

**ACCORD RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
DANS LA BRANCHE DE L'EXPLOITATION CINEMATOGRAPHIQUE**

**ENTRE :**

La **FEDERATION NATIONALE DES CINEMAS FRANÇAIS**

**D'une part,**

**ET**

Les **ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DES SALARIES :**

- Pour la **FEDERATION COMMUNICATION, CONSEIL, CULTURE CFTD :**

- Pour la **FEDERATION DES ARTS, DU SPECTACLE, DE L'AUDIOVISUEL ET DE LA PRESSE FO :**

- Pour la **FEDERATION DE LA CULTURE, DE LA COMMUNICATION ET DU SPECTACLE CFE-CGC :**

- Pour la **FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS DU SPECTACLE DE L'AUDIOVISUEL ET DE L'ACTION CULTURELLE CGT :**

- Pour la **FEDERATION FRANCAISE DES SYNDICATS DE LA COMMUNICATION ECRITE, GRAPHIQUE, DU SPECTACLE ET DE L'AUDIOVISUEL CFTC :**

**PREAMBULE**

Vu la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel;

Vu l'accord portant création de la Commission paritaire nationale emploi-formation de l'Exploitation Cinématographique;

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

Vu la volonté de l'organisation professionnelle d'employeur et des syndicats de salariés représentatifs de la branche de l'Exploitation Cinématographique de confirmer l'importance qu'ils attachent à la formation, les parties signataires décident de gérer au sein de l'Afdas, agréé en tant qu'opérateur de compétences des secteurs de la culture, des industries créatives, de la communication, des médias, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement, les dispositifs de formation professionnelle dans les conditions prévues ci-dessous.

La formation est un élément clé de l'égalité entre les femmes et les hommes, aussi les partenaires sociaux indiquent que le terme générique « salarié » est utilisé pour simplifier la lecture de l'accord mais qu'il désigne évidemment l'ensemble des salariés femmes et hommes.

## TITRE I

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

#### Article 1<sup>er</sup>

#### **Champ d'application de l'accord**

Le champ d'application du présent accord est national (France métropolitaine 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 du secteur de l'Exploitation Cinématographique, généralement identifiées sous le code NAF 5914Z,

#### Article 2

#### **Attributions de la Commission paritaire nationale emploi-formation de l'Exploitation Cinématographique**

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

- de déterminer le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage) ;
- de créer des certificats de compétence professionnelle (CCP) ;
- de promouvoir les CCP
- de créer des certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- de promouvoir les CQP ;
- de lister, en cas de besoin, les formations professionnelles et les certifications présentant un intérêt reconnu pour la profession (notamment dans le cadre de la promotion ou reconversion par l'alternance);
- d'identifier les qualifications correspondant aux besoins des branches professionnelles, prévisibles à court et à moyen terme, et de définir des objectifs et des priorités de formation ;
- de réviser, en tant que de besoin, les priorités et règles de prise en charge définies dans le cadre du présent accord ;

- d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications en tenant compte des travaux réalisés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

### Article 3

#### **Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences**

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

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

### Article 4

#### ***Attribution du Conseil de gestion de la contribution conventionnelle de l'exploitation cinématographique***

##### 4.1. Rôle et missions

Le Conseil de gestion de la contribution conventionnelle de l'exploitation cinématographique met en œuvre la politique de formation professionnelle impulsée par la branche sous la responsabilité du Conseil d'Administration de l'Afdas, en tenant compte des recommandations de la CPNEF-EC.

A ce titre et dans le respect des décisions et des orientations arrêtées par le Conseil d'administration de l'Afdas, le Conseil de gestion a notamment pour mission, en liaison avec la CPNEF-EC :

- de mettre en place le plan de développement des compétences des branches et d'établir les actions et publics prioritaires concernés ;
- d'assurer, sous l'autorité et le contrôle du Conseil d'administration de l'Afdas, la gestion des budgets décrits à l'article 4.2 ci-dessous ;
- et, pour tous les dispositifs dont il a la charge :
  - o d'élaborer les conditions et modalités de prise en charge des dépenses relatives aux actions prises en charges sur les contributions conventionnelles ;
  - o de développer une politique incitative.

##### 4.2. Budgets de la branche

Le Conseil de gestion assure le suivi pour la branche de l'Exploitation Cinématographique des budgets alloués dans le cadre des contributions conventionnelles. Les sommes non utilisées sur ces budgets, au cours d'un exercice, restent acquises à la branche. Elles sont gérées par l'Afdas au sein d'une section financière dédiée et font l'objet d'un suivi comptable distinct.

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

Les parties signataires considèrent de l'intérêt général des professions de promouvoir la formation permettant, notamment, l'accès à des certifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou à un certificat de qualification professionnelle (CQP), y compris les titres accessibles par la validation des acquis de l'expérience (VAE), et plus généralement toutes formations répondant à des compétences nécessaires aux dites branches.

Le Conseil de gestion établit, sur la base des préconisations de la CPNEF-EC telles que notées à l'article 2 du présent accord, et compte tenu des prérogatives dont il dispose sur les dispositifs, les listes des formations conventionnées au titre du plan de formation conventionnel de la branche.

#### Article 5

#### ***Pôle paritaire sectoriel***

Un pôle paritaire sectoriel Loisirs et Divertissement est institué par l'accord constitutif de l'Afdas. 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.

Ainsi, le pôle propose annuellement au Conseil d'administration de l'Afdas des modalités de prise en charge des formations réservées aux salariés d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés;

Le pôle présente, chaque année, au Conseil d'administration de l'Afdas un bilan de fonctionnement et des propositions d'évolution des règles et modalités de prise en charge.

### TITRE II

### DISPOSITIFS DE FORMATION

#### Article 1<sup>er</sup>

#### ***Contrats de professionnalisation***

##### 1.1. Publics et durée du contrat

Les bénéficiaires de contrats de professionnalisation conclus avec des employeurs qui relèvent de la branche de l'Exploitation Cinématographique doivent pouvoir acquérir une qualification soit:

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

Les partenaires sociaux de la branche de l'Exploitation Cinématographique décident que le contrat de professionnalisation - ou de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée - pourra être d'une durée supérieure à 12 mois sans pouvoir être supérieure à 24 mois, dans l'un des cas suivants :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, et ce quel que soit leur âge ;
- pour les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ou les demandeurs d'emploi inscrits à France Travail depuis plus de 3 mois. La qualification retenue dans le contrat devra être enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles ;
- pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEF-EC.

Les publics prioritaires sont :

- Jeunes de 16 à 25 ans
- Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus
- Bénéficiaires des minimas sociaux
- Bénéficiaire d'un CUI (Contrat Unique d'Insertion)

La durée du contrat peut être reportée à 36 mois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-11 du code du travail (ces dispositions concernent les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi, personnes bénéficiaires du RSA: RSA : Revenu de solidarité active par exemple).

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

Les partenaires sociaux de la branche de l'Exploitation Cinématographique décident que les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement peuvent être d'une durée supérieure à 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation pour les publics définis au 1.1 de l'article 2 du présent titre.

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

## 1.3. Tutorat d'un salarié en contrat de professionnalisation

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

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

## 1.4. Coûts pédagogiques

Les frais de formation sont pris en charge par l'Afdas selon les modalités réglementaires.

La CPNEF-EC mandate la commission paritaire de gestion de la contribution conventionnelle EC pour fixer et réviser chaque année les montants forfaitaires de prise en charge, 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 (Etat ...).

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

## 1.5. Rémunération

La base de calcul prise en compte pour le calcul de la rémunération, selon les pourcentages fixés par la loi, sera le salaire minimum conventionnel (SMC).

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

## Article 2

### **Compte Personnel de Formation (CPF)**

#### 2.1 Mise en œuvre du CPF

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, un compte personnel de formation a été ouvert à tout salarié travaillant dans la branche de l'Exploitation et ce, quelle que soit la nature de son contrat de travail.

#### 2.2 Acquisition des droits

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'acquisition des droits relatifs au CPF se fait à hauteur de 500 euros par année, pour la réalisation d'une durée de travail au moins égale à la moitié de la durée conventionnelle de travail, jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 5000 euros.

Conformément aux dispositions légales, les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ainsi que les salariés ayant un bas niveau de qualification au sens de l'article L. 6323-11-1 du Code du travail bénéficient d'une alimentation plus favorable s'élevant à 800 euros par an.

Ce compte est rechargeable tout au long de la vie professionnelle du titulaire et peut être mobilisé jusqu'à son décès 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 en heures du CPF.

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

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, ces heures sont converties en euros sur la base d'un taux de conversion de 15 euros de l'heure.

Lorsqu'une formation est réalisée dans le cadre du CPF, les droits acquis et non utilisés au titre du DIF sont mobilisés en premier lieu, et sont le cas échéant complétés par les droits inscrits sur le CPF.

#### 2.3 Mobilisation du CPF

Les salariés voulant bénéficier au titre de leur CPF d'une formation suivie, en tout ou partie sur le temps de travail, devront présenter à leur employeur une demande d'autorisation d'absence 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 égale ou supérieure à 6 mois.

L'autorisation d'absence de l'employeur est nécessaire pour toutes les formations suivies en tout ou partie pendant le temps de travail. L'absence de réponse de l'employeur un mois (30 jours calendaires) après réception du courrier du salarié vaut acceptation de la demande.

Les formations financées dans le cadre du CPF qui sont suivies intégralement en dehors du temps de travail ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

## 2.4 Abondement

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

## 2.5 CPF de transition professionnelle

Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin de contribuer au financement d'une action de formation certifiante (formation sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au RNCP, par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée dans le répertoire spécifique) destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Avant le suivi de l'action de formation, le salarié bénéficie d'un positionnement identifiant ses acquis professionnels afin d'adapter la durée de la formation.

Le salarié peut être accompagné dans son projet par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle qui l'informe, l'oriente, l'aide à formaliser son projet et lui propose un plan de formation.

Le salarié peut bénéficier, dans les conditions légales et réglementaires, d'un congé spécifique lorsqu'il suit l'action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Le salarié présente son projet à la commission paritaire interprofessionnelle (Transitions Pro) agréée dans sa région, qui apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge et autorise la réalisation et le financement du projet. Sa décision est motivée et notifiée au salarié.

## Article 3

### **Entretien Professionnel**

#### *3.1 Mise en œuvre*

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

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

#### *3.2 Gestion des 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 professionnel et d'apprécier, au cours de la période écoulée de 6 ans, s'il a :

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

Les partenaires sociaux insistent sur l'importance de professionnaliser les salariés de la branche et invitent, par conséquent, l'ensemble des entreprises à respecter la mise en œuvre de ces entretiens et à proposer des formations au-delà de celles obligatoires.

De plus, les partenaires sociaux rappellent que dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'au cours des six années mentionnées au paragraphe ci-dessus, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus tous les deux ans et des entretiens professionnels organisés lors d'une reprise d'activité dans l'un des cas visés par l'article L.6315-1 du code du travail mais aussi d'au moins une formation non obligatoire, l'employeur est tenu de procéder à un abondement au titre du compte personnel de formation de l'intéressé à hauteur d'un montant déterminé par décret.

L'abondement donne lieu à un versement à la Caisse des dépôts et consignations.

Il est rendu compte annuellement au comité social et économique des entretiens professionnels qui ont été réalisés au cours de l'année précédente.

#### Article 4

#### ***Participation à un jury d'examen ou de VAE***

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

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

En application des dispositions du code du travail, les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les jurys concernés ou par l'entreprise

#### Article 5

#### ***Plan de développement des compétences de la branche***

Les sommes réservées au plan de développement des compétences conventionnelles de la branche professionnelle sont mutualisées, en conformité avec l'article L. 6332-1-2 du code du travail, au sein d'un compte spécifique géré par le Conseil de gestion de la contribution conventionnelles sous la responsabilité du Conseil d'administration de l'Afdas.

Elles servent à financer les priorités de formation décidées par la branche et peuvent également venir en abondement des autres dispositifs de formation professionnelle (CPF, contrat de professionnalisation, plan de développement des compétences), pour compléter les financements réalisés par l'Afdas sur la partie des contributions légales et les règles de prise en charge qui en découlent.



TITRE III  
ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET INFORMATION DES SALARIES

Article 1<sup>er</sup>  
***Conseil en évolution professionnelle***

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est accessible :

- à tous les salariés,
- également aux anciens salariés en contrat à durée déterminée devenus demandeurs d'emploi,
- et à ceux qui souhaitent nouvellement exercer une activité dans le secteur.

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

La démarche du CEP doit permettre au bénéficiaire:

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

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un service gratuit dont le salarié peut bénéficier en dehors de son temps de travail. Il n'y a pas de limite quant au nombre de CEP ni au nombre de séances au sein d'un CEP. Ces sessions offrent la possibilité de déterminer, au travers de discussions avec des conseillers, s'il est plus avantageux de progresser dans sa carrière ou de rester dans sa qualification ou son métier actuel.

TITRE IV  
CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES

CHAPITRE I  
RÈGLES COMMUNES À TOUTES LES CONTRIBUTIONS

Article 1<sup>er</sup>

**Assiette des contributions**

L'assiette des contributions est l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations réellement perçues.

Article 2

**Obligation de versement**

Les entreprises versent obligatoirement à l'Afdas les contributions légales prévues à l'article L. 6131-1 du code du travail.

Depuis 2022, ces contributions légales sont collectées par les URSSAF.

En sus des contributions légales, les entreprises s'acquittent également auprès de l'Afdas des contributions conventionnelles définies par l'accord de branche, et des contributions volontaires qu'elles décident de consacrer au développement de la formation professionnelle.

Article 3

**Entreprises franchissant le seuil de 11 salariés**

Toutes les entreprises qui atteignent ou dépassent le seuil de 11 salariés et qui relèvent du présent accord s'acquittent -sans application des mesures de réductions dont elles peuvent bénéficier de par la loi - des contributions mentionnées aux articles 2 présent chapitre. Aucun système d'exonération dû au passage de seuil de salariés n'est applicable.

CHAPITRE II

LES CONTRIBUTIONS LEGALES, CONVENTIONNELLES ET VOLONTAIRES  
DANS LA BRANCHE DE L'EXPLOITATION CINEMATOGRAPHIQUE

Article 1<sup>er</sup>

**Contributions légales**

En application des dispositions légales, les entreprises doivent consacrer au financement de la formation professionnelle une participation minimale :

- de 0,55% du montant des rémunérations visées à l'article 1er du chapitre I, pour les entreprises occupant moins de 11 salariés
- de 1% des rémunérations versées pour les entreprises d'au moins 11 salariés.

Article 2

**Contribution conventionnelle**

Dans le cadre de la promotion et du développement de la formation professionnelle dans son secteur et des actions qui en sont consécutives, les partenaires sociaux de la branche professionnelle de l'Exploitation Cinématographique s'accordent sur le maintien d'une contribution conventionnelle **de 0,15% ou de**

**0,30%**, redevable par toutes les entreprises du secteur en fonction de leurs effectifs et qui est mutualisée au sein de l'Afdas.

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

Ainsi, les entreprises **de moins de 11 salariés** versent une contribution conventionnelle de **0,15%** dédiée au plan de développement des compétences de branche (soit un total de contributions légales et conventionnelles de 0,70%).

Les entreprises **d'au moins 11 salariés** versent une contribution conventionnelle **de 0,30%** dédiée au plan de développement des compétences de branche (soit un total de contributions légales et conventionnelles de 1,30%).

### Article 3

#### **Contributions volontaires**

Toutes les entreprises (-11/11 et +) de la branche Exploitation Cinématographique ont la possibilité si elles le souhaitent, à titre individuel, d'effectuer un versement volontaire à l'Afdas, au-delà de la contribution légale qui les 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, etc.) au profit de l'entreprise par l'Afdas.

### TITRE V

#### MODALITÉ D'APPLICATION

Le présent accord se substitue à l'accord en date du 16 juin 2015 relatif à la formation professionnelle dans la branche de l'exploitation cinématographique, à celui du 13 mars 2012 relatif à la formation professionnelle continue dans les entreprises de la branche de l'Exploitation Cinématographique et à l'accord du 26 janvier 2005 relatif à la formation continue dans les entreprises de la branche de l'Exploitation cinématographique.

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

Le présent accord prend effet à la date de sa signature pour une durée de quatre ans. Au-delà, son application se fera par tacite reconduction. Il pourra donner lieu à des avenants suivant la volonté des partenaires sociaux de le faire évoluer et de l'adapter de façon constante aux réalités de l'environnement de la branche de l'Exploitation cinématographique.

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

### Article 1<sup>er</sup>

#### **Commission de suivi**

Les signataires du présent accord conviennent de confier le suivi de l'accord à la CPNEF EC.

La CPNEF EC se réunit à cette fin au moins une fois par an, durant le dernier trimestre.

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

#### Article 2

#### **Clause de revoyure**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de quatre 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 3

#### **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 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 4

#### **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 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.

#### Article 6

#### **Dépôt et notification**

Le présent accord est déposé auprès des services du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social après notification à l'ensemble des organisations représentatives par la partie la plus diligente des organisations signataires.

Article 7

**Demande d'extension**

Les signataires du présent accord demandent son extension à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application.

Fait à Paris, le 29 mars 2024

**FEDERATION NATIONALE DES CINEMAS FRANÇAIS**

**FEDERATION COMMUNICATION, CONSEIL, CULTURE CFTD :**

**FEDERATION DES ARTS, DU SPECTACLE, DE L'AUDIOVISUEL ET DE LA PRESSE FO :**

**FEDERATION DE LA CULTURE, DE LA COMMUNICATION ET DU SPECTACLE CFE-CGC :**

**FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS DU SPECTACLE DE L'AUDIOVISUEL ET DE L'ACTION  
CULTURELLECGT :**

**FEDERATION FRANCAISE DES SYNDICATS DE LA COMMUNICATION ECRITE, GRAPHIQUE, DU SPECTACLE  
ET DE L'AUDIOVISUEL CFTC :**