaut d'accord sur le nouveau texte à la date de prise d'effet de la dénonciation, le présent accord continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis ci-dessus. Si la dénonciation n'émane que d'une partie seulement des signataires, le présent accord restera en vigueur entre les autres signataires.

En tout état de cause, les stipulations du présent accord continueront, sans limitation de durée, de régir les utilisations dans un spectacle des phonogrammes spécifiques produits avant l'expiration du délai d'un an ci-dessus.

En cas de demande de révision, à défaut d'un accord sur les modifications demandées dans les trois mois suivant le début des discussions, la demande de révision sera réputée caduque.

Article 11

Commission de conciliation

Tout litige portant sur l'application ou l'interprétation du présent accord sera soumis, préalablement à toute

action judiciaire, à l'appréciation d'une Commission paritaire de conciliation composée comme suit :

- un représentant de chacun des syndicats de directeurs signataires du présent accord collectif ;
- un représentant de chacun des syndicats d'artistes signataires dudit accord.

La Commission devra se réunir, en présence d'un représentant de l'ADAMI, dans les 15 jours qui suivent la réception de la demande écrite présentée par la plus diligente des parties intéressées. Elle disposera d'un délai de 8 jours après la réunion pour faire connaître son avis.

La réunion de la Commission peut également être demandée a priori par l'une ou l'autre des parties signataires dans l'hypothèse d'un cas particulier susceptible de soulever une difficulté d'application ou d'interprétation.

Annexe 1

Contrat-type d'engagement d'artiste-interprète

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

Raison sociale de l'entreprise

n° SIRET

Adresse

Représentée par M

En qualité de

Ci-après dénommée le Producteur,

D'une part,

ET :

M : , artiste musicien,

Demeurant

Ci-après dénommé(e) l'Artiste,

D'autre part.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-1-1 du Code du travail, des usages et conventions collectives en vigueur dans la profession, de l'accord collectif du 1^{er} novembre 1994 sur la fixation et l'utilisation de phonogrammes spécifiques dans les spectacles vivants et des dispositions du Code de la propriété intellectuelle (en particulier, articles L. 212-3 et L. 214-1), Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

1) Objet

L'Artiste est engagé en qualité d'artiste-interprète (fonction) pour participer à la réalisation du phonogramme spécifique [oeuvre(s) interprétée(s), auteur(s) ou compositeur(s)] destiné à sonoriser tout ou partie des représentations du spectacle : (titre, auteur)

mis en scène par, produit/coproduit par le Producteur, et autorise le Producteur à fixer son interprétation de l'œuvre en question.

L'Artiste autorise expressément le Producteur à utiliser dans le spectacle spécifié, et ce dans le monde entier et sans limitation de durée, sa prestation fixée sur le phonogramme spécifique. Il autorise le Producteur à effectuer les copies du phonogramme spécifique qui sont strictement nécessaires à son utilisation dans ce spectacle.

2) Rémunération

L'Artiste recevra un salaire brut de F. par service de trois heures (répétition ou enregistrement).

En contrepartie de chaque utilisation du phonogramme spécifique dans le spectacle ci-dessus, le Producteur versera à l'ADAMI, société de perception et de répartition des droits des artistes-interprètes, régie par le Code de la propriété intellectuelle, la rémunération (et les charges patronales correspondantes) prévue à l'accord collectif du 1^{er} novembre 1994 sur la fixation et l'utilisation de phonogrammes spécifiques dans les spectacles vivants, à charge pour l'ADAMI de verser à l'Artiste cette rémunération.

L'Artiste-interprète donne par les présentes, en tant que de besoin, mandat exclusif à l'ADAMI à cet effet ainsi qu'afin de récolter les informations et documents nécessaires à la détermination de la rémunération ci-dessus, tels que visés à l'accord collectif précité, dans les conditions notamment de délai prévues audit accord.

3) Calendrier

Les répétitions et l'enregistrement auront lieu le(s)

La première représentation du spectacle est prévue entre le (date) et le (date) à (lieu) (établissement et adresse).

4) Autres exploitations

Toute exploitation du phonogramme spécifique autre que son utilisation dans le spectacle spécifié est soumise à autorisation écrite de l'ADAMI à laquelle l'Artiste donne, par les présentes, mandat exclusif de conclure en son nom et pour son compte tout contrat particulier.

5) Transmission à un tiers

Les autorisations mentionnées au présent contrat ne sont pas transmissibles à un tiers, sous quelque forme que ce soit, sauf accord écrit de l'ADAMI à laquelle l'Artiste donne, par les présentes, mandat exclusif de conclure en son nom et pour son compte tout contrat particulier.

Annexe 2

Salaire brut minimum

Le salaire brut minimum par service de trois heures applicable aux répétitions et enregistrements effectués par des artistes-interprètes est fixé à :

1 749 francs au 1^{er} novembre 1994 (50 fois le SMIC horaire).

Annexe 3

Accord particulier

(Fixation et utilisation de phonogrammes spécifiques dans les spectacles vivants)

Entre

La Société Civile pour l'Administration des Droits des Artistes et Musiciens Interprètes (A.D.A.M.I), société civile à capital variable, dont le siège social est à 75002 PARIS, 10 A rue de la Paix, RCS Paris D 784 412 900,

d'une part,

ET

Raison sociale de l'entreprise

Forme sociale (si société)

N° SIRET

Adresse

Représentée par M

En qualité de

Ci-après dénommée l'Entrepreneur de spectacles, d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 Définitions

Pour les besoins de l'interprétation et de l'application du présent accord, les termes suivants doivent s'entendre comme suit :

Produire un phonogramme spécifique

Avoir l'initiative et la responsabilité de la fixation d'un phonogramme spécifique.

Artiste(s)- interprète(s)

Sans distinction de nationalité : musiciens solistes exerçant ou non leur activité en groupe, artistes dramatiques, lyriques, de variétés, chefs d'orchestre, en situation régulière d'emploi et de séjour en application de la législation française.

Phonogramme spécifique

Quel que soit le type de support utilisé, phonogramme comportant la prestation d'un ou plusieurs artistes-interprètes fixée en France (Métropole et DOM-TOM) spécifiquement pour les besoins de son utilisation en France ou à l'étranger dans un spectacle produit par l'Entrepreneur de spectacles.

Utilisation d'un phonogramme spécifique dans un spectacle

Toute communication au public dans un spectacle d'un phonogramme spécifique ou d'une reproduction de celui-ci.

Théâtre d'accueil

Toute personne physique ou morale qui accueille sur sa scène, ponctuellement ou non, un spectacle dans

lequel est utilisé un phonogramme spécifique soumis aux dispositions de l'accord collectif du 1^{er} novembre 1994 sur la fixation et l'utilisation de phonogrammes spécifiques dans les spectacles vivants.

Article 2

Objet - Champ d'application

Le présent accord particulier est conclu en application des dispositions de l'accord collectif du 1^{er} novembre 1994 sur la fixation et l'utilisation de phonogrammes spécifiques dans les spectacles vivants et des dispositions du Code de la propriété intellectuelle.

Il a pour objet de préciser les conditions minimales dans lesquelles l'Entrepreneur de spectacles peut produire et utiliser, dans un spectacle qu'il présente, un phonogramme spécifique, étant entendu qu'un phonogramme spécifique ne peut en aucun cas servir de support de play-back total ou partiel (pratique où les interprètes feignent, en scène, d'exécuter une prestation qui est en fait la diffusion d'un enregistrement) dans un spectacle à caractère essentiellement musical.

Au cas où l'entrepreneur de spectacles désirerait effectuer une telle utilisation d'un phonogramme spécifique il devra, au préalable, en faire la demande auprès de la Commission de conciliation visée à l'article 12 ci-après.

Le présent accord a également pour objet de définir les conditions dans lesquelles l'Entrepreneur de spectacles, lorsqu'il acquiert le statut de Théâtre d'accueil, est solidairement tenu des obligations de l'Entrepreneur de spectacles producteur du phonogramme spécifique utilisé.

Article 3

Autorisation écrite des artistes-interprètes

Avant tout enregistrement d'un phonogramme spécifique, tout Entrepreneur de spectacles fera signer au(x) artiste(s)- interprète(s) concerné(s) le contrat type figurant en annexe 1 à l'accord collectif précité du 1^{er} novembre 1994 sur la fixation et l'utilisation de phonogrammes spécifiques dans les spectacles vivants, en trois exemplaires.

Article 4

Rémunérations

4.1

Pour cet enregistrement et les répétitions correspondantes, tout artiste concerné a droit par service de trois heures au cachet minimum fixé en annexe 2 à l'accord collectif précité du 1^{er} novembre 1994.

4.2

En contrepartie de toute utilisation d'un phonogramme spécifique dans un spectacle présenté par l'Entrepreneur de spectacles, celui-ci verse à l'ADAMI, société de perception et de répartition des droits des artistes-interprètes régie par le Code de la Propriété Intellectuelle, une somme calculée pour chaque représentation selon le tarif fixé, pour chaque type de spectacle, en

annexe à l'accord collectif du 1^{er} novembre 1994 sur la fixation et l'utilisation de phonogrammes spécifiques dans les spectacles vivants. Cette somme comprend les rémunérations individuelles brutes des artistes-interprètes ainsi que les charges sociales part patronale correspondantes.

Cette somme est répartie par l'ADAMI entre les artistes-interprètes au prorata du ou des cachets qu'ils ont perçu(s) pour l'enregistrement (et les répétitions nécessaires à cet enregistrement) de leurs prestations pour les besoins de la réalisation du phonogramme spécifique (sans que soit prise en compte la part des cachets dépassant le montant mentionné au barème). Elle ne saurait en aucun cas se confondre avec le ou lesdits cachet(s).

L'ADAMI établira les bulletins de paye s'y rapportant et fera son affaire des déclarations nécessaires auprès de l'administration fiscale et des organismes sociaux et acquittera les cotisations, part patronale et part salariale correspondantes.

Article 5

Programmes

L'Entrepreneur de spectacles concerné a l'obligation de mentionner le nom individuel de chaque artiste-interprète sur tous les programmes élaborés par ses soins ou sous sa direction.

Article 6

Facturation-Délai de versement

La somme visée à l'article 4 alinéa 1^{er} ci-dessus est due par l'Entrepreneur de spectacles à l'issue de chaque période de trois mois suivant la déclaration prévue à l'article 7.1 a) ci-dessous, au titre des utilisations du phonogramme spécifique intervenues au cours de cette période.

Elle doit être versée dans les 30 jours fin de mois à compter de l'envoi par l'ADAMI à l'Entrepreneur de spectacles de la note de débit correspondante.

À défaut de règlement dans ce délai, l'Entrepreneur de spectacles sera, automatiquement et sans mise en demeure, redevable vis-à-vis de l'ADAMI pour chaque jour de retard d'une indemnité calculée sur la base d'un taux annuel de 15% du montant des sommes exigibles (avec capitalisation annuelle des intérêts) sans préjudice de tous dommages et intérêts complémentaires.

Article 7

Informations

7.1

L'Entrepreneur de spectacles s'engage à fournir les informations suivantes à l'ADAMI :

a) À titre provisoire, dans les 15 jours précédant la première représentation d'un spectacle dans lequel sera utilisé un phonogramme spécifique : les coordonnées de l'Entrepreneur de spectacles producteur du phonogramme spécifique (raison sociale, forme sociale,

adresse, n° siret, nom du représentant légal) ; l'auteur et le titre du spectacle ; l'identité des artistes-interprètes ayant participé à la réalisation du phonogramme spécifique (nom, prénom, adresse, n° de sécurité sociale) ; montant et nombre de cachets perçus par chacun d'eux pour l'enregistrement du phonogramme spécifique ; la durée prévue du phonogramme spécifique ; le nom du ou des compositeur(s) et le titre de l'oeuvre ou des œuvres interprétée(s) ; le nombre de représentations prévues et le(s) lieu(x) de celles-ci (établissement(s) et adresse(s)).

L'Entrepreneur de spectacles utilisera à cette fin le formulaire fourni par l'ADAMI et y joindra l'exemplaire n° 3 de chaque contrat prévu à l'article 3 ci-dessus qu'il aura conclu avec les artistes-interprètes ayant participé à la réalisation du phonogramme spécifique.

b) Dans les 15 jours de chaque fin de période de trois mois suivant la déclaration visée au a) ci-dessus au cours de laquelle auront eu lieu des représentations d'un spectacle dans lequel est utilisé un phonogramme spécifique : nombre, date(s) et lieu(x) de représentation (établissement(s) et adresse(s)) ; durée exacte (minutes, secondes) du phonogramme spécifique effectivement utilisée au cours de chaque représentation ; montant H.T. des recettes entrées et des recettes annexes liées à l'économie de la manifestation (produits consommables sur place) pour chaque représentation.

L'Entrepreneur de spectacles utilisera à cet effet le formulaire fourni par l'ADAMI et toutes pièces justificatives qui y sont mentionnées (formulaire CA3 / CA4 notamment).

7.2

De façon générale, l'Entrepreneur de spectacles s'engage à fournir à l'ADAMI toutes les informations nécessaires au calcul des sommes visées à l'article 4 ci-dessus et à leur répartition entre les artistes-interprètes ainsi qu'à lui donner toutes facilités de contrôle desdites informations notamment en lui donnant accès à tous documents utiles à cet égard.

La non communication des informations ci-dessus dans les délais prévus au présent article entraînera, automatiquement et sans mise en demeure, obligation pour l'Entrepreneur de spectacles de verser à l'ADAMI pour chaque jour de retard une somme supplémentaire à titre d'indemnité calculée sur la base d'un taux annuel de 15% des sommes exigibles (avec capitalisation annuelle des intérêts) sans préjudice de tous dommages et intérêts complémentaires et du droit de l'ADAMI d'exiger devant toute juridiction compétente la communication de ces informations et des documents nécessaires avec toutes conséquences de droit.

Article 8 Théâtre d'accueil

8.1

L'Entrepreneur de spectacles est tenu de faire toutes diligences pour se procurer auprès de chaque Théâtre

d'accueil les informations nécessaires aux déclarations à l'ADAMI prévues aux articles 7.1 a) et b) de l'accord collectif du 1^{er} novembre 1994 sur la fixation et l'utilisation de phonogrammes spécifiques dans les spectacles vivants, dont les stipulations sont reprises ci-dessus.

8.2

Il est rappelé qu'en vertu de l'accord collectif précité, tout Théâtre d'accueil est solidairement tenu avec l'Entrepreneur de Spectacles aux obligations prévues aux articles 4, 5, 6, 7.1 b) et 7.2 de cet accord, repris ci-dessus.

Il ne peut toutefois se voir réclamer les sommes prévues à l'article 4 qu'à l'expiration d'un délai de quinze jours suivant l'envoi par l'ADAMI à l'Entrepreneur de spectacles d'une lettre recommandée avec accusé de réception restée infructueuse.

Ces dispositions sont bien entendu applicables à l'Entrepreneur de Spectacles lorsqu'il acquiert la qualité de Théâtre d'accueil.

Dans le cas où le Théâtre d'accueil n'est pas membre d'une organisation signataire de l'accord collectif du 1^{er} novembre 1994 sur la fixation et l'utilisation de phonogrammes spécifiques dans les spectacles vivants ou n'est pas directement signataire dudit accord, l'Entrepreneur de spectacles devra inclure dans tout contrat de vente ou de coproduction de spectacle conclu avec ledit Théâtre d'accueil, une clause par laquelle ce dernier est solidairement tenu avec l'Entrepreneur de conditions prévues aux deux derniers alinéa du présent article 8.2, aux obligations mentionnées aux articles 4, 5, 6, 7.1 b) et 7.2 de l'accord collectif du 1^{er} novembre 1994 précité, repris au présent accord.

Article 9

Autre(s) exploitation(s)

Toute(s) exploitation(s) du phonogramme spécifique autre(s) que les utilisations prévues au présent accord doit(vent) donner lieu à une autorisation spécifique de l'ADAMI.

Article 10 Modifications

Tout complément ou modification apporté aux stipulations de l'accord collectif du 1^{er} novembre 1994 sur la fixation et l'utilisation de phonogrammes spécifiques dans les spectacles vivants complétera ou modifiera de plein droit le présent accord.

Article 11 Durée

Le présent accord restera en vigueur entre les parties aussi longtemps que l'Entrepreneur de spectacles sera soit membre d'une organisation signataire de l'accord collectif précité sur la fixation et l'utilisation de phonogrammes spécifiques dans les spectacles vivants, soit directement signataire dudit accord collectif, sauf le cas de dénonciation de cet accord collectif par l'orga-

nisation concernée ou directement par l'Entrepreneur de spectacles selon le cas, le présent accord ne prenant fin qu'au moment du caractère effectif de la dénonciation.

En tout état de cause, les stipulations du présent accord continueront, sans limitation de durée, de régir les utilisations dans un spectacle des phonogrammes spécifiques produits par l'Entrepreneur de spectacles avant l'expiration du présent accord.

Article 12 **Commission de conciliation**

Tout litige portant sur l'application ou l'interprétation du présent accord sera soumis, préalablement à toute action judiciaire, à l'appréciation d'une Commission paritaire de conciliation composée comme suit :

- un représentant de chacun des syndicats de directeurs signataires de l'accord collectif sur la fixation et l'utilisation de phonogrammes spécifiques dans les spectacles vivants du 1^{er} novembre 1994 ;
- un représentant de chacun des syndicats d'artistes signataires dudit accord collectif.

La Commission devra se réunir, en présence d'un représentant de l'ADAMI, dans les 15 jours qui suivent la réception de la demande écrite présentée par la plus diligente des parties intéressées. Elle disposera d'un délai de 8 jours après la réunion pour faire connaître son avis.

La réunion de la Commission peut également être demandée a priori par l'une ou l'autre des parties signataires dans l'hypothèse d'un cas particulier susceptible de soulever une difficulté d'application ou d'interprétation.

Annexe 4

Barème au 1^{er} novembre 1994

Utilisation d'un phonogramme spécifique dans un spectacle dramatique (musique de scène)

Le barème ci-après correspond à des salaires bruts auxquels sont ajoutées les charges sociales part patronale, qui sont forfaitairement fixées à 40%. Le barème est fixé pour l'ensemble des artistes-interprètes définis à l'accord collectif du 1^{er} novembre 1994 pour chaque représentation en fonction de la durée d'utilisation du phonogramme spécifique. La somme correspondante (rémunerations et charges sociales) est perçue par l'ADAMI et répartie par celle-ci entre les artistes-interprètes au prorata du ou des cachet(s) qu'ils ont perçu(s) pour l'enregistrement (et les répétitions nécessaires à cet enregistrement) de leurs prestations pour les besoins de la réalisation du phonogramme spécifique, sans que soit prise en compte la part des cachets dépassant fois le cachet minimum en vigueur.

DURÉE	TAUX
1'	0,07%
2'	0,126%
3'	0,182%
4'	0,238%
5'	0,308%
6'	0,364%
7'	0,42%
8'	0,476%
9'	0,518%
10'	0,574%
11'	0,63%
12'	0,672%
13'	0,728%
14'	0,784%
15'	0,826%
16'	0,868%
17'	0,91%
18'	0,952%
19'	0,994%

DURÉE	TAUX
20'	1,022%
au-delà de 20', par minute supplémentaire	+ 0,042%

Ces taux s'appliquent aux recettes H.T. entrées par représentation auxquelles s'ajoutent 50% des recettes H.T. annexes liées à l'économie de la manifestation (produits consommables sur place).

Quelle que soit l'importance de ces recettes, le montant minimum à verser pour chaque représentation est fixé à 284,49 francs bruts au 1^{er} novembre 1994 (8 fois le SMIC horaire).

Indemnité journalière de congé payé

Accord du 1^{er} mars 2006

[Non étendu, applicable du 1^{er} avril 2006]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCAD ;

SDTP ;

Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles (Syndeac) ;

SNES ;

PRODISS ;

SNDTV ;

SYNOLYR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FASAP-FO ;

CFDT-F3C ;

CFE-CGC-SNAPS ;

SIA-UNSA.

Conformément à la réglementation de la Caisse des Congés Spectacles et afin de maintenir l'harmonisation des plafonds applicables à l'indemnité journalière de congé payé dans les branches d'activité concernées, les organisations signataires s'accordent pour une augmentation de 1,6 % pour la période du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007.

Les plafonds applicables seront donc les suivants :

- Artiste dramatique, chorégraphique, marionnettiste, de variétés, chansonnier et artiste de cirque : 202 €
- Metteur en Scène : 202 €
- Maître de ballet et présentateur : 202 €
- Artiste lyrique, de music-hall, de revues : 267 €
- Musicien : 399 €
- Chef d'orchestre, concertiste soliste : 801 €

Accord du 30 mars 2007

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA ;

SDTP ;

SYNDEAC ;

SNES ;

PRODISS ;

SNSP ;

SYNOLYR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FASAP-FO ;

CFDT-F3C ;

CFE-CGC-SNAPS ;

SIA-UNSA.

Conformément à la réglementation de la Caisse des Congés Spectacles et afin de maintenir l'harmonisation des plafonds applicables à l'indemnité journalière de congé payé dans les branches d'activité concernées, les organisations signataires s'accordent pour une augmentation de 1,5 % pour la période du 1^{er} avril 2007 au 31 mars 2008.

Les plafonds applicables seront donc les suivants :

- Artiste dramatique, chorégraphique, marionnettiste, de variétés, chansonnier et artiste de cirque : 205 €
- Metteur en Scène : 205 €
- Maître de ballet et présentateur : 205 €
- Artiste lyrique, de music-hall, de revues : 271 €
- Musicien : 405 €
- Chef d'orchestre, concertiste soliste : 813 €

Accord du 25 mars 2008

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA ;

SDTP ;

SYNDEAC ;

SNES ;

PRODISS ;

SNSP ;

SYNOLYR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;
CFDT ;
SNAPS-FCCS-CFE-CGC ;
SIA-UNSA.

Conformément à la réglementation de la Caisse des Congés Spectacles et afin de maintenir l'harmonisation des plafonds applicables à l'indemnité journalière de congé payé dans les branches d'activité concernées, les organisations signataires s'accordent pour une augmentation de 2 % pour la période du 1^{er} avril 2008 au 31 mars 2009.

Les plafonds applicables seront donc les suivants :

- Artiste dramatique, chorégraphique, marionnettiste, de variétés, chansonnier et artiste de cirque : 209 €
- Metteur en Scène : 209 €
- Maître de ballet et présentateur : 209 €
- Artiste lyrique, de music-hall, de revues : 276 €
- Musicien : 413 €
- Chef d'orchestre, concertiste soliste : 829 €

Accord du 16 mars 2009

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} avril 2009]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNES ;
SYNDEAC ;
SDTP ;
SNSP ;
SYNOLYR ;
PRODISS ;
CSCAD ;
PROFEVIS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SIA UNSA ;
CFTC ;
CFDT ;
CFE-CGC.

Conformément à la réglementation de la Caisse des Congés Spectacles et afin de maintenir l'harmonisation des plafonds applicables à l'indemnité journalière de congé payé dans les branches d'activité concernées, les organisations signataires s'accordent pour une augmentation de 1 % pour la période du 1^{er} avril 2009 au 31 mars 2010.

Les plafonds applicables seront donc les suivants :

- Artiste dramatique, chorégraphique, marionnettiste, de variétés, chansonnier et artiste de cirque : 211
- Metteur en Scène : 211
- Maître de ballet et présentateur : 211

- Artiste lyrique, de music-hall, de revues : 279
- Musicien : 417
- Chef d'orchestre, concertiste soliste : 837

Accord du 18 février 2010

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNES ;
SYNDEAC ;
SNSP ;
SYNOLYR ;
PRODISS ;
CSCAD ;
PROFEVIS ;
SNDTP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNM FO ;
FC CFTC ;
F3C CFDT ;
SNAPS CFE-CGC.

Conformément à la réglementation de la Caisse des Congés Spectacles et afin de maintenir l'harmonisation des plafonds applicables à l'indemnité journalière de congé payé dans les branches d'activité concernées, les organisations signataires s'accordent pour une augmentation de 1 % pour la période du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011.

Les plafonds applicables seront donc les suivants :

- Artiste dramatique, chorégraphique, marionnettiste, de variétés, chansonnier et artiste de cirque : 213 euros
- Metteur en Scène : 213 euros
- Maître de ballet et présentateur : 213 euros
- Artiste lyrique, de music-hall, de revues : 282 euros
- Musicien : 421 euros
- Chef d'orchestre, concertiste soliste : 845 euros

Accord du 8 mars 2011

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
SNES ;
SYNDEAC ;
SNDTP ;
SNSP ;
SYNOLYR ;
PRODISS ;
CSCAD ;
PROFEDIM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

*SNM FO ;
FASAP FO ;
SNAL FO ;
SNAPS CGC ;
F3C CFDT ;
SNAC FO.*

Conformément à la réglementation de la Caisse des Congés Spectacles et afin de maintenir l'harmonisation des plafonds applicables à l'indemnité journalière de congé payé dans les branches d'activité concernées, les organisations signataires s'accordent pour une augmentation de 1,7 % pour la période du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012.

Les plafonds applicables seront donc les suivants :

- Artiste dramatique, chorégraphique, marionnettiste, de variétés, chansonnier

Et artiste de cirque : 217

- Metteur en Scène : 217

- Maître de ballet et présentateur : 217

- Artiste lyrique, de music-hall, de revues : 287

- Musicien : 428

- Chef d'orchestre, concertiste soliste : 859

Accord du 7 mars 2012

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNES ;

SYNDEAC ;

SNDTP ;

SNSP ;

SYNOLYR ;

PRODISS ;

CSCAD ;

PROFEDIM ;

SNC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNAPAC ;

SNM FO ;

FASAP FO ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

SNAPS CGC ;

SN2A-FO.

Conformément à la réglementation de la Caisse des Congés Spectacles et afin de maintenir l'harmonisation des plafonds applicables à l'indemnité journalière de

congé payé dans les branches d'activité concernées, les organisations signataires s'accordent pour une augmentation de 1,7 % pour la période du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013.

Les plafonds applicables seront donc les suivants :

- Artiste dramatique, chorégraphique, marionnettiste, de variétés, chansonnier et artiste de cirque : 221 euros

- Metteur en Scène : 221 euros

- Maître de ballet et présentateur : 221 euros

- Artiste lyrique, de music-hall, de revues : 292 euros

- Musicien : 435 euros

- Chef d'orchestre, concertiste soliste : 874 euros

Accord du 18 mars 2013

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNES ;

SYNDEAC ;

SNDTP ;

CSCAD ;

SNSP ;

SYNOLYR ;

PRODISS ;

PROFEDIM ;

SNC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNM FO ;

FASAP FO ;

FC CFTC ;

SNLA ;

SNAPS CGC ;

F3C CFDT ;

SN2A-FO.

Conformément à la réglementation de la Caisse des Congés Spectacles et afin de maintenir l'harmonisation des plafonds applicables à l'indemnité journalière de congé payé dans les branches d'activité concernées, les organisations signataires s'accordent pour une augmentation de 1,30 % pour la période du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014.

Les plafonds applicables seront donc les suivants :

- Artiste dramatique, chorégraphique, marionnettiste, de variétés, chansonnier et artiste de cirque : 224

- Metteur en Scène : 224

- Maître de ballet et présentateur : 224

- Artiste lyrique, de music-hall, de revues : 296

- Musicien : 441

- Chef d'orchestre, concertiste soliste : 885

Accord du 4 mars 2014

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*SNES ;
SYNDEAC ;
SNDTP ;
CSCAD ;
SNSP ;
SYNOLYR ;
PRODISS ;
PROFEDIM ;
SNC.*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*SNM FO ;
FCCS CGC ;
FASAP FO ;
FC CFTC ;*

SNAPS CGC ;

F3C CFDT ;

SNACOPVA ;

SN2A-FO.

Conformément à la réglementation de la Caisse des Congés Spectacles et afin de maintenir l'harmonisation des plafonds applicables à l'indemnité journalière de congé payé dans les branches d'activité concernées, les organisations signataires s'accordent pour une augmentation de 1,6 % pour la période du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015.

Les plafonds applicables seront donc les suivants :

- Artiste dramatique, chorégraphique, marionnettiste, de variétés, chansonnier et artiste de cirque 228 euros*
- Metteur en Scène 228 euros*
- Maître de ballet et présentateur 228 euros*
- Artiste lyrique, de music-hall, de revues 301 euros*
- Musicien 448 euros*
- Chef d'orchestre, concertiste soliste 899 euros*