

SPORT ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS (COMMERCE DES ARTICLES)

Brochure n° 3049

Générée le 30/06/2016



L'info pratique en Droit du Travail



Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ Salariés
- ✓ Employeurs
- ✓ Comités d'Entreprises
- ✓ Délégués Syndicaux
- ✓ Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

Votre convention collective à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

Consulter nos offres d'abonnement

Sommaire

Convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 26 juin 1989.....	1
CLAUSES GENERALES	1
Chapitre Ier : Objet, durée et effets de la convention.....	1
Champ d'application.....	1
Durée, dénonciation et révision.....	2
Effets de la convention.....	2
Chapitre II : Droit syndical et liberté d'opinion.....	2
Liberté d'opinion et syndicale.....	2
Autorisations d'absence.....	3
Sections syndicales d'entreprise.....	3
Exercice des fonctions syndicales.....	4
Chapitre III : Délégués du personnel.....	4
Collèges électoraux.....	5
Conditions d'électorat.....	5
Conditions d'éligibilité.....	5
Personnel saisonnier : électorat et éligibilité.....	5
Dérogations aux conditions d'ancienneté.....	6
Durée du mandat.....	6
Suppléance.....	6
Rôle des délégués du personnel.....	6
Réception des délégués du personnel.....	6
Registre des réclamations.....	6
Heures de délégation.....	7
Protection des délégués du personnel.....	7
Chapitre IV : Comité d'entreprise.....	7
Nombre de membres.....	7
Collèges électoraux.....	8
Conditions d'électorat.....	8
Conditions d'éligibilité.....	8
Dérogations aux conditions d'ancienneté.....	8
Durée du mandat.....	8
Suppléance.....	9
Représentants syndicaux au comité d'entreprise.....	9
Rôle du comité d'entreprise.....	9
Réunion du comité d'entreprise.....	9
Budget du comité d'entreprise.....	10
Heures de délégation.....	10
Protection des membres du comité d'entreprise.....	10
Chapitre V : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).....	10
CHSCT.....	10
Chapitre VI : Embauchage.....	11
Modalités d'embauchage.....	11
Engagement et période d'essai.....	11
Emploi de certaines catégories de travailleurs.....	11
Contrat à durée déterminée.....	12
Personnel à temps partiel.....	12
Répartition de la durée hebdomadaire du travail pour un horaire de trente-neuf heures.....	12
Chapitre VII : Durée du travail.....	12
Modulation.....	12
Heures supplémentaires.....	13
Chapitre VIII : Congés payés annuels.....	13
Durée des congés annuels.....	13
Période des congés payés et ordre des départs en congé.....	14
Indemnité de congés payés.....	14
Indemnité compensatrice de congés payés.....	14
Congés supplémentaires pour fractionnement des congés.....	14
Congés supplémentaires pour rappel d'un salarié pendant ses congés payés.....	14
Congé supplémentaire des jeunes mères de famille.....	15
Congés des jeunes travailleurs ou apprentis.....	15
Chapitre IX : Autres congés rémunérés.....	15
Congés supplémentaires d'ancienneté.....	15
Congé supplémentaire des pères ou des mères de famille pour soigner un enfant malade.....	15
Congés supplémentaires pour événements familiaux.....	15
Chapitre X : Autres congés non rémunérés.....	16
Congé sabbatique.....	16
Congé création d'entreprise.....	16
Chapitre XI : Service national.....	16
Chapitre XII : Jours fériés.....	17
Chapitre XIII : Particularités à l'emploi des femmes et des jeunes.....	17
Durée du travail.....	17
Travail de nuit.....	17
Abattements d'âge sur les salaires.....	17
Emploi à l'étranger.....	17

Sommaire

Convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989

Sièges. - Port des fardeaux.....	18
Chapitre XIV : Maternité, adoption, congé parental d'éducation.....	18
Maternité.....	18
Adoption.....	23
Congé parental d'éducation.....	24
Chapitre XV : Maladie. - Accident.....	24
Maladie.....	24
Maladie professionnelle, accident du travail.....	26
Chapitre XVI : Salaires et primes.....	26
Modalité de calcul des salaires.....	26
Négociation annuelle des salaires de la branche.....	27
Egalité de salaire et d'emploi.....	27
Majoration pour travail de nuit.....	27
Garantie de rémunération annuelle (GRA).....	27
Mutations de poste.....	28
Modalités de paiement des salaires.....	28
Maintien des avantages acquis en cas de modification de l'employeur.....	29
Chapitre XVII : Résiliation du contrat de travail.....	29
Procédure de licenciement.....	29
Délai-congé.....	29
Heures d'absence pour recherche d'emploi.....	30
Indemnité de licenciement.....	30
Départ en retraite.....	30
Dispositions diverses.....	30
Conciliation et interprétation.....	30
Dépôt de la convention.....	31
Adhésion à la convention.....	31
Extension de la convention.....	31
Textes Attachés.....	32
Annexe I - Classification Avenant du 21 mars 2003.....	32
Annexe I - Classification - complément caravane Avenant du 22 mars 2003.....	41
Accord du 26 avril 1993 relatif au temps partiel.....	43
Préambule.....	44
Champ d'application.....	44
Définition du travail à temps partiel.....	44
Contrat de travail.....	44
Rémunération.....	44
Application des dispositions conventionnelles.....	44
Garanties individuelles.....	45
Garanties collectives.....	46
Date d'application.....	46
Publicité et extension.....	46
Avenant du 11 octobre 1989 relatif aux cadres.....	46
Champ et date d'application.....	46
Définition du cadre.....	46
Contrat individuel de travail.....	47
Période d'essai.....	47
Durée du travail.....	47
Maladie.....	47
Garantie de rémunération annuelle (GRA).....	48
Durée du délai-congé.....	48
Heures d'absence pour recherche d'emploi.....	49
Indemnité de licenciement.....	49
Retraite.....	49
Repos hebdomadaire Isère Accord du 10 juillet 1991.....	50
Repos hebdomadaire Isère Annexe ouverture au public des établissements Accord du 10 juillet 1991.....	50
Accord du 24 mars 1993 relatif à la saisonnalité dans le département de la Savoie.....	51
Lutte contre la précarité.....	51
Formation.....	52
Extension.....	52
Accord du 28 janvier 1994 relatif au conseil paritaire de surveillance et gestion du régime de prévoyance.....	52
Création d'un conseil paritaire de surveillance.....	52
Réunions et rôle du conseil paritaire de surveillance.....	52
Frais de fonctionnement du conseil paritaire de surveillance.....	53
Bilans annuels établis par l'AGRR-Prévoyance.....	53
Définition des garanties.....	53
Adhésion.....	54
Cotisations.....	54
Exonération.....	55
Frais de gestion.....	55
Accord du 28 janvier 1994 relatif au conseil paritaire de surveillance et gestion du régime de prévoyance.....	55
Champ d'application.....	55
I - Personnel non cadre.....	56
II - Personnel cadre.....	57

Sommaire

Convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989

Personnel cadre.....	57
III - Portabilité des droits de prévoyance complémentaire.....	60
Lettre paritaire du 6 décembre 1994.....	61
Champ d'application.....	61
Accord du 12 avril 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.....	61
Champ d'application.....	62
Durée du travail.....	62
Organisation du temps de travail.....	62
Heures supplémentaires.....	64
Temps partiel.....	64
Rémunération.....	64
Cadres.....	64
Mise en oeuvre - Aides de l'Etat.....	64
Entrée en vigueur - Durée - Dénonciation.....	65
Suivi.....	65
Accord du 27 juin 2001 relatif à la formation professionnelle.....	65
Préambule.....	65
Champ d'application.....	65
Adhésion à un OPCA.....	66
Désignation de l'OPCA.....	66
Entreprises de moins de 10 salariés.....	66
Entreprises de 10 salariés et plus.....	66
Autres ressources versées à l'OPCA désigné à l'article 3.....	66
Apprentissage.....	66
Engagement de négociation.....	67
Dépôt - Extension.....	67
Avenant du 26 septembre 2001 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.....	67
Création.....	67
Missions.....	67
Composition.....	68
Fonctionnement.....	69
Indemnisation.....	69
Entrée en vigueur.....	69
Accord du 19 mars 2002 relatif au repos dominical (Vienne).....	69
Accord du 18 novembre 2002 relatif à la formation professionnelle.....	70
Avenant n° 1 du 18 novembre 2002 relatif aux modifications à l'accord prévoyance du 28 janvier 1994.....	70
Chapitre Ier : Personnel non cadre.....	70
Chapitre II : Personnel cadre.....	71
Accord du 25 juin 2002 relatif aux certificats de qualification professionnelle.....	72
Chapitre Ier : Nature et objet des CQP.....	72
Définition du CQP.....	72
Conditions d'obtention d'un CQP.....	72
Personnes pouvant obtenir le CQP.....	72
Chapitre II : Institution des CQP.....	73
Création d'un CQP.....	73
Cahier des charges pédagogiques.....	73
Chapitre III : Organisation des cycles de formation.....	73
Agrément des organismes de formation.....	73
Obligations des organismes de formation.....	73
Obtention du CQP.....	73
Avenant n° 2 du 21 mars 2003 relatif à la prévoyance (modification de l'avenant du 28 janvier 1994 et de son avenant n° 1 du 18 novembre 2002).....	74
CPNEFP Avenant du 11 juin 2003.....	75
Avenant à l'accord du 27 juin 2001 relatif à la formation professionnelle Avenant du 12 novembre 2003.....	75
Préambule.....	75
Désignation de l'OPCA.....	75
Entreprises de moins de 10 salariés.....	75
Entreprises de 10 salariés et plus.....	76
Date d'application, dépôt et extension.....	76
Lettre d'adhésion de DICA à l'avenant du 12 novembre 2003 portant révision de l'accord du 27 juin 2001 sur la formation professionnelle	
Lettre d'adhésion du 5 septembre 2005.....	76
Avenant du 2 décembre 2003 relatif au temps de travail et au logement dans les entreprises saisonnières.....	76
Préambule.....	76
Champ d'application.....	77
Contrat de travail saisonnier.....	77
Durée du travail.....	77
Durée journalière de travail et repos.....	77
Durée hebdomadaire de travail et repos.....	77
Contingent d'heures supplémentaires.....	78
Logement.....	78
Rémunérations.....	78
Entrée en vigueur.....	78
Avenant du 12 novembre 2003 relatif aux modifications à l'accord du 27 juin 2001 relatif à la formation professionnelle.....	78
Préambule.....	78

Sommaire

Convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989

Désignation de l'OPCA.....	79
Entreprises de moins de 10 salariés.....	79
Entreprises de 10 salariés et plus.....	79
Date d'application, dépôt et extension.....	79
Accord du 4 novembre 2004 relatif à la création du CQP « Technicien-vendeur en produits sport (maîtrise professionnelle), option maintenance cycle, option produits de glisse, option sports de raquettes ».....	79
Certificat de qualification professionnelle " Technicien-vendeur en produits sport (maîtrise professionnelle), option maintenance cycle, option produits de glisse, option sport de raquettes ".....	80
Option technicien produit glisse.....	80
I. - Note d'opportunité.....	80
II - Cahier des charges du CQP Maîtrise professionnelle technicien produits glisse.....	83
Première partie de l'examen : partie théorique.....	91
Deuxième partie de l'examen : épreuve pratique atelier.....	92
Grilles d'évaluation.....	94
Option technicien en maintenance cycle.....	96
I. - Note d'opportunité.....	96
II - Cahier des charges du CQP.....	99
Première partie de l'examen Partie théorique.....	107
Deuxième partie de l'examen Epreuves pratiques en atelier.....	108
Grilles d'évaluation CQP "Maîtrise professionnelle technicien en maintenance cycle.....	110
Option technicien produits sports de raquettes.....	112
I. - Note d'opportunité.....	112
II - Cahier des charges du CQP.....	115
Première partie de l'examen Partie théorique.....	122
Deuxième partie de l'examen Epreuve pratique atelier.....	123
Grilles d'évaluation Maîtrise professionnelle technicien produits sports de raquettes.....	124
Option technicien produits running-course à pied.....	128
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004.....	139
Avenant du 17 mars 2005 relatif au champ d'application.....	140
Accord du 12 mai 2005 relatif à la création du CQP " préparateur-réparateur de véhicules de loisirs ".....	140
Le référentiel de formation du CQP de préparateur-réparateur de véhicules de loisirs Les objectifs stratégiques en matière de formation..	141
Les différents types de véhicules de loisirs.....	146
Fiche 1 Présentation de la demande.....	147
Fiche 2 Identification du (des) organisme(s) délivrant la certification.....	147
Fiche 3 Circonstances de la création de la certification et système de veille.....	148
Fiche 4 Qualification ciblée.....	150
Fiche 5 Articulations avec d'autres certifications.....	153
Fiche 6 Voies d'accès à la certification.....	154
Fiche 7 Référentiel de certification.....	156
Fiche 8 Dispositif de suivi et parcours des titulaires du certificat de qualification.....	164
Accord du 12 mai 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.....	165
Préambule.....	165
Chapitre Ier : Champ d'application et portée de l'accord.....	166
Chapitre II : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.....	166
Chapitre III : Le plan de formation de l'entreprise.....	166
Chapitre IV : Le droit individuel à la formation (DIF).....	166
Chapitre V : Le contrat de professionnalisation.....	168
Chapitre VI : La période de professionnalisation.....	168
Chapitre VII : Le tutorat.....	169
Chapitre VIII : La validation des acquis de l'expérience (VAE).....	170
Chapitre IX : Le bilan de compétences.....	170
Chapitre X : L'entretien professionnel.....	170
Chapitre XI : Le passeport formation.....	171
Chapitre XII : L'égalité entre les femmes et les hommes.....	171
Chapitre XIII : Rôle et mission de l'encadrement.....	171
Chapitre XIV : Rôle des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise.....	171
Chapitre XV : PME-TPE.....	171
Chapitre XVI : Dispositions financières.....	172
Entreprises employant 10 salariés et plus.....	172
Entreprises employant moins de 10 salariés.....	172
Apprentissage.....	173
Modification des dispositions conventionnelles précédentes.....	173
Chapitre XVII : Dispositions finales.....	173
Avenant du 2 décembre 2005 à l'accord du 28 janvier 1994 relatif à la garantie de rémunération annuelle.....	173
Avenant du 2 décembre 2005 relatif à la mise à jour de l'accord du 26 avril 1993 relatif au travail à temps partiel.....	174
Avenant du 2 décembre 2005 relatif à la mise à jour d'articles.....	174
Portée de l'avenant.....	176
Avenant n° 3 du 2 décembre 2005 à l'accord du 28 janvier 1994, relatif à la prévoyance.....	176
Garantie incapacité temporaire de travail du personnel non cadre.....	176
Garanties rente éducation du personnel non cadre et cadre (OCIRP).....	177
Organismes assureurs désignés.....	177
Taux de cotisation.....	177
Dispositions finales.....	177

Sommaire

Convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989

Avenant du 9 novembre 2006 à l'accord du 4 novembre 2004 portant création d'un cqp " maîtrise professionnelle technicien en produits sports ".....	178
Portée de l'avenant.....	178
Publicité et extension.....	178
Avenant du 9 novembre 2006 à l'accord du 21 mars 2003 relatif à la classification.....	179
Portée de l'avenant.....	179
Publicité et extension.....	179
Avenant du 1er décembre 2006 à l'accord du 27 juin 2001 sur la formation professionnelle.....	179
Désignation de l'OPCA.....	179
Date d'application.....	179
Publicité et extension.....	179
Avenant du 24 janvier 2008 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires.....	180
Avenant du 19 septembre 2008 portant modifications de la convention collective.....	180
Accord du 22 octobre 2008 relatif à l'épargne salariale (1).....	181
Chapitre Ier Accord-cadre concernant l'épargne salariale et présentant les dispositions communes.....	182
Chapitre II Accord de participation.....	187
Chapitre III Accord-cadre d'intéressement.....	188
Chapitre IV Règlement du plan d'épargne interentreprises (PEI).....	191
Chapitre V Règlement du plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI).....	194
Accord du 22 octobre 2008 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes.....	197
Avenant n° 1 du 23 avril 2009 à l'accord du 12 mai 2005 portant création du certificat de qualification professionnelle « Préparateur-réparateur de véhicules de loisirs ».....	200
Préambule.....	201
Annexes.....	201
Avenant n° 1 du 23 avril 2009 à l'accord du 22 octobre 2008 relatif à l'épargne salariale.....	209
Modifications du chapitre Ier sur les dispositions communes.....	209
Modifications du chapitre II « Accord de participation ».....	211
Modifications du chapitre III « Accord-cadre d'intéressement ».....	212
Modifications du chapitre IV « Règlement du PEI ».....	212
Modifications du chapitre V « Règlement du PERCOI ».....	213
Modifications de l'annexe III.....	213
Accord du 2 décembre 2009 relatif à la formation professionnelle.....	213
Préambule.....	214
Avenant n° 5 du 16 novembre 2010 relatif à la prévoyance.....	214
Avenant n° 6 du 10 février 2011 relatif à la désignation des organismes assureurs.....	216
Accord du 28 septembre 2010 relatif à la mise en conformité de l'avenant « Cadres » du 11 octobre 1989.....	216
Avenant du 28 septembre 2010 relatif à la mise à jour de la convention collective.....	218
Avenant n° 4 du 16 novembre 2010 à l'avenant du 28 janvier 1994 relatif au régime de prévoyance.....	221
Accord du 9 février 2012 relatif à la création d'une section paritaire professionnelle.....	224
Avenant du 20 septembre 2012 rectifiant l'accord du 11 octobre 1989.....	224
Avenant du 20 septembre 2012 relatif à la mise à jour des articles du code du travail.....	225
Avenant du 10 octobre 2013 à l'accord du 28 janvier 1994 relatif au régime de prévoyance.....	227
Accord du 23 juin 2014 relatif au travail à temps partiel.....	228
Préambule.....	228
Avenant n° 2 du 23 juin 2014 à l'avenant du 4 novembre 2004 relatif au CQP « Technicien-vendeur en produits de sport ».....	230
Annexe.....	231
Textes Salaires.....	240
Accord du 6 juin 2006 relatif aux salaires.....	240
Salaires - Accord du 14 septembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2007.....	241
Accord du 19 avril 2012 relatif aux salaires minima conventionnels.....	241
Accord du 10 avril 2014 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er avril 2014.....	243
Textes Extensions.....	245
Arrêté du 11 octobre 1989.....	245
Arrêté du 8 janvier 1990.....	245
Arrêté du 12 février 1990.....	246
Arrêté du 18 septembre 1990.....	246
Arrêté du 11 avril 1991.....	246
ARRETE du 13 mai 1992.....	246
ARRETE du 6 juillet 1992.....	247
ARRETE du 16 avril 1993.....	247
ARRETE du 3 novembre 1993.....	247
ARRETE du 15 novembre 1993.....	248
ARRETE du 10 juin 1994.....	248
ARRETE du 21 juillet 1994.....	248
ARRETE du 19 juin 1995.....	249
ARRETE du 1 mars 1996.....	249
ARRETE du 14 février 1997.....	250
ARRETE du 1 avril 1998.....	250
ARRETE du 4 août 1999.....	251
ARRETE du 19 octobre 1999.....	251
ARRETE du 16 mai 2000.....	252
ARRETE du 17 octobre 2001.....	252
ARRETE du 12 octobre 2001.....	253
ARRETE du 19 avril 2002.....	253

Sommaire

Convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989	
ARRETE du 24 septembre 2002.....	254
ARRETE du 10 mars 2003.....	254
ARRETE du 7 juillet 2003.....	255
ARRETE du 10 mars 2003.....	255
ARRETE du 7 juillet 2003.....	256
ARRETE du 3 octobre 2003.....	256
ARRETE du 6 octobre 2003.....	257
ARRETE du 6 octobre 2003.....	257
ARRETE du 3 décembre 2003.....	258
ARRETE du 22 juin 2004.....	258
ARRETE du 19 octobre 2004.....	259
ARRETE du 4 juillet 2005.....	259
ARRETE du 20 juillet 2005.....	260
ARRETE du 4 août 2005.....	260
ARRETE du 5 octobre 2005.....	260
ARRETE du 3 février 2006.....	261
ARRETE du 12 mai 2006.....	262
ARRETE du 29 mai 2006.....	262
ARRETE du 30 mai 2006.....	263
ARRETE du 18 octobre 2006.....	263
ARRETE du 24 octobre 2006.....	264
ARRETE du 22 juin 2007.....	264
Accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	265
Texte de base.....	265
FORCO, OPCA.....	265
Préambule.....	266
Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord.....	268
Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution.....	269
Textes Attachés.....	272
Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	272
Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	272
Annexe.....	274
Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....	281
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	282
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	283
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	284
4. La rupture conventionnelle est.....	285
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	286
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	287
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	288
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	289
9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....	290
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	291
Comment lire efficacement sa convention collective.....	292
1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	293
a. Définition de la convention collective.....	293
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	293
c. Utilité de la convention collective.....	293
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	294
a. L'activité de l'entreprise.....	294
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	294
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	294
d. Les mentions du contrat de travail.....	295
e. L'affichage dans l'entreprise.....	295
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	296
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	296
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	297
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	297
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	297
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	297
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	298
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	298
4. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	300
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	300
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	300
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	300

Sommaire

Comment lire efficacement sa convention collective

d. La disparition des organisations signataires.....	300
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	301
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	301
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	301
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	303
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	304

Convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989

Texte de base

Convention collective nationale du 26 juin 1989

Fédération nationale du commerce des articles de sports et de loisirs ;
Chambre syndicale nationale des distributeurs de caravanes, auto-caravanes et maisons mobiles ;
Chambre syndicale nationale des armuriers et des commerçants détaillants en armes et munitions ;
Chambre syndicale nationale des marchands détaillants d'articles de pêche de France.

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;

Fédération des services CFDT ;

FNECS-SNCCD-CGC ;

CFTC-FECTAM.

:

Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 6 décembre 2004, BOCC 2005-14.

CLAUSES GENERALES

Chapitre Ier : Objet, durée et effets de la convention

Champ d'application

Article 1

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 17 mars 2005 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 2005-19 étendu par arrêté du 20 juillet 2005 JORF 30 juillet 2005. Extension abrogée par arrêté du 13 juillet 2011 JORF 22 juillet 2011

La présente convention, conclue conformément à l'article L. 133-1 du livre Ier du code du travail, règle, pour l'ensemble du territoire national y compris les départements d'outre-mer, ainsi que pour les salariés détachés hors du territoire national, les rapports entre les salariés et les employeurs, de toute entreprise ou de tout établissement dont l'activité principale est le commerce, la réparation ou la location d'articles et d'équipements de sports et de loisirs.

Par articles de sports sont entendus tous produits, neufs ou d'occasion, destinés initialement à la pratique sportive et aux loisirs sportifs. Le commerce de vêtements et de chaussures, dits de sport, est bien inclus dans ce domaine d'activité.

Le domaine d'activité inclut tout équipement accompagnant les loisirs sportifs ; il en est ainsi :

- des activités dites de glisse avec les pratiques sur eau (surf, ski nautique, planche à voile, etc.), sur neige (ski, surf, etc.), sur air (parapente, deltaplane, parachute, etc.) ;

- des activités dites de roulement avec les pratiques sur terre ou sur route (roller, skate, cycle, etc.) ;

- des activités de randonnée, de campement, de pêche, de chasse ou de tir sportif ;

- des activités de gymnastique, de musculation, de remise en forme et d'arts martiaux ;

- et de toute activité sportive collective ou individuelle, d'intérieur ou d'extérieur.

Le domaine d'activité inclut également :

- les véhicules de loisirs habitables - camping-cars, caravanes, résidences mobiles et habitations légères de loisirs - remorques, accessoires et matériels de plein air liés à la pratique du camping.

En principe, les établissements soumis à cette convention se trouvent rattachés aux numéros de code NAF de l'INSEE 52.4W et 50.1Z. Le code NAF n'a cependant qu'une valeur indicative et seule compte l'activité principale de l'établissement.

Nota : L'arrêté du 20 juillet 2005, portant extension de l'avenant du 17 mars 2005, relatif au champ d'application, à la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs, est abrogé.

Les entreprises appliquant jusque-là la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs disposent d'une période transitoire de quinze mois, ouverte à compter de la parution au Journal officiel du présent arrêté, pour faire application des nouvelles dispositions conventionnelles.

(Arrêté du 13 juillet 2011, Art 1er)

Durée, dénonciation et révision

Article 2

En vigueur étendu

1. Durée

La présente convention régie par les dispositions des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail est conclue pour une durée d'un an à compter du 1er novembre 1989.

2. Dénonciation

A défaut de dénonciation par l'une des parties contractantes 2 mois avant l'expiration de la durée initiale prévue, elle se poursuivra par tacite reconduction d'année en année. La convention ainsi reconduite pourra être dénoncée à la fin de chaque année par lettre recommandée avec préavis de deux mois. La dénonciation devra faire l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et être motivée.

3. Révision

Toute demande de révision de la présente convention, formulée par l'une des parties contractantes, doit être faite au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties un mois avant l'échéance annuelle. Elle sera accompagnée obligatoirement d'un projet de modification des articles à réviser.

En tout état de cause, les négociations débiteront 1 mois après la signification de la ou des parties demanderesses aux parties contractantes.

En cas de dénonciation comme de révision, la présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention qui lui sera substituée (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 du code du travail (arrêté du 11 octobre 1989, art. 1er).

Effets de la convention

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, la présente convention ne peut pas être l'occasion d'une réduction des avantages collectivement et individuellement acquis, mais les avantages qu'elle reconnaît ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certains établissements à la suite d'usages et d'accords. Ses clauses remplaceront seulement celles des contrats existants qui seraient moins avantageuses pour les salariés.

Avantages acquis

Dans le cas où l'employeur et certains salariés se trouvent liés par une autre convention à la date de cet accord, la présente convention s'applique concurremment, étant entendu que, pour un même objet, la clause la plus favorable est seule applicable.

Chapitre II : Droit syndical et liberté d'opinion

Liberté d'opinion et syndicale

Article 4

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent, aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs, le droit de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de travailleurs ou d'employeurs.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et de licenciement.

Pour les mêmes effets, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses du travailleur.

Le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération dans le travail, les opinions des autres salariés, leur appartenance ou leur non-appartenance à un syndicat.

En vertu de cette déclaration, les parties veilleront à la stricte observance de l'engagement défini ci-dessus et prendront chacune en ce qui concerne ses adhérents, toutes mesures utiles, d'une part, auprès des directions compétentes et, d'autre part, auprès des travailleurs pour en assurer le respect intégral.

Autorisations d'absence

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 20 septembre 2012, arrêté d'extension du 22 juillet 2013, JORF du 31 juillet 2013

Des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées en dehors des périodes de forte activité commerciale, après préavis d'au moins 10 jours, aux salariés appelés à siéger aux assemblées générales annuelles, aux congrès des organisations syndicales signataires de la présente convention, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

De même, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui siégeront aux commissions paritaires nationales, aux commissions mixtes nationales, et à la commission paritaire de conciliation et d'interprétation prévue à l'article 82 de la présente convention, dans la limite de 1 salarié par entreprise de moins de 30 salariés, et de 1 salarié par organisation syndicale reconnue représentative sur le plan national pour les entreprises de plus de 30 salariés.

La prise en charge des frais occasionnés par les salariés pour se rendre aux réunions paritaires de branche se fera dans la limite de 2 représentants par organisation syndicale représentative au plan national et sur présentation des justificatifs originaux, selon les modalités suivantes :

-pour les frais de transport, sur la base du billet de train aller-retour, tarif SNCF, 2e classe ;

-pour les frais de repas, sur la base de 5 fois le minimum garanti ;

-pour les frais d'hébergement, si l'aller-retour ne peut être effectué dans la journée, selon une base forfaitaire égale à 20 fois le minimum garanti.

Les plafonds de remboursement pour les repas et l'hébergement sont calculés sur la base du minimum garanti en vigueur le 1er janvier de chaque année.

Par ailleurs, les employeurs sont tenus de garantir le maintien de leur salaire aux salariés convoqués aux réunions paritaires.

Le salarié sera tenu d'informer son employeur 10 jours à l'avance et par écrit de sa participation à ces commissions, à condition que l'organisation patronale ait convoqué suffisamment tôt les organisations syndicales de salariés pour que ces dernières puissent convoquer leurs militants.

Dans le cas où l'absence du salarié mettrait en cause de façon sérieuse le bon fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut s'y opposer. Il doit dans les meilleurs délais en informer le salarié.

Dans le commerce sports-loisirs, les périodes de forte activité commerciale sont généralement situées dans les mois de juin, juillet et décembre.

Dans le secteur des véhicules de loisirs, il s'agit généralement des mois de octobre, novembre et mai.

Sections syndicales d'entreprise

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 20 septembre 2012, arrêté d'extension du 22 juillet 2013, JORF du 31 juillet 2013

Dans le cadre de la législation en vigueur, tout syndicat affilié à une des organisations syndicales représentatives sur le plan national est considéré comme représentatif au niveau de l'entreprise. Il peut, de plein droit, constituer une section syndicale.

1. Affichage des communications syndicales

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur 1 ou deux panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Le ou les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

2. Collecte des cotisations syndicales

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

3. Distribution de tracts et vente de la presse syndicale

Les publications et tracts de nature syndicale seront librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

4. Réunions syndicales

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail, suivant les modalités fixées par accord entre le chef d'entreprise et la ou les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise, par les sections syndicales à participer à une réunion.

Ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

5. Local syndical

Dans les entreprises de plus de 200 salariés, un local sera mis à la disposition des délégués et des sections syndicales.

Dans les entreprises ou établissements où sont occupés au moins 1 000 salariés, l'employeur ou son représentant met à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

6. Délégué syndical

Les délégués syndicaux sont désignés et protégés conformément à la loi.

Désignation

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint. Le calcul de l'effectif se détermine conformément aux dispositions de l'article L. 2141-11 du code du travail. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un délégué syndical peut être désigné dans les conditions prévues à l'article L. 2143-6 du code du travail.

Les articles R. 2143-2 et R. 2143-3 déterminent le nombre de délégués syndicaux qui peuvent être désignés suivant l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

Crédit d'heures

Le crédit d'heures indemnisées dont le délégué syndical bénéficie est fixé comme suit :

- dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 150 salariés : 10 heures par mois ;
- dans les entreprises ou établissements occupant de 151 à 500 salariés : 15 heures par mois ;
- dans les entreprises ou établissements occupant plus de 500 salariés : 20 heures par mois.

Les heures passées à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'établissement ne sont pas imputables sur les heures fixées ci-dessus.

En outre, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder 10 heures par an dans les entreprises occupant au moins 500 salariés et 15 heures par an dans celles occupant au moins 1 000 salariés, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord.

Ces temps de délégation sont de plein droit considérés comme temps de travail et payés à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait des temps ainsi alloués, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise ne sont pas imputables sur les heures fixées ci-dessus.

7. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les salariés pourront, dans les conditions précisées aux articles L. 3142-7 et suivants du code du travail, participer à des stages en sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale.

Exercice des fonctions syndicales

Article 7

En vigueur étendu

Tout salarié appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale jouira, pendant la durée de cette fonction et pour une durée de 3 ans maximum à partir du moment où il quitte son emploi, d'une priorité de réengagement dans cet emploi ou dans un emploi équivalent.

La demande de réintégration devra être présentée dans les 30 jours qui suivront l'expiration du mandat de l'intéressé.

En cas de réembauchage, l'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait acquis au moment de son départ de l'établissement, notamment de ceux liés à l'ancienneté.

Chapitre III : Délégués du personnel

Article 8 (1)

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 20 septembre 2012, arrêté d'extension du 22 juillet 2013, JORF du 31 juillet 2013

Nombre de délégués du personnel.

Dans chaque entreprise ou établissement occupant plus de dix salariés, il sera institué des délégués du personnel dont le nombre est fixé comme suit :

- de 11 à 25 salariés : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant ;
- de 26 à 50 salariés : 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants ;
- de 51 à 100 salariés : 3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants ;
- de 101 à 124 salariés : 4 délégués titulaires et 4 délégués suppléants ;
- de 125 à 174 salariés : 5 délégués titulaires et 5 délégués suppléants ;
- de 175 à 249 salariés : 6 délégués titulaires et 6 délégués suppléants ;
- de 250 à 499 salariés : 7 délégués titulaires et 7 délégués suppléants ;
- de 500 à 749 salariés : 8 délégués titulaires et 8 délégués suppléants ;
- de 750 à 999 salariés : 9 délégués titulaires et 9 délégués suppléants ;
- à partir de 1 000 salariés, un titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Le calcul de l'effectif se détermine conformément aux dispositions de l'article L. 2312-8 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article R. 423-1 du code du travail (arrêté du 11 octobre 1989, art. 1er).

Collèges électoraux

Article 9 En vigueur étendu

Les délégués du personnel sont élus dans trois collèges distincts :

- par les ouvriers et employés ;
- par les agents de maîtrise, techniciens ;
- par les cadres, ingénieurs, chefs de service.

Le deuxième collège pourra être assimilé au collège cadres si le nombre d'agents de maîtrise et techniciens est inférieur à 5.

Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par voie d'accord entre le chef d'entreprise et toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Conditions d'électorat

Article 10 En vigueur étendu

Sont électeurs les salariés des 2 sexes âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Conditions d'éligibilité

Article 11 En vigueur étendu

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères et sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis 1 an au moins.

Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances du 27 juillet 1944 modifiée et du 26 septembre 1944.

Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises ; ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

Personnel saisonnier : électorat et éligibilité

Article 12 En vigueur étendu

Dans les entreprises employant du personnel saisonnier, il sera tenu compte de leur nombre pour la mise en place des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise. Le salarié ayant un contrat saisonnier pourra être électeur et éligible si son ancienneté est de 3 mois pour être électeur et de 6 mois pour être

éligible.

On tiendra compte pour le calcul de l'ancienneté des différents contrats antérieurs chez le même employeur.

Toutefois, le salarié sous contrat saisonnier qui occupe simultanément un autre emploi dans une autre entreprise ne sera éligible que dans une seule entreprise. Il choisira celle où il fera acte de candidature.

Dérogations aux conditions d'ancienneté

Article 13

[En vigueur étendu](#)

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévues à l'article 10 de la présente convention, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins de 2/3 de l'effectif le nombre des salariés remplissant ces conditions.

Il peut également, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise prévues à l'article 11 de la présente convention dans le cas où leur application conduirait à une réduction du nombre des éligibles qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

Durée du mandat

Article 14

[En vigueur étendu](#)

Modifié par avenant du 20 septembre 2012, arrêté d'extension du 22 juillet 2013, JORF du 31 juillet 2013

Les délégués du personnel sont élus pour une durée de 4 ans, sauf accord de groupe ou d'entreprise fixant une durée inférieure comprise entre 2 ans et 4 ans. Leur mandat est renouvelable.

Suppléance

Article 15

[En vigueur étendu](#)

Le remplacement des délégués du personnel titulaires empêchés de remplir leurs fonctions est assuré par un suppléant appartenant à la même organisation syndicale et, par priorité, à la même catégorie professionnelle.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le candidat présenté par la même organisation et venant sur la liste immédiatement après le dernier candidat élu soit comme titulaire, soit comme suppléant.

A défaut, le remplacement est assuré par le suppléant du même collège qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Rôle des délégués du personnel

Article 16

[En vigueur étendu](#)

Modifié par avenant du 20 septembre 2012, arrêté d'extension du 22 juillet 2013, JORF du 31 juillet 2013

La mission des délégués du personnel est réglée par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment par les articles L. 2313-1 et suivants du code du travail.

Réception des délégués du personnel

Article 17

[En vigueur étendu](#)

L'ensemble des délégués titulaires et suppléants est reçu par le chef d'entreprise ou son représentant spécialement mandaté à cet effet, au moins 1 fois par mois.

Les délégués du personnel sont également reçus, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils ont à traiter.

Registre des réclamations

Article 18

[En vigueur étendu](#)

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'entreprise, 2 jours avant la date à laquelle ils doivent être reçus, une note écrite exposant l'objet de leur demande.

L'employeur répond par écrit à ces demandes au plus tard dans les 6 jours suivant la réunion.

Les demandes des délégués du personnel et les réponses motivées de l'employeur sont transcrites sur un registre spécial.

Ce registre est également tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

Heures de délégation

Article 19

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 20 septembre 2012, arrêté d'extension du 22 juillet 2013, JORF du 31 juillet 2013

Le crédit d'heures attribué aux délégués du personnel titulaires pour l'exercice de leurs fonctions, soit à l'intérieur, soit à l'extérieur de l'entreprise, ne doit pas excéder quinze heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles.

Le crédit d'heures est utilisé par le suppléant en cas de remplacement du titulaire.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Le temps passé par les titulaires et les suppléants aux réunions avec le chef d'entreprise ou son représentant est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.

Il est tenu compte du trentième du salaire réel mensuel moyen des douze derniers mois pour fixer le montant de la rémunération maintenue pendant l'exercice des fonctions de délégué du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise dans une entreprise de plus de cinquante salariés, les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 2313-13 bénéficient, en outre, d'un crédit de vingt heures par mois.

De même, en l'absence de CHSCT dans les entreprises de plus de cinquante salariés, les délégués du personnel bénéficieront du crédit d'heures alloué aux membres du CHSCT

Protection des délégués du personnel

Article 20

En vigueur étendu

Les délégués continueront à travailler normalement dans leur emploi. Leur horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans leur service. L'exercice normal de la fonction de délégué ne peut être une entrave à l'avancement professionnel régulier ou à l'amélioration de la rémunération, ni provoquer de licenciement, de sanctions, ni être un motif de changement injustifié de service.

Le candidat aux fonctions de délégué du personnel, le délégué du personnel ou l'ancien délégué du personnel ne peut être licencié qu'après avis du comité d'entreprise et sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement.

Cette procédure spéciale s'applique dans les conditions suivantes :

- au candidat à ces fonctions : pendant les 6 premiers mois qui suivent la publication des candidatures ou à compter de la réception par l'employeur de la lettre recommandée du salarié lui notifiant sa candidature ;
- au délégué du personnel titulaire ou suppléant ;
- à l'ancien délégué du personnel titulaire ou suppléant : pendant les 6 premiers mois qui suivent l'expiration de son mandat ou la disparition de l'institution.

Chapitre IV : Comité d'entreprise

Nombre de membres

Article 21

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 20 septembre 2012, arrêté d'extension du 22 juillet 2013, JORF du 31 juillet 2013

1. Institution

Dans les entreprises ou établissements occupant habituellement au moins 50 salariés, il sera institué un comité d'entreprise conformément aux dispositions des articles L. 2322-1 et suivants du code du travail.

2. Nombre de membres

La délégation du personnel comporte un nombre de membres fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise comme suit :

Nombre de salariés dans l'entreprise	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
De 50 à 74	3	3
De 75 à 99	4	4
De 100 à 399	5	5
De 400 à 749	6	6
De 750 à 999	7	7

De 1 000 à 1 999	8	8
De 2 000 à 2 999	9	9
De 3 000 à 3 999	10	10
De 4 000 à 4 999	11	11
De 5 000 à 7 499	12	12
De 7 500 à 9 999	13	13
A partir de 10 000	15	15

Collèges électoraux

Article 22

En vigueur étendu

Les membres du comité d'entreprise sont élus dans 3 collèges distincts :

- par les ouvriers et employés ;
- par les agents de maîtrise, techniciens ;
- par les cadres, ingénieurs, chefs de service.

Le deuxième collège pourra être assimilé au collège cadres si le nombre d'agents de maîtrise et de techniciens est inférieur à 5.

Dans les entreprises où le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, lesdites catégories constituent un collège spécial.

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail, étendus ou non, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives existantes dans l'entreprise. L'accord préélectoral est obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail.

Conditions d'électorat

Article 23

En vigueur étendu

Sont électeurs, les salariés des 2 sexes, âgés de 16 ans accomplis, travaillant depuis 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Conditions d'éligibilité

Article 24

En vigueur étendu

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, soeurs ou alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis et travaillant sans interruption dans l'entreprise depuis 1 an au moins.

Ne pourront être désignés les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale ou qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances du 27 juillet 1944 modifiée et du 26 septembre 1944.

Les salariés occupants un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises : ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

Dérogations aux conditions d'ancienneté

Article 25

En vigueur étendu

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'électorat, notamment dans le cas où l'application aurait pour effet de réduire à moins des 2/3 de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité dans le cas où l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des éligibles qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

Durée du mandat

Article 26

En vigueur étendu

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour une durée de 4 ans, sauf accord de groupe ou d'entreprise fixant une durée inférieure comprise entre 2 ans et 4 ans. Leur mandat est renouvelable.

Suppléance

Article 27

En vigueur étendu

Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions pour l'une des raisons indiquées aux alinéas 2 et 3 de l'article L. 2324-24 du code du travail ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale ayant présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.

A défaut de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Les membres suppléants assistent aux réunions du comité d'entreprise avec voix consultative, sauf lorsqu'ils remplacent les membres titulaires.

Représentants syndicaux au comité d'entreprise

Article 28

En vigueur étendu

Chaque organisation syndicale de travailleurs représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité qui assiste aux séances avec voix consultative.

Ce représentant est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article 24 de la présente convention.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement. Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité d'entreprise. Ces dispositions sont applicables à l'échéance normale du renouvellement du comité d'entreprise ou d'établissement.

Les frais de déplacement engagés par les représentants syndicaux pour assister aux séances du comité d'entreprise s'imputent sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise.

Rôle du comité d'entreprise

Article 29

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Il formule à son initiative, et examine à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise.

Les attributions économiques, sociales et professionnelles du comité d'entreprise s'exercent dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Réunion du comité d'entreprise

Article 30

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Il est procédé par le comité à la désignation d'un secrétaire pris parmi les membres titulaires.

Le comité se réunit au moins 1 fois par mois, sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Il peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire, et communiqué aux membres, 3 jours au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande de convocation figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance.

Les résolutions sont prises à la majorité des membres présents.

Les délibérations sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire et communiqués au chef d'entreprise et aux membres du comité. Le procès-verbal, après avoir été adopté, peut être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon les modalités précisées par le règlement intérieur du comité.

Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

En cas de carence du directeur de l'établissement et à la demande de la moitié au moins des membres du comité, celui-ci peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

Budget du comité d'entreprise

Article 31

En vigueur étendu

1. Oeuvres sociales et culturelles. La contribution annuelle versée par l'employeur pour financer les oeuvres sociales et culturelles du comité ne pourra, en aucun cas, être inférieure à 0,70 % de la masse salariale brute.

2. Fonctionnement

Le comité d'entreprise reçoit une subvention annuelle de fonctionnement équivalente à 0,2 % de la masse salariale brute, gérée sur un compte distinct.

Elle s'ajoute à la contribution destinée aux oeuvres sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute.

Heures de délégation

Article 32

En vigueur étendu

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité d'entreprise et les représentants syndicaux au comité d'entreprise peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise, aux membres suppléants qui font office de titulaires et, dans les entreprises de plus de 500 salariés, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Le temps passé aux séances du comité par les membres titulaires, les membres suppléants et les représentants syndicaux est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures qui leur est attribué.

Protection des membres du comité d'entreprise

Article 33

En vigueur étendu

Les membres du comité d'entreprise continueront à travailler normalement dans leur emploi.

Leur horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans leur service, sous réserve des dispositions de l'article 32 de la présente convention.

L'exercice normal de la fonction des membres du comité d'entreprise ne peut être une entrave à l'avancement professionnel régulier ou à l'amélioration de la rémunération, ni provoquer de licenciement, de sanctions, ni être un motif de changement injustifié de service.

Le candidat aux fonctions de membre du comité d'entreprise, le membre du comité d'entreprise ou l'ancien membre du comité d'entreprise ne peut être licencié qu'après avis du comité d'entreprise et sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement.

Cette procédure spéciale s'applique dans les conditions suivantes :

- au candidat à ces fonctions : pendant les 3 premiers mois qui suivent la publication des candidatures ou à compter de la réception par l'employeur de la lettre recommandée du salarié lui notifiant sa candidature ;

- au membre du comité d'entreprise titulaire ou suppléant ;

- à l'ancien membre du comité d'entreprise titulaire ou suppléant : pendant les 6 premiers mois qui suivent l'expiration de son mandat ou la disparition de l'institution.

Chapitre V : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

CHSCT

Article 34

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 20 septembre 2012, arrêté d'extension du 22 juillet 2013, JORF du 31 juillet 2013

Afin de préserver dans les meilleures conditions, la santé des salariés occupés dans les différents établissements, les parties contractantes se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des salariés, améliorer les conditions d'hygiène du travail et le climat de prévention. Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, ainsi qu'à la médecine du travail conformément aux articles L. 4611-1 et suivants du code du travail.

Dans les établissements qui ont atteint un effectif d'au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes, un CHSCT doit être constitué dans le cadre de la législation en vigueur. L'effectif est calculé suivant les modalités définies à l'article L. 431-2 du code du travail.

Dans les établissements occupant moins de 300 salariés, chaque représentant du personnel au CHSCT bénéficie pour la durée de son mandat, d'un stage de formation nécessaire à l'exercice de ses missions d'une durée maximale de 3 jours ouvrables, dispensé par un organisme agréé. Cette formation ne peut être suivie qu'une fois par le même salarié.

Toutefois, l'employeur pourra refuser ce congé de formation par avis motivé, s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel, s'ils existent, sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT dans les conditions prévues à l'article 19 de la présente convention ; ils sont également soumis aux mêmes obligations.

Chapitre VI : Embauchage

Modalités d'embauchage

Article 35

En vigueur étendu

L'embauche du personnel salarié s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le personnel est recruté soit directement, soit par l'intermédiaire des organismes officiels de placement.

Par ailleurs, les employeurs seront tenus de porter à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel toutes les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs.

Engagement et période d'essai

Article 36

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 28 septembre 2010, arrêté d'extension du 29 décembre 2011, JORF du 6 janvier 2012

Lors de l'engagement, il sera précisé, l'emploi, la classification, le statut ainsi que le salaire correspondant, tels qu'ils sont définis par la présente convention.

Lors de l'embauche, il est donné connaissance de la présente convention et de ses avenants à la personne recrutée. Cette obligation sera réputée satisfaite par l'affichage de l'avis d'existence de la convention dans les locaux d'embauche.

La durée maximale de la période d'essai est de :

- 2 mois pour les employés ;

- 3 mois pour les agents de maîtrise.

Quelle que soit la durée de la période d'essai initiale, elle ne peut pas être renouvelée.

Pendant la période d'essai, les parties sont libres de se séparer sans motif ni indemnité, en respectant le cas échéant les délais de prévenance prévus par la loi.

Lorsqu'il est rédigé un contrat de travail, il doit préciser :

- l'emploi ;

- la durée de la période d'essai ;

- la classification ;

- le statut ;

- le salaire.

Emploi de certaines catégories de travailleurs

Article 37

En vigueur étendu

A capacité égale, il est recommandé aux employeurs de donner à l'embauche la préférence aux candidats qui ne sont pas bénéficiaires d'une retraite.

Toutefois, cette disposition ne pourra faire échec aux obligations résultant des textes légaux relatifs à l'emploi de certaines catégories de travailleurs : pensionnés ou mutilés de guerre, pères de famille nombreuse, handicapés, etc.

Contrat à durée déterminée

Article 38 **En vigueur étendu**

Les employeurs pourront utiliser du personnel pour une durée déterminée :

- pendant les périodes de foire-exposition ou pendant les périodes de surcroît de travail ;
- pour assurer le remplacement des salariés absents pour congés payés, congés de maladie, maternité, accident de travail, congé éducation ouvrière ou syndical, congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, service national... ;
- pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable ;
- pour des emplois à caractère saisonnier,

et, d'une manière générale, pour tous les cas prévus par la réglementation en vigueur.

Le contrat de travail sera écrit et mentionnera la durée, le motif pour lequel il est conclu, ainsi que les mentions légales obligatoires.

En cas de remplacement d'un employé absent pour maladie, maternité, etc., le contrat précisera le nom de la personne remplacée. Il prendra fin au retour de celle-ci.

En cas de vacance d'emploi, l'employeur pourra embaucher, sous contrat à durée indéterminée, le personnel sous contrat à durée déterminée qu'il occupe.

Personnel à temps partiel

Article 39 **En vigueur étendu**

Les employeurs pourront occuper de façon permanente du personnel travaillant à temps partiel, c'est-à-dire effectuant un horaire de travail inférieur à la durée légale ou conventionnelle du travail.

Ce personnel bénéficiera d'un contrat écrit à durée indéterminée ou déterminée dans les cas prévus à l'article 38 de la présente convention, précisant les horaires de travail et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou, le cas échéant, entre les semaines du mois, afin qu'il ait la possibilité de travailler dans d'autres entreprises les jours où il n'est pas occupé.

L'employeur pourra demander au salarié d'exécuter des heures complémentaires dans les limites qui auront été prévues au contrat en respectant un délai de prévenance de 7 jours, sauf accord exprès de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles.

Le salarié pourra toutefois être dispensé d'exécuter les heures complémentaires s'il justifie, dès qu'il est informé de la demande d'exécution d'heures complémentaires, avoir une autre activité salariée rendant impossible l'exécution de ces heures complémentaires.

Le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur au 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat, ni avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail, ou le cas échéant mensuelle, au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail.

A défaut d'accord exprès du salarié intéressé, l'entreprise ne peut imposer un travail continu d'une durée inférieure à 3 heures.

Le fait, pour un salarié, de ne pouvoir répondre à une demande de travail exceptionnel en dehors des heures complémentaires prévues au contrat ne pourra en aucune façon constituer une faute ou un motif de licenciement.

La rémunération perçue par les salariés à temps partiel devra correspondre proportionnellement aux mêmes bases que celle d'un salarié à temps complet.

Les salariés employés à temps partiel bénéficieront des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise.

Répartition de la durée hebdomadaire du travail pour un horaire de trente-neuf heures

Article 40 **En vigueur étendu**

La durée hebdomadaire du travail pour les salariés employés sur la base de 39 heures de travail effectif par semaine devra être répartie selon la modalité suivante :

- répartition égale ou inégale entre 5 jours ouvrables afin de permettre le repos d'une journée par semaine en plus du jour de repos dominical ;
- en principe le deuxième jour de repos sera accolé au dimanche.

Toutefois, à la demande écrite du salarié ayant des enfants scolarisés, ce jour de repos pourra être le mercredi.

Chapitre VII : Durée du travail

Modulation

Article 41 **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 2 décembre 2005 art. 3 BO conventions collectives 2006-24 étendu par arrêté du 24 octobre 2006 JORF 4 novembre 2006.

Heures supplémentaires

Article 43

En vigueur étendu

Modifié en dernier lieu par avenant du 20 septembre 2012, arrêté d'extension du 22 juillet 2013, JORF du 31 juillet 2013

1. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale de travail, après information du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

Elles donneront lieu :

- soit à une majoration de salaire fixée comme suit :
- 25 % pour les 8 premières heures ;
- 50 % pour les heures suivantes ;
- soit à un repos compensateur fixé comme suit :
- 125 % pour les 8 premières heures ;
- 150 % pour les heures suivantes.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration pourra être remplacé en tout ou partie par un repos.

2. Contingent d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires pourront être effectuées au-delà d'un contingent annuel de 220 heures après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

L'utilisation du contingent ne peut avoir pour résultat de porter la durée hebdomadaire totale du travail au-dessus de 46 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés, lors de leur plus proche réunion mensuelle, du recours fait aux heures supplémentaires ; les motifs de ce recours sont donnés par la direction et les représentants du personnel font connaître leurs observations.

Dans tous les cas, la direction ne pourra faire effectuer plus de 20 heures supplémentaires à un même salarié avant cette consultation.

3. Contrepartie obligatoire en repos

Dans toutes les entreprises, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent légal annuel ouvrent droit à contrepartie obligatoire en repos dont la durée est égale :

- à 50 % de ces heures supplémentaires pour les entreprises de 20 salariés ou moins ;
- à 100 % de ces heures supplémentaires pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Le droit à contrepartie obligatoire en repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures. Elle est prise dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit.

Chapitre VIII : Congés payés annuels

Durée des congés annuels

Article 44

En vigueur étendu

Modifié en dernier lieu par avenant du 20 septembre 2012, arrêté d'extension du 22 juillet 2013, JORF du 31 juillet 2013

Le salarié a droit à un congé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Sont assimilées à 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou à 24 jours de travail.

L'année de référence s'entend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- les périodes de congés payés ;
- les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11 du code du travail ;

- les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles limitées à une durée ininterrompue de 1 an ;
- les périodes de service national obligatoire effectuées en tant qu'appelé ou rappelé ;
- les jours d'absence pour maladie dans la limite de 2 mois par an et après 1 an de présence dans l'entreprise ;
- les congés de courte durée prévus par la présente convention et accordés au cours de l'année ;
- les congés de formation économique sociale et syndicale,
- et, d'une manière générale, tous les congés et toutes les absences dont la durée est assimilée à un travail effectif pour la détermination des droits aux congés selon la législation en vigueur.

Période des congés payés et ordre des départs en congé

Article 45 En vigueur étendu

La période de congés payés est fixée du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

L'ordre des départs en congé est déterminé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans les secteurs privé ou public, des périodes de vacances scolaires pour les salariés dont les enfants fréquentent un établissement scolaire et de la durée de leur service chez l'employeur.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Indemnité de congés payés

Article 46 En vigueur étendu

Modifié par avenant du 20 septembre 2012, arrêté d'extension du 22 juillet 2013, JORF du 31 juillet 2013

L'indemnité afférente au congé est égale au 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Pour la détermination de la rémunération totale, il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente ainsi que des indemnités afférentes au repos compensateur prévues par l'article L. 3121-11 du code du travail et des périodes assimilées à un temps de travail effectif par l'article L. 3141-5 du même code.

Toutefois, l'indemnité prévue par l'alinéa précédent ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération étant, sous réserve de l'observation des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, calculée à raison du salaire gagné pendant la période précédent le congé.

Indemnité compensatrice de congés payés

Article 47 En vigueur étendu

Le salarié, dont le contrat de travail est résilié avant qu'il n'ait pu bénéficier de la totalité des congés auxquels il avait droit, doit recevoir, pour la fraction de congés dont il n'a pu bénéficier, une indemnité compensatrice de congés payés.

Cette indemnité est due, qu'il y ait licenciement ou démission. Cependant, en cas de licenciement, elle n'est due que si celui-ci n'a pas été provoqué par une faute lourde du salarié.

Congés supplémentaires pour fractionnement des congés

Article 48 En vigueur étendu

La fraction des congés à accorder obligatoirement d'une façon continue pendant la période légale des congés payés est de 18 jours ouvrables, les jours restant pouvant être pris d'une façon collective ou individuelle, en une ou plusieurs fois.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables, sauf accord des parties.

Dans cette limite de 24 jours, le fractionnement du congé donnera lieu à l'allocation des congés supplémentaires conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Congés supplémentaires pour rappel d'un salarié pendant ses congés payés

Article 49 En vigueur étendu

Le rappel d'un salarié en congé ne pourra avoir lieu que pour un cas exceptionnel et sérieusement motivé.

Le salarié rappelé aura droit à 2 jours de congés supplémentaires en sus du congé restant à courir, non compris les délais de voyage.

Les frais occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés au salarié.

Congé supplémentaire des jeunes mères de famille

Article 50

En vigueur étendu

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à 2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge.

Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Congés des jeunes travailleurs ou apprentis

Article 51

En vigueur étendu

Les jeunes travailleurs ou apprentis ayant moins d'un an de présence et âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables.

L'indemnité de congés payés sera calculée au prorata des mois de travail effectif accomplis pendant la période de référence.

Chapitre IX : Autres congés rémunérés

Congés supplémentaires d'ancienneté

Article 52

En vigueur étendu

La durée des congés est augmentée à raison de :

- 1 jour ouvrable pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours ouvrables pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours ouvrables pour les salariés ayant 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Ces jours de congés supplémentaires peuvent être donnés, au gré de l'employeur, en dehors de la période normale des congés.

Congé supplémentaire des pères ou des mères de famille pour soigner un enfant malade

Article 53

En vigueur étendu

Sous réserve de comptabiliser 1 an de présence dans l'entreprise et sur présentation d'un certificat médical justifiant une présence indispensable du père ou de la mère pour garder un enfant malade de moins de 15 ans, des congés rémunérés seront accordés dans la limite de 6 jours par an à compter du jour anniversaire d'entrée du salarié dans l'entreprise, pour l'ensemble des enfants selon les modalités suivantes :

- 3 jours en cas d'hospitalisation ;
- 3 jours en cas de maladie.

Le congé sera accordé dans le cas où les 2 parents travaillent et dans la mesure où l'autre parent prouvera qu'il ne bénéficie pas déjà d'un congé pour la même raison.

Le congé sera également accordé au parent assurant seul la charge de l'enfant.

Dans le cas où les 2 parents travaillent dans la même entreprise, il ne pourra être accordé plus de 6 jours de congé pour les 2.

Par ailleurs, le salarié pourra négocier avec l'employeur la possibilité de prendre quelques jours de congé non rémunérés ou une réduction de son temps de travail pendant la durée de la maladie de l'enfant.

Congés supplémentaires pour événements familiaux

Article 54

En vigueur étendu

Les salariés ont droit à des congés rémunérés de courte durée pour les événements suivants :

Sans conditions d'ancienneté :

- naissance ou adoption : 3 jours ;
- mariage du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ;
- décès d'un père ou d'une mère : 1 jour.

Avec ancienneté :

- décès d'un beau-père ou d'une belle-mère : 1 jour après 3 mois d'ancienneté ;
- décès d'un descendant en ligne directe : 1 jour après 1 an d'ancienneté ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour après 1 an d'ancienneté.

Ces congés doivent être pris au moment de l'événement.

Chapitre X : Autres congés non rémunérés

Congé sabbatique

Article 55

En vigueur étendu

Le salarié qui justifie dans l'entreprise d'une ancienneté d'au moins 36 mois consécutifs ou non, ainsi que de 6 années d'activité professionnelle et qui n'a pas bénéficié au cours des 6 années précédentes dans l'entreprise d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé individuel de formation, peut demander à bénéficier selon les dispositions légales d'un congé sabbatique d'une durée minimale de 6 mois et d'une durée maximale de 11 mois, pendant lequel son contrat de travail est suspendu.

Le salarié qui désire bénéficier de ce congé doit en informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 3 mois à l'avance en y précisant la date du départ qu'il a choisie, ainsi que la durée de ce congé.

L'employeur peut différer le départ dans la limite de neuf mois dans les entreprises de moins de 200 salariés et dans la limite de 6 mois pour les autres, à compter de la présentation de la lettre recommandée mentionnée à l'alinéa précédent.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

Congé création d'entreprise

Article 56

En vigueur étendu

Le salarié ayant une ancienneté de 36 mois consécutifs ou non dans l'entreprise peut bénéficier, selon les dispositions légales, d'un congé pour création d'entreprise d'une durée maximum de 2 ans pendant lequel le contrat de travail est suspendu.

Au moins 3 mois avant la fin de son congé, il appartient au salarié d'informer l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception de son intention, soit d'être réemployé, soit de rompre son contrat de travail.

S'il opte pour le réemploi, le salarié doit, au terme du congé, retrouver son emploi ou un emploi similaire avec une rémunération équivalente. S'il opte pour la rupture définitive de son contrat de travail dans les délais mentionnés au 2e alinéa, il est libéré de tout préavis de démission.

A défaut d'information par le salarié dans les conditions précitées sur son intention de reprendre ou non son travail à l'issue du congé, l'employeur devra par lettre recommandée avec accusé de réception le mettre en demeure de lui faire savoir sa décision. Le défaut de réponse du salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la lettre de l'employeur pourra être considéré comme une volonté certaine de la part du salarié de mettre fin au contrat de travail.

Chapitre XI : Service national

Article 57

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 20 septembre 2012, arrêté d'extension du 22 juillet 2013, JORF du 31 juillet 2013
Appel de préparation à la défense

Tout salarié âgé de 16 à 25 ans, qui participe à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

Chapitre XII : Jours fériés

Article 58

[En vigueur étendu](#)

Modifié par avenant du 20 septembre 2012, arrêté d'extension du 22 juillet 2013, JORF du 31 juillet 2013

1° Sont considérés comme fériés les jours suivants :

- 1er janvier, lundi de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1er novembre, 11 Novembre et 25 décembre.

En cas de chômage des jours fériés, les salariés payés au mois ne subiront aucune perte de salaire.

2° Dans le cadre de la présente convention :

- 6 jours fériés par an, y compris le 1er Mai, seront obligatoirement chômés.

Cinq jours fériés pourront être travaillés. Ceux-ci seront déterminés au sein de chaque entreprise en début d'année. Chaque jour férié travaillé sera soit rémunéré avec une majoration de 50 %, soit compensé par un repos à prendre dans le mois suivant.

Les heures de travail perdues, en raison du chômage d'un jour férié, ne donneront pas lieu à récupération.

Chapitre XIII : Particularités à l'emploi des femmes et des jeunes

Durée du travail

Article 59

[En vigueur étendu](#)

Modifié par avenant du 28 septembre 2010, arrêté d'extension du 29 décembre 2011, JORF du 6 janvier 2012

Les jeunes travailleurs ou apprentis de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et de 35 heures par semaine.

A titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions précédentes pourront être accordées, dans la limite de cinq heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

Aucune période de travail effectif ininterrompue ne pourra excéder une durée maximale de 4 h 30.

La durée du travail des intéressés ne pourra, en aucun cas, être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire du travail des adultes employés dans l'établissement.

Travail de nuit

Article 60

[En vigueur étendu](#)

Les jeunes salariés ou apprentis de l'un ou l'autre sexe de moins de 18 ans ne peuvent être employés entre 22 heures et 6 heures.

Abattements d'âge sur les salaires

Article 61

[En vigueur étendu](#)

Les abattements d'âge pourront être appliqués conformément à la législation en vigueur :

- de 16 à 17 ans : 20 %;

- de 17 à 18 ans : 10 %.

Conformément à la législation en vigueur, après 6 mois de pratique professionnelle, les abattements d'âge sur les salaires seront supprimés. Toutefois, si des jeunes salariés obtiennent avant le délai de 6 mois, les mêmes résultats qu'un adulte classé dans la même catégorie d'emploi, les abattements d'âge sur les salaires seront supprimés. Il en sera de même pour les jeunes salariés titulaires d'un CAP ou d'un examen de fin d'apprentissage.

Emploi à l'extérieur

Article 62

[En vigueur étendu](#)

Il est interdit d'employer aux étalages extérieurs des magasins et boutiques, des jeunes de l'un ou de l'autre sexe âgés de moins de 16 ans.

Les jeunes de 16 à 18 ans ne peuvent être employés à l'extérieur des magasins et boutiques pendant plus de 6 heures par jour, ils doivent l'être par poste de 2 heures au plus, séparés par intervalles de 1 heure au moins.

En cas de foire-exposition, il pourra être dérogé aux conditions ci-dessus. Toutes les dispositions devront être prises pour éviter le surmenage des jeunes de moins de 18 ans.

L'emploi des jeunes travailleurs de moins de 18 ans et des femmes de tous âges en extérieur est interdit de façon absolue après 20 heures, ou lorsque la température est inférieure à zéro degré.

Le personnel travaillant sur les terrains de vente de tentes, caravanes, etc., devra avoir à sa disposition des sanitaires et un local ou une caravane avec possibilité de chauffage si la température extérieure l'exige.

Sièges. - Port des fardeaux

Article 63 En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- des sièges seront mis à la disposition des employés ;
- les employés de moins de 18 ans et les femmes ne peuvent porter, traîner ou pousser, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des établissements, des charges d'un poids supérieur aux suivants :
- garçons de 16 à 17 ans : 20 kg ;
- filles ou femmes de 16 à 17 ans : 10 kg ;
- filles ou femmes de 18 ans et au dessus : 25 kg.

Chapitre XIV : Maternité, adoption, congé parental d'éducation

Maternité

Article 64 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 2 décembre 2005 art. 5 BO conventions collectives 2006-24 étendu par arrêté du 24 octobre 2006 JORF 4 novembre 2006.

1. Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, sauf en cas de faute grave.

Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de 15 jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le licenciement se trouve, de ce fait, annulé sauf s'il est prononcé pour faute grave.

2. La femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci.

La période de suspension du contrat de travail commence 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 18 semaines après la date de celui-ci, lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de 2 enfants au moins, ou lorsque la salariée a déjà mis au monde 2 enfants nés viables.

La période de 8 semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de 2 semaines. La période de 18 semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

En cas de naissances multiples, la période pendant laquelle la salariée peut suspendre le contrat de travail postérieurement à l'accouchement est prolongée de 2 semaines. Si, du fait de ces naissances le nombre d'enfants à charge ou le nombre d'enfants nés viables mis au monde par la salariée passe de moins de 2 à 3 enfants ou plus, cette période est de 22 semaines.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement des 16, des 18, des 26 ou des 28 semaines de suspension de contrat auxquelles la salariée a droit.

Si un état pathologique, attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celui-ci.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

3. L'employeur ne peut résilier le contrat de travail pendant la période de suspension du contrat de travail, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

4. A la fin du repos post-natal, l'intéressée peut en vue d'élever son enfant, s'abstenir de reprendre son emploi, sans délai-congé et sans avoir à payer une indemnité de rupture.

Elle doit alors, 15 jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Elle peut dans l'année suivant ce terme, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage. L'employeur est alors tenu, pendant 1 an de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

5. Dès le quatrième mois de la grossesse, les employées bénéficieront d'une pause d'un quart d'heure dans la journée.

6. Pendant la durée du congé de maternité, les employées ayant au moins 2 ans de présence dans l'établissement à la date de l'accouchement percevront leur salaire, déduction faite des indemnités de la sécurité sociale.

Nombre d'enfants après la naissance : 1

Nombre d'enfants avant la naissance : 0

6 semaines avant.

10 semaines après.

16 semaines total.

Nombre d'enfants après la naissance : 2

Nombre d'enfants avant la naissance : 0

12 semaines avant.

22 semaines après.

34 semaines total.

Nombre d'enfants après la naissance : 2

Nombre d'enfants avant la naissance : 1

6 semaines avant.

10 semaines après.

16 semaines total.

Nombre d'enfants après la naissance : 3

Nombre d'enfants avant la naissance : 0

24 semaines avant.

22 semaines après.

46 semaines total.

Nombre d'enfants après la naissance : 3

Nombre d'enfants avant la naissance : 1

12 semaines avant.

22 semaines après.

34 semaines total.

Nombre d'enfants après la naissance : 3

Nombre d'enfants avant la naissance : 2

8 semaines avant.

18 semaines après.

26 semaines total.

Nombre d'enfants après la naissance : 4

Nombre d'enfants avant la naissance : 0

24 semaines avant.

22 semaines après.

46 semaines total.

Nombre d'enfants après la naissance : 4

Nombre d'enfants avant la naissance : 1

24 semaines avant.

22 semaines après.

46 semaines total.

Nombre d'enfants après la naissance : 4

Nombre d'enfants avant la naissance : 2

12 semaines avant.

22 semaines après.

34 semaines total.

Nombre d'enfants après la naissance : 4

Nombre d'enfants avant la naissance : 3

8 semaines avant.

18 semaines après.

26 semaines total.

Nombre d'enfants après la naissance : 5

Nombre d'enfants avant la naissance : 0

24 semaines avant.

22 semaines après.

46 semaines total.

Nombre d'enfants après la naissance : 5

Nombre d'enfants avant la naissance : 1

24 semaines avant.

22 semaines après.

46 semaines total.

Nombre d'enfants après la naissance : 5

Nombre d'enfants avant la naissance : 2

24 semaines avant.

22 semaines après.

46 semaines total.

Nombre d'enfants après la naissance : 5

Nombre d'enfants avant la naissance : 3

12 semaines avant.

22 semaines après.

34 semaines total.

Nombre d'enfants après la naissance : 5

Nombre d'enfants avant la naissance : 4

8 semaines avant.

18 semaines après.

26 semaines total.

Nombre d'enfants après la naissance : 6

Nombre d'enfants avant la naissance : 0

24 semaines avant.

22 semaines après.

46 semaines total.

Nombre d'enfants après la naissance : 6

Nombre d'enfants avant la naissance : 1

24 semaines avant.

22 semaines après.

46 semaines total.

Nombre d'enfants après la naissance : 6

Nombre d'enfants avant la naissance : 2

24 semaines avant.

22 semaines après.

46 semaines total.

Nombre d'enfants après la naissance : 6

Nombre d'enfants avant la naissance : 3

24 semaines avant.

22 semaines après.

46 semaines total.

Nombre d'enfants après la naissance : 6

Nombre d'enfants avant la naissance : 4

12 semaines avant.

22 semaines après.

34 semaines total.

Nombre d'enfants après la naissance : 6

Nombre d'enfants avant la naissance : 5

8 semaines avant.

18 semaines après.

26 semaines total.

Pathologie de la mère :

Nombre d'enfants avant la naissance : 0

+ 2 semaines avant.

+ 4 semaines après.

Pathologie de la mère :

Nombre d'enfants avant la naissance : 1

+ 2 semaines avant.

+ 4 semaines après.

Pathologie de la mère :

Nombre d'enfants avant la naissance : 2

+ 2 semaines avant.

+ 4 semaines après.

Pathologie de la mère :

Nombre d'enfants avant la naissance : 3

+ 2 semaines avant.

+ 4 semaines après.

Pathologie de la mère :

Nombre d'enfants avant la naissance : 4

+ 2 semaines avant.

+ 4 semaines après.

Pathologie de la mère :

Nombre d'enfants avant la naissance : 5

+ 2 semaines avant.

+ 4 semaines après.

Adoption

Article 65

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 2 décembre 2005 art. 6 BO conventions collectives 2006-24 étendu par arrêté du 24 octobre 2006 JORF 4 novembre 2006.

Tout salarié à qui un organisme habilité confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, et de 18 semaines si l'adoption a pour effet de porter à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le ménage assume la charge dans les conditions prévues aux articles L. 512-3 et suivants et L. 521-1 du code de la sécurité sociale. Cette période est portée à 22 semaines en cas d'adoptions

multiples.

Lorsque les 2 conjoints travaillent, le père adoptif peut bénéficier de ce congé lorsqu'il est le bénéficiaire des indemnités journalières de repos. Il bénéficie alors de la protection légale.

Congé adoption

A dater de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Nombre d'enfants après adoption : 1

Nombre d'enfants avant adoption : 0

10 semaines.

Nombre d'enfants après adoption : 2

Nombre d'enfants avant adoption : 0

22 semaines.

Nombre d'enfants après adoption : 2

Nombre d'enfants avant adoption : 1

10 semaines.

Nombre d'enfants après adoption : 3

Nombre d'enfants avant adoption : 0

22 semaines.

Nombre d'enfants après adoption : 3

Nombre d'enfants avant adoption : 1

22 semaines.

Nombre d'enfants après adoption : 3

Nombre d'enfants avant adoption : 2

18 semaines.

Nombre d'enfants après adoption : 4

Nombre d'enfants avant adoption : 0

22 semaines.

Nombre d'enfants après adoption : 4

Nombre d'enfants avant adoption : 1

22 semaines.

Nombre d'enfants après adoption : 4

Nombre d'enfants avant adoption : 2

22 semaines.

Nombre d'enfants après adoption : 4

Nombre d'enfants avant adoption : 3

18 semaines.

Congé parental d'éducation.

Article 66

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 2 décembre 2005 art. 7 BO conventions collectives 2006-24 étendu par arrêté du 24 octobre 2006 JORF 4 novembre 2006.

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté de 1 an minimum dans l'entreprise à la date de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans en vue de l'adoption peut bénéficier d'un congé parental d'éducation ou d'une réduction de sa durée du travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge du point de départ et de la durée pendant laquelle il entend bénéficier des droits qui lui sont offerts.

L'information doit être donnée :

- 1 mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption s'il entend bénéficier de son droit à l'issue de ce congé.
- 2 mois au moins avant le début du congé parental ou de l'activité à mi-temps dans les autres cas.

Le congé parental ou l'activité à mi-temps ont une durée initiale maximale de 1 an.

Au terme de cette période, ils peuvent être prolongés 2 fois pour prendre fin au plus tard, au 3ème anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, au 3ème anniversaire de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de 3 ans.

Lorsque l'enfant adopté est âgé de plus de 3 ans et de moins de 16 ans, le congé parental ou la période d'activité à temps partiel ne peut excéder 1 an à compter de l'arrivée au foyer.

L'employeur doit être avisé de chaque prolongation par lettre recommandée avec accusé de réception un mois avant le terme initialement prévu.

Sous les mêmes conditions, le salarié peut transformer son congé parental en travail à temps partiel ou son travail à temps partiel en congé parental.

A l'issue du congé ou de la période de travail à temps partiel, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Chapitre XV : Maladie. - Accident

Maladie

Article 67

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 28 septembre 2010, arrêté d'extension du 29 décembre 2011, JORF du 6 janvier 2012

1. Suspension du contrat de travail

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie, ou d'accident ne constituent pas, pendant une période définie ci-après, une rupture de contrat de travail.

ANCIENNETE : Moins de 1 an

DUREE DE PROTECTION : 2 mois.

ANCIENNETE : De 1 an à 2 ans

DUREE DE PROTECTION : 3 mois.

ANCIENNETE : Après 2 ans

DUREE DE PROTECTION : 6 mois.

Le délai de 6 mois est porté à 1 an lorsque l'absence est due à une longue maladie au sens du code de la sécurité sociale.

2. Justificatif

Le salarié devra pour bénéficier des dispositions de cet article, faire parvenir à l'employeur un certificat médical ou un avis de prolongation dans les 2 jours qui suivent l'arrêt ou la prolongation, sauf cas de force majeure.

Le salarié dont le contrat sera résilié par l'employeur pour cause de maladie ou d'accident à l'issue de l'une de ces périodes définies ci-dessus bénéficiera d'une priorité de réembauchage dans l'année qui suivra la date de sa guérison attestée par certificat médical.

3. Indemnité complémentaire

Le salarié absent pour maladie, lorsqu'il touchera des indemnités journalières au titre de l'assurance maladie, et sous réserve de comptabiliser 1 an d'ancienneté, percevra, après l'observation d'un délai de carence de 7 jours, une indemnité complémentaire calculée de façon à ce qu'il reçoive :

Après 1 an de présence :	30 jours à 90 % ; 30 jours à 66 % ;
Après 5 ans de présence :	30 jours à 100 % ; 30 jours à 75 % ;
Après 6 ans de présence :	40 jours à 90 % ; 40 jours à 66 % ;
Après 8 ans de présence :	30 jours à 100 % ; 10 jours à 90 % ;
	30 jours à 75 % ; 10 jours à 66 % ;
Après 10 ans de présence :	60 jours à 100 % ; 30 jours à 75 % ;
Après 15 ans de présence :	90 jours à 100 % ;
Après 16 ans de présence :	60 jours à 90 % ; 60 jours à 66 % ;
Après 21 ans de présence :	70 jours à 90 % ; 70 jours à 66 % ;
Après 26 ans de présence :	80 jours à 90 % ; 80 jours à 66 % ;
Après 31 ans de présence :	90 jours à 90 % ; 90 jours à 66 %.

L'indemnité susvisée ne peut être versée pendant plus de temps que la durée prévue au barème au cours d'une même année, à compter du jour anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise.

L'indemnité complémentaire est constituée par la différence entre les appointements du salarié et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, le cas échéant, les indemnités versées par tous régimes de prévoyance. Cette différence ne pourra amener le salarié à percevoir plus que s'il avait continué à travailler.

Pour les salariés à temps partiel, est pris en compte pour le calcul la moyenne des salaires bruts des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Maladie professionnelle, accident du travail

Article 68

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 28 septembre 2010, arrêté d'extension du 29 décembre 2011, JORF du 6 janvier 2012

1. Suspension du contrat de travail

Lorsque l'absence est due à une maladie professionnelle ou à un accident du travail ou à un accident du trajet considéré comme un accident du travail par la sécurité sociale, le contrat de travail est suspendu sans limitation de durée.

2. Justificatif

Le salarié devra, pour bénéficier des dispositions de cet article, faire parvenir à l'employeur un certificat médical ou un avis de prolongation dans les 2 jours qui suivent l'arrêt ou la prolongation, sauf cas de force majeure.

3. Indemnité complémentaire

Le salarié absent pour maladie, lorsqu'il touchera des indemnités journalières au titre de l'assurance maladie, et sous réserve de comptabiliser 1 an d'ancienneté, percevra, à compter du premier jour d'absence une indemnité complémentaire calculée de façon à ce qu'il reçoive :

Après 1 an de présence	30 jours à 90 % 30 jours à 66 %
Après 5 ans de présence :	30 jours à 100 % ; 30 jours à 75 % ;
Après 6 ans de présence :	40 jours à 90 % ; 40 jours à 66 % ;
Après 8 ans de présence :	30 jours à 100 % ; 10 jours à 90 % ;
	30 jours à 75 % ; 10 jours à 66 % ;
Après 10 ans de présence :	60 jours à 100 % ; 30 jours à 75 % ;
Après 15 ans de présence :	90 jours à 100 % ;
Après 16 ans de présence :	60 jours à 90 % ; 60 jours à 66 % ;
Après 21 ans de présence :	70 jours à 90 % ; 70 jours à 66 % ;
Après 26 ans de présence :	80 jours à 90 % ; 80 jours à 66 % ;
Après 31 ans de présence :	90 jours à 90 % ; 90 jours à 66 %.

L'indemnité susvisée ne peut être versée pendant plus de temps que la durée prévue au barème au cours d'une même année, à compter du jour anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise.

Passé le délai de carence institué par la sécurité sociale, l'indemnité complémentaire est constituée par la différence entre les appointements du salarié et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, le cas échéant, les indemnités versées par tous régimes de prévoyance. Cette différence ne pourra amener le salarié à percevoir plus que s'il avait continué à travailler.

Pour les salariés à temps partiel, est pris en compte pour le calcul la moyenne des salaires bruts des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

(1) Dans la mesure où la sécurité sociale institue un délai de carence, le versement intégral du salaire sera à la charge de l'employeur pendant la durée de ce délai de carence.

Chapitre XVI : Salaires et primes

Modalité de calcul des salaires

Article 69 (1)

En vigueur étendu

Le salaire minimum garanti afférent à chaque classification professionnelle est fixé aux barèmes joints à l'annexe I de la présente convention.

Les modalités de calcul des salaires réels devront être précisées aux intéressés de telle sorte qu'ils soient en mesure de vérifier le décompte de leur paie.

(1) Voir accord "Salaires".

Négociation annuelle des salaires de la branche.

Article 70 En vigueur étendu

Conformément aux dispositions du code du travail, les organisations patronales et syndicales se réuniront au moins une fois par an pour réviser le barème des salaires minima conventionnels.

La négociation sur les salaires doit être l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe.

Pour ce faire, la partie patronale doit remettre un rapport au moins quinze jours avant la réunion de négociation.

Egalité de salaire et d'emploi

Article 71 En vigueur étendu

A poste et emploi égaux, les employeurs s'engagent à ne pratiquer aucune discrimination dans les rémunérations entre les hommes et les femmes, et entre les salariés français et étrangers.

A cet égard, dans les établissements, les différents éléments composant le salaire doivent être établis selon des normes identiques pour les travailleurs des 2 sexes et pour les travailleurs français et étrangers.

En outre, les critères de classification, de promotion professionnelle et d'évaluation des postes doivent être communs pour les salariés des 2 sexes et pour les salariés français et étrangers.

Majoration pour travail de nuit

Article 72 En vigueur étendu

On entend par travail de nuit tout travail effectué entre 22 heures et 6 heures.

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 15 % ou d'avantages correspondants s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Garantie de rémunération annuelle (GRA).

Article 73 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 2 décembre 2005 art. 1er BO conventions collectives 2006-6 étendu par arrêté du 12 mai 2006 JORF 25 mai 2006.

Les salariés bénéficient d'une garantie de rémunération brute annuelle égale à 12 fois le minimum conventionnel du coefficient augmenté selon le barème ci-dessous :

- 4 % après 3 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 7 % après 6 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 10 % après 9 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 13 % après 12 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 16 % après 15 ans de présence continue dans l'entreprise.

A. - Au 31 décembre ou à la date de clôture de l'exercice, ou lors du départ du salarié de l'entreprise, l'employeur vérifie que le montant total des salaires bruts perçus pour la période considérée est au moins égale à la garantie de rémunération annuelle (GRA).

Pour faire cette vérification, sont pris en compte les éléments de rémunération autres que :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les primes de transport.

En cas d'absence du salarié assimilée à un temps de travail effectif, il y a lieu de prendre en compte la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement pendant cette absence.

Elle s'applique à chaque salarié, en fonction de son coefficient.

Elle est calculée pro rata temporis, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, d'absences non assimilées à un temps de travail, ou de travail à temps partiel.

B. - L'ancienneté se définit au 1er jour du mois au cours duquel elle est acquise.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été du fait du salarié intéressé ou des périodes de suspension du contrat de travail. La durée du service militaire ne sera pas retenue comme cause de suspension du contrat de travail.

C. - Mise en place de la garantie d'ancienneté et date d'application :

L'accord prendra effet à la date du 1er mars 1994.

L'adoption du présent accord ne peut avoir pour effet :

- de remettre en cause le paiement mensuel du salaire minimum conventionnel du coefficient hiérarchique concerné ;
- de remettre en cause les passages systématiques de tranches d'ancienneté selon les rythmes prévus au préambule dudit accord ;
- d'exclure les salariés qui seraient embauchés après la date d'application du présent accord du bénéfice des dispositions concernant l'ancienneté.

D. - Les difficultés d'application n'ayant pas trouvé de solution peuvent être portées par l'une ou l'autre partie devant la commission prévue à l'article 82.

Mutations de poste

Article 74

En vigueur étendu

En cas de nécessité de service, l'employeur pourra affecter un salarié à un emploi de catégorie inférieure ou supérieure à celle de son emploi habituel.

Dans le cas où l'employeur l'affecterait dans un emploi de catégorie inférieure, le salarié conservera le bénéfice du salaire de son emploi habituel pendant la période de mutation, qui, en règle générale, ne pourra excéder 3 mois.

Dans le cas où l'affectation provisoire comporterait un salaire supérieur à son salaire normal, le salarié recevra, pendant la durée de son nouvel emploi, une indemnité compensatrice égale à la différence entre son salaire réel habituel et le salaire conventionnel de l'emploi provisoirement occupé.

Modalités de paiement des salaires

Article 75

En vigueur étendu

Le paiement des salaires a lieu 1 fois par mois.

Il est remis au moment du paiement des salaires un bulletin de paie indiquant :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur et, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié.
2. La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE).
3. L'intitulé de la présente convention collective nationale applicable au salarié, à savoir " CCN du commerce des articles de sports et équipements de loisirs ".
4. Le nom et l'emploi du salarié, ainsi que son coefficient.
5. La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapportent les rémunérations versées en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux de majoration appliqués aux heures correspondantes.
6. La nature et le montant des accessoires du salaire soumis aux cotisations mentionnées au 8 et au 9.
7. Le montant de la rémunération brute du salarié intéressé.
8. La nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute.
9. La nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale assises sur cette rémunération brute.
10. La nature et le montant des autres déductions éventuelles effectuées sur la rémunération.
11. La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations mentionnées au 8 et au 9.
12. Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié.
13. La date de paiement de ladite somme.

14. Les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

15. Le bulletin de paie doit être conservé sans limite de temps.

16. Le nom des organismes de retraite complémentaire et de prévoyance.

Maintien des avantages acquis en cas de modification de l'employeur

Article 76

En vigueur étendu

Si un établissement est cédé, fusionné ou absorbé, le personnel maintenu en place dans le nouvel établissement continue à bénéficier de l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'ancien et des avantages individuels y afférents.

Le bénéfice de l'ancienneté et de ses avantages individuels reste également acquis au personnel qui, sur les instructions de son employeur, passe dans un autre établissement dépendant de la même entreprise.

Le nouvel employeur précisera dans le contrat d'engagement de l'intéressé les droits et avantages visés aux deux alinéas précédents.

En cas de cession, fusion-absorption, les salariés absorbés bénéficient des avantages collectifs de la société absorbante. A défaut d'existence d'avantages collectifs, les salariés de la société absorbée peuvent demander l'ouverture d'une négociation portant sur les avantages collectifs dont ils bénéficiaient antérieurement.

Chapitre XVII : Résiliation du contrat de travail

Procédure de licenciement

Article 77

En vigueur étendu

Compte tenu des différentes procédures légales et réglementaires en vigueur, l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement, devra impérativement s'informer sur ces procédures afin de les respecter pleinement.

Délai-congé

Article 78

En vigueur étendu

Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéterminée, chaque partie a le droit d'y mettre fin par un congé donné à l'autre, sous réserve de l'application des dispositions de la présente convention.

Sauf en cas de faute grave, la durée du préavis est fixée de la façon suivante :

Démission :

ANCIENNETÉ : Moins de 6 mois

DÉLAI DE CONGÉ : 15 jours.

Démission :

ANCIENNETÉ : 6 mois ou plus

DÉLAI DE CONGÉ : 1 mois.

Licenciement :

ANCIENNETÉ : Moins de 6 mois

DÉLAI DE CONGÉ : 15 jours.

Licenciement :

ANCIENNETÉ : De 6 mois à moins de 2 ans

DÉLAI DE CONGÉ : 1 mois.

Licenciement :

ANCIENNETÉ : A partir de 2 ans

DÉLAI DE CONGÉ : 2 mois.

Le délai-congé part de la première présentation de la lettre recommandée de notification de licenciement.

L'employeur peut autoriser le salarié qui a trouvé un nouvel emploi à ne pas effectuer le préavis si ce dernier en fait la demande par écrit. Dans ce cas, le salaire correspondant à la période de travail non effectuée n'est pas dû.

Heures d'absence pour recherche d'emploi

Article 79

En vigueur étendu

Pendant la période de délai-congé et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les salariés occupés à temps plein seront autorisés à s'absenter chaque jour, pendant 2 heures, pour rechercher un emploi.

Pour les salariés occupés à temps partiel, ce temps d'absence est proportionnel au temps travaillé.

Ces heures d'absence seront déterminées par accord entre les parties. Elles pourront être bloquées, en tout ou en partie, avant l'expiration du délai-congé. En cas de désaccord, elles seront fixées alternativement un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur.

Ces heures d'absence ne donneront pas lieu à réduction de salaire sauf en cas de départ volontaire.

Indemnité de licenciement

Article 80

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 28 septembre 2010, arrêté d'extension du 29 décembre 2011, JORF du 6 janvier 2012

Sauf en cas de faute grave, il sera alloué aux salariés licenciés ayant 1 an de présence continue dans l'entreprise une indemnité de licenciement tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et dont le montant est fixé à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Départ en retraite

Article 81

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 28 septembre 2010, arrêté d'extension du 29 décembre 2011, JORF du 6 janvier 2012

1. Départ en retraite

Le départ en retraite ne constitue pas une démission. Cependant, le salarié qui entend faire valoir ses droits à la retraite doit en informer l'employeur en respectant le délai de préavis fixé à l'article 78.

Les salariés partant en retraite percevront une indemnité de fin de carrière égale à :

-à partir de 2 ans de présence continue dans l'entreprise, 1/20 du salaire mensuel moyen des 3 derniers mois par année de service ;

-à partir de 10 ans de présence continue dans l'entreprise, 1/10 du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois par année de service à compter de la première année ou à l'indemnité prévue à l'article 6 de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, selon la formule la plus favorable au salarié.

2. Mise à la retraite

Sous réserve de la dérogation prévue à l'article L. 1237-5 du code du travail, la mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge de 65 ans sous réserve des dispositions suivantes :

Trois mois avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge de 65 ans, l'employeur interroge par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans un délai de 1 mois suivant la demande écrite ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée au paragraphe précédent, l'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite du salarié concerné l'année qui suit la date à laquelle le salarié atteint l'âge de 65 ans.

La même procédure est applicable les 4 années suivantes.

Les salariés mis à la retraite percevront une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement.

Dispositions diverses

Conciliation et interprétation

Article 82

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 2 décembre 2005 art. 9 BO conventions collectives 2006-24 étendu par arrêté du 24 octobre 2006 JORF 4 novembre 2006.

Les litiges individuels ou collectifs relatifs à l'application de la présente convention qui n'auraient pu être tranchés sur le plan des entreprises seront déférés par la partie la plus diligente à une commission paritaire qui se réunira dans le délai maximum d'un mois à partir de sa saisine.

La commission paritaire de conciliation et d'interprétation comprendra un représentant de chaque organisation syndicale de salariés reconnue représentative au niveau national et autant de représentants des employeurs signataires. Le siège de la commission est au siège de la FPS.

Toutes les questions que l'une des parties désirera soumettre à l'examen de la commission paritaire devront être exposées par lettre à l'autre partie, huit jours au moins avant la date de réunion. Il en sera de même pour toutes les pièces utiles au dossier.

Le résultat des délibérations sera consigné dans un procès-verbal.

Toutefois les salariés conservent le droit de s'adresser individuellement aux tribunaux compétents.

Dépôt de la convention

Article 83
En vigueur étendu

La présente convention sera déposée auprès des services de la direction départementale du travail et de l'emploi conformément aux dispositions du code du travail.

Adhésion à la convention

Article 84
En vigueur étendu

Conformément au code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à partir du jour où elle aura fait l'objet d'un dépôt dans les conditions identiques à celles prévues à l'article 83 de la présente convention collective.

Extension de la convention

Article 85
En vigueur étendu

Les parties signataires sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention, annexes et avenants conformément à l'article 133-8 du code du travail.

Textes Attachés

Annexe I - Classification Avenant du 21 mars 2003

Fédération professionnelle des entreprises du sport et des loisirs (FPS) ;
Chambre syndicale nationale des distributeurs de véhicules de loisirs (DICA) ;
Chambre syndicale des armuriers et commerçants détaillants en armes et munitions,

Fédération des services, commerce CFDT ;
Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ;
Fédération des syndicats, commerce, services et force de vente CFTC ;

Article 1 En vigueur étendu

Le présent accord crée une nouvelle classification professionnelle dans la convention collective nationale du commerce des articles de sports et des équipements de loisirs.

Article 2 En vigueur étendu

Cette nouvelle classification professionnelle figurera en annexe I de cette convention collective nationale, en remplacement de l'ancienne classification générale. Elle annule et remplace donc l'ancienne annexe I relative à la classification générale. Les compléments " caravane " et " armurerie-pêche " résultant de l'ancienne classification demeurent applicables.

Article 3 En vigueur étendu

Ce présent accord sera applicable au premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son extension.

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 9 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-7 étendu par arrêté du 22 juin 2007 JORF 30 juin 2007.

SERVICES GENERAUX :

Personnel d'entretien.

COEFFICIENT (2) : 140.

STATUT (1) : e.

Agent de sécurité, assure la surveillance des locaux, de jour ou de nuit, contrôle la clientèle et établit un rapport en cas d'incident.

COEFFICIENT (2) : 140.

STATUT (1) : e.

Agent de sécurité confirmé, assure la surveillance des locaux, de jour ou de nuit, contrôle la clientèle, établit un rapport en cas d'incident et peut effectuer des rondes

COEFFICIENT (2) : 160.

STATUT (1) : e.

Chef d'équipe sécurité, assure la sécurité, gère les plannings et anime les agents.

COEFFICIENT (2) : 220.

STATUT (1) : am.

Chauffeur VL, effectue des livraisons sur voiture légère, pouvant préparer et nettoyer le matériel à livrer et effectuer divers travaux d'atelier.

COEFFICIENT (2) : 150.

STATUT (1) : e.

Chauffeur PL, effectue des livraisons sur poids lourds.

COEFFICIENT (2) : 170.

STATUT (1) : e.

ENTREPOT-LOGISTIQUE :

Aide-magasinier, exécute des travaux de manutention, de déchargement, de rangement, suivant les directives reçues.

COEFFICIENT (2) : 130.

STATUT (1) : e.

Magasinier, est capable de réceptionner la marchandise, de la ranger, de préparer des commandes, d'emballer et d'expédier la marchandise ; possède la connaissance des stocks.

COEFFICIENT (2) : 150.

STATUT (1) : e.

Chef magasinier - gestionnaire de stocks, magasinier qui assure une gestion optimisée des stocks et contrôle le travail des magasiniers placés sous ses ordres.

COEFFICIENT (2) : 220.

STATUT (1) : am.

Responsable - directeur d'entrepôt, met en oeuvre les moyens techniques et humains sur son site pour garantir l'approvisionnement des magasins. Il organise sur son site l'ensemble des missions de l'entrepôt, de la réception à l'expédition des marchandises. Il anime hiérarchiquement l'ensemble du personnel de l'entrepôt :

- établissement de moins de 10 salariés.

COEFFICIENT (2) : 220.

STATUT (1) : am.

- établissement de plus de 10 salariés.

COEFFICIENT (2) : 250.

STATUT (1) : am.

- établissement de plus de 20 salariés (possède une délégation de pouvoirs).

COEFFICIENT (2) : 320.

STATUT (1) : c.

TECHNIQUE PRODUIT :

La dominante de ce métier est la compétence technique et le travail en atelier (réglage, préparation, réparation). Mais le technicien peut être amené occasionnellement à réaliser des missions telles que celles précisées au poste " vente " et en (3).

Technicien d'atelier débutant.

COEFFICIENT (2) : 130.

STATUT (1) : e.

Technicien d'atelier, possède plus de 1 an de pratique professionnelle.

COEFFICIENT (2) : 140.

STATUT (1) : e.

Technicien d'atelier confirmé, technicien d'atelier maîtrisant avec aisance les composants essentiels de son métier.

COEFFICIENT (2) : 160.

STATUT (1) : e.

Technicien d'atelier confirmé et titulaire du CQP technicien-vendeur en produits sport (maîtrise professionnelle), option maintenance cycle, option produits de glisse, option sports de raquettes.

COEFFICIENT (2) : 170.

STATUT (1) : e.

Technicien d'atelier expert, technicien d'atelier confirmé possédant une maîtrise technique reconnue sur l'ensemble des composants de son métier ; fait référence sur ce métier dans l'entreprise.

COEFFICIENT (2) : 180.

STATUT (1) : e.

Chef d'équipe atelier, gère les plannings et anime une équipe.

COEFFICIENT (2) : 220.

STATUT (1) : am.

Conseiller technique glisse :

Cette fonction doit être appliquée si l'établissement a une activité principale de gestion d'un parc de location de matériel de glisse (ex : stations de montagne). La dominante de ce métier est également la compétence technique en atelier (réglage, préparation, réparation), mais le conseiller technique glisse réalise également les missions du poste "vendeur".

Conseiller technique glisse débutant (moins de 1 an ou d'une saison de pratique).

COEFFICIENT (2) : 130.

STATUT (1) : e.

Conseiller technique glisse.

COEFFICIENT (2) : 140.

STATUT (1) : e.

Conseiller technique glisse confirmé, conseiller technique glisse maîtrisant avec aisance les composants essentiels de son métier.

COEFFICIENT (2) : 160.

STATUT (1) : e.

Conseiller technique glisse confirmé et titulaire du CQP technicien-vendeur en produits sport (maîtrise professionnelle), option maintenance cycle, option produits de glisse, option sports de raquettes.

COEFFICIENT (2) : 170.

STATUT (1) : e.

Conseiller technique glisse expert, conseiller technique glisse confirmé possédant une maîtrise technique reconnue sur l'ensemble des composants de son métier ; fait référence sur ce métier dans l'entreprise.

COEFFICIENT (2) : 190.

STATUT (1) : e.

Chef d'équipe glisse.

COEFFICIENT (2) : 220.

STATUT (1) : am.

Responsable de maintenance, assure la maintenance de l'ensemble des équipements du personnel saisonnier (machine, matériel, parc locatif).

COEFFICIENT (2) : 220.

STATUT (1) : am.

VENTE :

La mission essentielle du vendeur repose sur l'accueil et la relation avec le client. Mais il peut être amené à effectuer ponctuellement d'autres missions telles que celles prévues en annexe III.

Vendeur débutant.

COEFFICIENT (2) : 130.

STATUT (1) : e.

Vendeur, possède plus de 1 an de pratique professionnelle.

COEFFICIENT (2) : 140.

STATUT (1) : e.

Vendeur confirmé, vendeur ayant au moins 4 ans de pratique professionnelle et maîtrisant avec aisance les composants essentiels de son métier.

COEFFICIENT (2) : 160.

STATUT (1) : e.

Vendeur expert, vendeur confirmé possédant une maîtrise technique reconnue sur l'ensemble des composants de son métier ; fait référence sur ce métier dans l'entreprise.

COEFFICIENT (2) : 180.

STATUT (1) : e.

Animateur de ventes, vendeur confirmé ayant la connaissance particulièrement approfondie du ou des secteur(s) dont il a la charge (produit, stock, technique de vente, service, etc.). Il peut être associé aux achats et former les vendeurs. Dans le cadre des délégations confiées, il assure une animation fonctionnelle.

COEFFICIENT (2) : 190.

STATUT (1) : e.

Animateur commercial, animateur de ventes capable également de missions ponctuelles telles que celles de représentation et de négociation auprès de clubs sportifs, de collectivités locales, de comités d'entreprises ou d'autres clientèles de ce type. Il peut avoir une certaine latitude d'action sur les prix.

COEFFICIENT (2) : 200.

STATUT (1) : e.

AUTRES POSTES COMMERCIAUX :

Animateur de produits, merchandiseur, spécialement chargé de la mise en valeur des produits dans le magasin.

COEFFICIENT (2) : 170.

STATUT (1) : e.

Responsable animateur de rayon(s), anime un rayon ou un groupe de rayons, contrôle une équipe de vendeurs rattachés au(x) rayon(s), dynamise les ventes, applique et fait appliquer les consignes et décisions de sa direction.

COEFFICIENT (2) : 220.

STATUT (1) : am.

Responsable de département, dans les établissements de plus de 10 salariés, anime plusieurs rayons et pilote une équipe de vendeurs et d'animateurs de rayons. Il optimise avec autonomie la gestion commerciale et l'offre marchande. Il anime le personnel et peut gérer les paies de son département (4).

COEFFICIENT (2) : 320.

STATUT (1) : c.

Agent commercial, cadre disposant du statut d'agent commercial particulièrement chargé de la commercialisation des produits de l'entreprise.

COEFFICIENT (2) : 320.

STATUT (1) : c.

HOTESSE DE CAISSE ET D'ACCUEIL :

La mission principale repose sur l'accueil des clients et l'encaissement, mais l'hôtesse de caisse ou d'accueil peut effectuer occasionnellement des missions de vente telles que précisées dans la rubrique " Vente " et en (3).

Hôtesse (hôte) de caisse et d'accueil débutante.

COEFFICIENT (2) : 130.

STATUT (1) : e.

Hôtesse (hôte) de caisse et d'accueil, possède au moins 3 mois de pratique professionnelle.

COEFFICIENT (2) : 140.

STATUT (1) : e.

Hôtesse (hôte) de caisse et d'accueil confirmée, hôtesse de caisse et d'accueil maîtrisant avec aisance les composants essentiels de son métier.

COEFFICIENT (2) : 160.

STATUT (1) : e.

Responsable de caisse, dans les établissements disposant d'une équipe d'hôtesses de caisse, le responsable de caisse anime cette équipe et contribue à leur formation et à leur suivi. Il organise le passage en caisse des clients en veillant à la qualité de l'accueil et du service client. Il contrôle les opérations d'arrêt et de lecture de caisses et règle tous les litiges avec les clients. Dépend du directeur de magasin.

COEFFICIENT (2) : 220.

STATUT (1) : am.

SECRETARIAT-ASSISTANCE AUX DIFFERENTES FONCTIONS DE L'ENTREPRISE (LOGISTIQUE, ACHATS, RESSOURCES HUMAINES) :

Tous ces postes nécessitent la maîtrise de l'outil informatique.

Employé(e) administratif débutant, moins de 1 an de pratique professionnelle.

COEFFICIENT (2) : 130.

STATUT (1) : e.

Secrétaire-hôtesse (hôte) débutante, accueil téléphonique et du public, divers travaux administratifs et de secrétariat.

COEFFICIENT (2) : 140.

STATUT (1) : e.

Secrétaire-hôtesse (hôte), accueil téléphonique et du public, divers travaux administratifs et de secrétariat, à plus de 1 an de pratique professionnelle.

COEFFICIENT (2) : 150.

STATUT (1) : e.

Secrétaire-hôtesse (hôte) confirmé(e), secrétaire-hôtesse maîtrisant pleinement les composants essentiels de son métier.

COEFFICIENT (2) : 160.

STATUT (1) : e.

Assistant(e), assistance aux différentes fonctions de l'entreprise (logistique, achats, ressources humaines).

COEFFICIENT (2) : 150.

STATUT (1) : e.

Assistant(e) confirmé(e), assistance aux différentes fonctions de l'entreprise (logistique, achat, ressources humaines), compétence au niveau du budget

COEFFICIENT (2) : 180.

STATUT (1) : e.

Assistant(e) expert, assistance aux différentes fonctions de support de l'entreprise telles que logistique, achats, ressources humaines. Possède une expertise des différents logiciels, est autonome dans son travail et fait preuve d'initiative

COEFFICIENT (2) : 200.

STATUT (1) : e.

Assistant(e) de direction, attaché(e) à un cadre de direction, l'assistant de direction gère la confidentialité et fait preuve d'une grande autonomie

COEFFICIENT (2) : 250.

STATUT (1) : am.

INFORMATIQUE :

Technicien, effectue l'installation de produits bureautiques/informatiques, informe les utilisateurs sur l'utilisation de ces produits et leur assure une assistance technique. Il intervient sur le matériel informatique, les postes de travail pour assurer leur bon fonctionnement

COEFFICIENT (2) : 180.

STATUT (1) : e.

Technicien confirmé, maîtrisant avec aisance les composants essentiels de son métier.

COEFFICIENT (2) : 220.

STATUT (1) : am.

Analyste programmeur, assure la confection et la programmation d'un ou des dossiers techniques. Il participe à la maintenance au développement des applications auxquelles il est associé, et à l'analyse fonctionnelle et organique des projets. COEFFICIENT (2) : 240.

STATUT (1) : am.

Administrateur de réseaux informatiques/Webmaster, assure l'administration, la gestion et l'assistance des serveurs de réseaux informatiques et de leurs applications, incluant le contrôle du trafic, l'installation et la configuration des logiciels ainsi que la mise en place de nouveaux serveurs

COEFFICIENT (2) : 240.

STATUT (1) : am.

Ingénieur, diplômé d'une école d'ingénieurs. Chargé de coordonner l'ensemble des systèmes réseaux informatiques d'une entreprise. Il crée, met en application, adapte les différents systèmes informatiques aux besoins de l'entreprise

COEFFICIENT (2) : 320.

STATUT (1) : c.

Chef de projet, coordonne la conception, la réalisation et la mise en oeuvre d'une application informatique. Il analyse les besoins des utilisateurs, étudie la faisabilité des projets, participe à l'élaboration du cahier des charges et contrôle l'avancement des projets. Anime et encadre une équipe

COEFFICIENT (2) : 450.

STATUT (1) : c.

COMPTABILITE :

Aide-comptable, titulaire du CAP d'aide-comptable ou ayant une expérience ou un niveau équivalent et qui, suivant les directives du comptable, tient et vérifie les livres, journaux auxiliaires et comptes dont il a la charge

COEFFICIENT (2) : 160.

STATUT (1) : e.

Comptable, possède les connaissances nécessaires pour tenir et contrôler les livres légaux et journaux auxiliaires de la comptabilité générale, traduit en comptabilité les opérations commerciales et financières, les compose, les ventile pour en réduire le prix de revient, justifie le solde de ces comptes

COEFFICIENT (2) : 190.

STATUT (1) : e.

Comptable confirmé, maîtrisant avec aisance les composants essentiels de son métier

COEFFICIENT (2) : 220.

STATUT (1) : am.

Comptable expert, comptable confirmé possédant une maîtrise technique reconnue sur l'ensemble des composants de son métier ; fait référence sur ce métier dans l'entreprise

COEFFICIENT (2) : 250.

STATUT (1) : am.

Chef comptable, responsable de l'ensemble de la comptabilité générale

COEFFICIENT (2) : 380.

STATUT (1) : c.

SERVICE ACHATS :

Approvisionneur débutant, moins de 1 an de pratique. Assure la mise en place des marchandises en magasin et leur réapprovisionnement, assure la disponibilité des produits sur les entrepôts.

COEFFICIENT (2) : 190

STATUT (1) : e.

Approvisionneur, assure la disponibilité des produits dans les magasins et l'optimisation des volumes de stock

COEFFICIENT (2) : 220

STATUT (1) : am.

Approvisionneur confirmé, approvisionneur capable de transmettre son savoir

COEFFICIENT (2) : 280

STATUT (1) : am.

Approvisionneur chef d'équipe, assure le bon fonctionnement, la coordination de l'approvisionnement, la gestion des stocks. Encadre l'équipe, contrôle les objectifs de l'approvisionnement, supervise le réapprovisionnement COEFFICIENT (2) : 320

STATUT (1) : c.

Acheteur junior responsable de marché/produit, organise les achats, les négocie au meilleur coût, afin de respecter les ventes prévues, les niveaux de marge et de stock, a moins de 18 mois d'expérience

COEFFICIENT (2) : 280

STATUT (1) : am.

Acheteur responsable de marché/produit, organise les achats, les négocie au meilleur coût, afin de respecter les ventes prévues, les niveaux de marge et de stock

COEFFICIENT (2) : 320

STATUT (1) : c.

Acheteur confirmé responsable de marché/produit, acheteur responsable de marché/produit, organise les achats, les négocie au meilleur coût, afin de respecter les ventes prévues, les niveaux de marge et de stock, et participe à la politique d'achat de l'entreprise

COEFFICIENT (2) : 350

STATUT (1) : c.

Chef de groupe, contrôle et analyse l'activité achat de plusieurs acheteurs, propose et met en oeuvre la politique commerciale de l'entreprise, met en place des plans d'action pour atteindre les objectifs fixés

COEFFICIENT (2) : 380

STATUT (1) : c.

ANIMATION ET GESTION DE MAGASINS :

Responsable de magasin, dans une structure fortement centralisée, le responsable de magasin contrôle une équipe de vendeurs et éventuellement d'animateurs de rayon pour les magasins les plus importants en terme d'effectifs, dynamise les ventes, applique et fait appliquer les consignes et décisions de la direction :

- magasin de moins de 10 salariés (4)

COEFFICIENT (2) : 220

STATUT (1) : am.

- magasin de plus de 10 salariés (4)

COEFFICIENT (2) : 250

STATUT (1) : am.

- magasin de plus de 20 salariés (4)

COEFFICIENT (2) : 320

STATUT (1) : c.

Directeur de magasin, à la différence du responsable de magasin, le directeur de magasin met en oeuvre la politique de l'entreprise au niveau de l'organisation, de la gestion commerciale, des ressources humaines et des tâches administratives. En ce sens, le directeur de magasin dispose d'une large délégation de pouvoir :

- magasin de moins de 10 salariés (4)

COEFFICIENT (2) : 320

STATUT (1) : c.

- magasin de plus de 10 salariés (4)

COEFFICIENT (2) : 350

STATUT (1) : c.

- magasin de plus de 20 salariés (4)

COEFFICIENT (2) : 380

STATUT (1) : c.

Directeur régional, coordonne et supervise plusieurs magasins :

- magasin de moins de 10 salariés, animé par un responsable de magasin (4)

COEFFICIENT (2) : 320

STATUT (1) : c.

- magasin de moins de 10 salariés, animé par un directeur de magasin (4)

COEFFICIENT (2) : 350

STATUT (1) : c.

- magasin de plus de 10 salariés, animé par un responsable de magasin (4)

COEFFICIENT (2) : 350

STATUT (1) : c.

- magasin de plus de 10 salariés, animé par un directeur de magasin (4) COEFFICIENT (2) : 420

STATUT (1) : c.

Responsable d'une ou plusieurs des grandes fonctions de l'entreprise (administratif, financier, commercial, social, technique ou informatique) qui, par délégation permanente de l'employeur, à la charge de diriger, coordonner, contrôler le travail d'un certain nombre d'agents de différents niveaux placés sous son autorité ou cadre qui n'a pas de responsabilité hiérarchique mais qui, en fonction du travail qui lui est confié, a des responsabilités importantes

COEFFICIENT (2) : 390

STATUT (1) : c.

Directeur d'une ou plusieurs des grandes fonctions de l'entreprise (administratif, financier, commercial, social, technique ou informatique)

COEFFICIENT (2) : 500

STATUT (1) : c.

Adjoint au directeur général

COEFFICIENT (2) : 550

STATUT (1) : c.

Directeur général

COEFFICIENT (2) : 600

STATUT (1) : c.

(1) Légende : e = employé ; am = agent de maîtrise ; c = cadre.

(2) Dans chaque métier, le passage à un coefficient supérieur se fera selon un ensemble de critères :

- l'ancienneté, les compétences comportementales (disponibilité, esprit d'équipe, sens de l'accueil et du service client) ;
- les compétences techniques attachés au métier concerné ;
- les qualifications et diplômes acquis.

(3) Au niveau du vendeur : il doit vérifier la marchandise reçue, la mettre en rayon ou en place, contribuer à sa mise en valeur, assurer les rangements et inventaires, l'étiquetage, la bonne tenue du ou des rayons dont il a la charge, ou du terrain. Il peut également assurer les encaissements, quelques travaux administratifs, d'atelier, de préparation et les mises à disposition.

(4) Dans les classifications " cadre " et " agent de maîtrise ", lorsque la détermination du coefficient est en fonction de l'effectif, sera pris en référence l'effectif moyen annuel de l'entreprise ou de l'établissement en équivalent temps plein.

Fait à Paris, le 21 mars 2003.

Annexe I - Classification - complément caravane Avenant du 22 mars 2003

Article 1 En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace le " complément caravane " de l'annexe 1 relative à la classification professionnelle " Commerce des articles de sport et équipements de loisirs " dans la convention collective nationale du commerce des articles de sport et équipements de loisirs.

Article 2 En vigueur étendu

Le présent accord sera applicable au premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de son extension.

En vigueur étendu

COMPLEMENT VEHICULES DE LOISIRS (VDL)

Personnel d'entretien :

Le personnel d'entretien assure le nettoyage et la propreté des locaux, du terrain d'exposition, du matériel exposé et du stock.

COEFFICIENT (2) : 140.

STATUT (1) : e.

PERSONNEL COMMERCIAL

Vendeur magasin (3) :

Vendeur ou vendeuse magasin débutant, sans formation.

COEFFICIENT (2) : 130.

STATUT (1) : e.

Vendeur ou vendeuse magasin qualifié - dans la vente - sans formation.

COEFFICIENT (2) : 140.

STATUT (1) : e.

Vendeur ou vendeuse magasin ayant au moins 2 ans de pratique professionnelle.

COEFFICIENT (2) : 160.

STATUT (1) : e.

Vendeur ou vendeuse magasin ayant au moins 4 ans de pratique professionnelle.

COEFFICIENT (2) : 175.

STATUT (1) : e.

Vendeur véhicules de loisirs (4) :

Vendeur ou vendeuse en VDL débutant, sans formation.

COEFFICIENT (2) : 140.

STATUT (1) : e.

Vendeur ou vendeuse de VDL qualifié - dans la vente - débutant ; cette qualification peut être également en cours d'acquisition dans le cadre d'une formation en alternance (cf. notamment le dispositif CQ " Vendeur de VDL " en cours avec l'AFPA). Ce coefficient correspondra alors au niveau d'entrée du CQ.

COEFFICIENT (2) : 160.

STATUT (1) : e.

Vendeur ou vendeuse de VDL ayant au moins 2 ans de pratique professionnelle.

COEFFICIENT (2) : 170.

STATUT (1) : e.

Vendeur ou vendeuse de VDL ayant acquis une qualification spécifique aux véhicules de loisirs ; cette qualification peut être acquise dans le cadre d'une formation en alternance (cf. notamment le dispositif CQ " Vendeur de VDL " mis en place avec l'AFPA). Ce coefficient correspondra alors au niveau visé à l'issue du CQ. L'attribution de ce coefficient peut être conditionnée par la réussite à l'évaluation mise en place dans le cadre de la formation en alternance.

COEFFICIENT (2) : 175.

STATUT (1) : e.

Vendeur ou vendeuse de VDL qualifié et ayant au moins 4 ans de pratique professionnelle.

COEFFICIENT (2) : 185.

STATUT (1) : e.

Conseiller financier :

Le conseiller financier est capable de conseiller les clients pour l'optimisation du financement des VDL, d'assurer la constitution et la gestion des dossiers auprès des différents organismes financiers et de veiller à leur aboutissement.

COEFFICIENT (2) : 170.

STATUT (1) : e.

Livraison :

Le chauffeur-livreur, titulaire du permis E, assure la livraison des VDL auprès des clients.

COEFFICIENT (2) : 160.

STATUT (1) : e.

Personnel d'atelier :

Préparateur/réparateur débutant, sans formation.

COEFFICIENT (2) : 130.

STATUT (1) : e.

Le magasinier d'atelier est capable de réceptionner les marchandises, de les mettre en stock, de préparer les commandes, d'emballer et d'expédier des produits, d'assurer la gestion informatisée des stocks ainsi que l'approvisionnement des pièces nécessaires au bon fonctionnement de l'atelier.

COEFFICIENT (2) : 150.

STATUT (1) : e.

Employé d'atelier ou préparateur/réparateur qualifié débutant ; la qualification peut avoir été acquise et validée dans un des domaines de compétences sollicités dans les activités d'atelier, notamment la carrosserie, la menuiserie-agencement, l'électricité, la plomberie, la mécanique. Elle peut être également en cours d'acquisition dans le cadre d'une formation en alternance (cf. notamment le dispositif CQ " préparateur/réparateur en VDL " en cours avec l'AFPA). Ce coefficient correspondra alors au niveau d'entrée du CQ.

COEFFICIENT (2) : 160.

STATUT (1) : e.

Préparateur/réparateur ayant au moins 2 ans de pratique professionnelle.

COEFFICIENT (2) : 170.

STATUT (1) : e.

Préparateur/réparateur ayant acquis une qualification spécifique aux véhicules de loisirs. Cette qualification peut être acquise dans le cadre d'une formation en alternance (cf. notamment le dispositif CQ " Préparateur/réparateur en VDL " mis en place avec l'AFPA). Ce coefficient correspondra alors au niveau visé à l'issue du CQ. L'attribution de ce coefficient peut alors être conditionnée par la réussite à l'évaluation mise en place dans le cadre de la formation en alternance. Le préparateur/réparateur peut également être titulaire d'un BEP avec mention complémentaire " aménagement et rénovation des véhicules spécifiques ".

COEFFICIENT (2) : 175.

STATUT (1) : e.

Préparateur/réparateur qualifié effectuant tous les travaux de préparation et de réparation de VDL.

COEFFICIENT (2) : 185.

STATUT (1) : e.

Le réceptionniste est capable de recevoir la clientèle, d'établir les plannings, les fiches de travail et les devis et de suivre les demandes et recours en garantie.

COEFFICIENT (2) : 185.

STATUT (1) : e.

Le responsable d'atelier dirige un atelier avec un effectif compris entre 1 et 8 employés, organise le travail, prend les rendez-vous avec la clientèle, traite avec les experts, a une connaissance parfaite du produit et est à même de traiter les litiges. Il effectue lui-même certains travaux (cf. annexe V).

COEFFICIENT (2) : 240.

STATUT (1) : am.

Le chef d'atelier dirige un atelier avec un effectif de plus de 8 employés, organise le travail, prend les rendez-vous avec la clientèle, traite avec les experts, a une connaissance parfaite du produit et est à même de traiter un litige (cf. annexe V).

COEFFICIENT (2) : 280.

STATUT (1) : am.

(1) Légende : e = employé ; am = agent de maîtrise.

(2) Dans chaque métier, le passage à un coefficient supérieur se fera selon un ensemble de critères tels que l'ancienneté, les compétences techniques attachées au métier concerné, les qualifications et diplômes acquis ;

(3) Le vendeur " magasin " doit être capable de vérifier la marchandise reçue, de la mettre en rayon ou en place, d'assurer les rangements, l'étiquetage, la bonne tenue du ou des encaissement(s), d'effectuer quelques travaux administratifs et les mises à disposition.

(4) Le vendeur " VDL " doit être capable de mettre en ordre le parc d'exposition, d'étiqueter les véhicules et de réaliser les ventes sous l'autorité du responsable de point de vente, de négocier et d'effectuer les reprises suivant les consignes données par le responsable et de monter les financements en l'absence d'un conseiller financier.

(5) Dans la classification " agent de maîtrise ", lorsque la détermination du coefficient est fonction de l'effectif, sera pris en référence l'effectif moyen annuel de l'entreprise ou de l'établissement en équivalent temps plein.

Le complément " VDL " s'applique exclusivement aux types d'entreprises auxquels il fait référence mais n'exclut pas l'application éventuelle des autres postes de la classification " sports et loisirs ".

Accord du 26 avril 1993 relatif au temps partiel

Fédération nationale du commerce des articles de sports et de loisirs ;
Chambre syndicale nationale des distributeurs de caravanes, autocaravanes et maisons mobiles ;
Chambre syndicale nationale des marchands détaillants d'articles de pêche de France.

C.F.T.C.-F.E.C.T.A.M..

Préambule

En vigueur étendu

Le travail à temps partiel est un moyen pour les sociétés commerciales et en particulier de la distribution, de répondre à la nécessité économique de faire face à des flux irréguliers de clientèle dans la journée, les jours de la semaine et les périodes de l'année, ainsi qu'à une demande de certaines catégories de personnes qui ne souhaitent pas travailler à temps complet.

Il convient donc de rechercher la meilleure adéquation possible entre les aspirations des salariés et les impératifs économiques, étant précisé que ce type de travail ne doit pas constituer un obstacle à l'accès du travail à temps plein.

De ce fait, les entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord s'engagent à offrir les emplois à temps partiel en priorité à leurs salariés qui ne désirent plus travailler à temps complet, ainsi qu'à ceux de leurs salariés à temps partiel qui souhaiteraient compléter leur horaire de travail, avant de les proposer aux demandeurs d'emploi.

Le présent accord intervenu dans le cadre de la loi du 31 décembre 1992 a pour objet d'améliorer les garanties collectives et individuelles des salariés à temps partiel et donc de mieux les intégrer dans la vie de l'entreprise et de permettre la création d'emplois nouveaux.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord constituant une annexe de la convention collective du commerce des articles de sports et équipements de loisirs, s'intègre donc dans son champ d'application.

Définition du travail à temps partiel

Article 2 (1)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 2 décembre 2005 art. 1 BO conventions collectives 2006-6 étendu par arrêté du 29 mai 2006 JORF 9 juin 2006.

Sont considérés à temps partiel, les salariés embauchés pour un horaire hebdomadaire ou mensuel de travail inférieur à la durée légale du travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-2 du code du travail (arrêté du 31 mai 2006, art. 1er).

Contrat de travail

Article 3

En vigueur étendu

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit. Il mentionne, outre les clauses prévues pour les salariés à temps plein :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail et la répartition de l'horaire de travail entre les jours de la semaine et le cas échéant les semaines du mois ;
- les conditions de la modification éventuelle de cette répartition ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires.

Rémunération

Article 4

En vigueur étendu

Le temps partiel ne devra pas avoir pour effet d'occasionner une discrimination dans la rémunération des salariés.

La rémunération correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet, les heures complémentaires étant payées au taux normal en plus de la rémunération mensualisée.

Application des dispositions conventionnelles

Article 5

En vigueur étendu

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet.

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages s'effectue ainsi :

- l'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés pour leur durée calendaire ;
- la durée des congés payés est également attribuée pour la même durée calendaire que pour le personnel à temps complet ;
- si, pour le calcul de l'indemnité de congés payés, la règle du maintien de salaire est plus favorable, la base sera alors celle de l'horaire moyen accompli au cours des 12 derniers mois précédant le congé ;
- le calcul des autres avantages ayant ou non le caractère d'un salaire, s'effectue selon le cas :
- soit au prorata du temps de travail effectivement accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions conventionnelles pour leur attribution ;
- soit par rapport au salaire effectivement perçu pendant cette période de référence ;
- les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel. De ce fait, le chômage d'un jour férié compris dans l'horaire habituel de travail n'entraînera aucune réduction de leurs salaires et appointements.

Garanties individuelles

Article 6 En vigueur étendu

1. La durée de travail des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à 24 heures par semaine ou à son équivalent mensuel.

NOTE : (Ce premier point entre en vigueur à compter du 1er janvier 2016 pour les contrats en cours, conformément à l'article 12. VIII de la loi du 14 juin 2013.)

2. Des heures complémentaires pourront être réalisées par le personnel à temps partiel, dans la limite d'un tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle contractuellement fixée. Les employeurs veilleront à proposer un avenant au contrat de travail aux salariés employés à temps partiel qui effectueront systématiquement la totalité des heures complémentaires prévues au contrat initial.

Le refus occasionnel d'effectuer des heures complémentaires, par un salarié pouvant attester objectivement d'une impossibilité, ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque des heures complémentaires sont demandées par l'entreprise, celle-ci devra respecter, sauf accord express de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles, un délai de prévenance d'une semaine. Cette condition sera réputée remplie par l'affichage du planning hebdomadaire stipulant l'horaire du personnel.

3. Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel bénéficieront d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi de même caractéristique.

La demande du salarié doit être effectuée par écrit ; si elle est acceptée, l'avenant précisant les nouvelles conditions d'emploi doit être revêtu de son accord express ; si elle est refusée l'employeur motivera son refus par écrit.

Les litiges d'interprétation, de conciliation et de contestation du refus sont soumis à la commission paritaire prévue à l'article 82 de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs.

4. Lorsqu'un salarié à temps complet refuse, à la demande de l'entreprise, de travailler à temps partiel, ce refus ne constitue pas un motif de licenciement pour faute (1).

Lorsqu'un salarié à temps complet accepte, à la demande de l'entreprise, de travailler à temps partiel, la procédure suivante doit être respectée :

-à partir de la notification de la proposition écrite de modification de son contrat, le salarié dispose d'un délai de quatorze jours calendaires pour l'accepter ou la refuser par écrit ;

-cette modification sera constatée par un avenant écrit au contrat de travail comportant les mentions expresses écrites de la main du salarié et suivi de sa signature.

5. Le salarié à temps partiel disposera d'un délai maximal de deux semaines pour accepter une modification définitive de son horaire régulier de travail.

Cette modification sera constatée par un avenant écrit, annexé au contrat de travail.

Dans l'hypothèse d'une modification temporaire de l'horaire régulier ayant pour effet le dépassement de la limite d'un tiers de l'horaire hebdomadaire ou mensuel contractuellement fixé, elle sera formalisée par un avenant remis au salarié une semaine avant la date d'effet de cette modification.

Cet avenant annexé au contrat de travail devra impérativement préciser le caractère temporaire de la modification d'horaire.

6. A défaut d'accord express des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer un travail continu d'une durée inférieure à trois heures ; la journée de travail ne pouvant comporter plus d'une coupure. La journée de travail ne peut comporter plus d'une coupure de 2 heures maximum, sauf fermeture du magasin ou demande motivée du salarié.

En tout état de cause, cette coupure ne peut excéder 3 heures. (2)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L212-4-2 du code du travail (arrêté du 15 novembre 1993, art. 1er).

(2) Dispositions étendues sous réserve que des accords négociés au niveau de l'entreprise ou de l'établissement fixent des contreparties spécifiques conformément aux dispositions de l'article L. 3123-16 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 2 avril 2015 - art. 1)

Garanties collectives

Article 7

En vigueur étendu

1. Sauf cas de circonstances exceptionnelles, les entreprises doivent afficher une semaine à l'avance les horaires de travail.
2. Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, délibèrent au moins une fois par an sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi à temps partiel.

A cet effet, l'entreprise établira une fois par an, un bilan de répartition, par catégories professionnelles et par sexe, du nombre des heures travaillées par les salariés à temps partiel par rapport à celles effectuées par les salariés à temps complet. Rapport porté à la connaissance du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel, préalablement à la réunion. Ils seront informés trimestriellement des contrats qui auront été conclus à temps partiel, ainsi que de l'évolution du nombre de contrats.

3. L'employeur assurera au fur et à mesure la publicité des emplois disponibles, afin de permettre aux salariés souhaitant obtenir un emploi à temps partiel ou reprendre un emploi à temps plein, de pouvoir se porter candidats à ces emplois.
4. Les salariés à temps partiel bénéficient, dans les mêmes conditions que les salariés occupés à temps plein, des possibilités d'accès aux promotions de carrière et à la formation professionnelle.

Date d'application

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord s'appliquera aux contrats conclus à compter de son entrée en vigueur, fixée au 1er juin 1993.

Les entreprises disposent d'un délai de trois mois pour modifier les contrats en vigueur à partir de cette date, en conformité avec les dispositions qu'il contient.

Toutefois, si du fait de nouvelles dispositions légales ou réglementaires publiées postérieurement à sa date d'entrée en vigueur, l'économie générale du présent accord s'en trouve modifiée partiellement ou totalement, chaque partie signataire se réserve le droit de la dénoncer et les parties signataires se rencontreront alors pour examiner la situation nouvelle ainsi créée.

Etendu sous réserve de l'application de l'article L212-4-3 du code du travail.

Etendu sous réserve de l'application de l'article L212-4-3 du code du travail.

Publicité et extension

Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à en demander l'extension et à effectuer les formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Avenant du 11 octobre 1989 relatif aux cadres

Champ et date d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant détermine les dispositions particulières applicables aux cadres des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la présente convention collective nationale.

Cet avenant complète les dispositions générales de ladite convention collective ou se substitue à celles qui seraient moins favorables pour les cadres.

Le présent avenant est applicable à compter du 1er janvier 1990.

Nota : L'avenant du 28 janvier 1994 remplace les codes APE par des codes NAF dans le champ d'application de la présente convention.

Définition du cadre.

Article 2

En vigueur étendu

Entrent dans la catégorie de cadre :

- les cadres de commandement dont la fonction est d'exercer par délégation de l'employeur un commandement sur des salariés de toute nature (ouvriers, employés, maîtrise, cadres) ;

- les cadres techniques qui ont une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière acquise par la pratique ou par une formation spéciale sanctionnée ou non par un diplôme et qui occupent des fonctions nécessitant la mise en oeuvre d'une technicité et laissant à l'intéressé une marge d'initiative et de responsabilité ;

- par ailleurs, pour la détermination du statut de cadre et de sa position hiérarchique, il sera fait référence à la grille de classification professionnelle annexée à la présente convention.

Nota : L'avenant du 28 janvier 1994 remplace les codes APE par des codes NAF dans le champ d'application de la présente convention.

Contrat individuel de travail.

Article 3

En vigueur étendu

Les cadres peuvent convenir, par des contrats individuels avec leurs employeurs, de clauses différentes de celles insérées dans la présente convention et ses avenants sous réserve que ces dispositions ne soient en aucun cas moins favorables que celles-ci.

Nota : L'avenant du 28 janvier 1994 remplace les codes APE par des codes NAF dans le champ d'application de la présente convention.

Période d'essai

Article 4

En vigueur étendu

Le contrat de travail n'est définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est de 4 mois.

Cette durée pourra être prolongée par accord entre les parties, sans que la durée totale de la période d'essai puisse excéder 6 mois.

Toute modification dans la fonction, entraînant une modification d'appointement ou de classification, fera l'objet d'une notification écrite à l'intéressé.

Pendant la période d'essai, les parties sont libres de se séparer sans motif ni indemnité, en respectant le cas échéant les délais de prévenance prévus par la loi.

Durée du travail

Article 5

En vigueur étendu

Les cadres appartenant à une entreprise ou à un service effectuant un horaire de travail supérieur à la durée légale et assujettis à cet horaire en même temps que le personnel placé sous leurs ordres, bénéficient des majorations pour heures supplémentaires, dans les mêmes conditions que ledit personnel.

La rémunération des cadres comprend les dépassements individuels d'horaires dans la mesure où ils ne sont pas imposés, n'ont pas un caractère systématique et correspondent à un surcroît exceptionnel.

Nota : L'avenant du 28 janvier 1994 remplace les codes APE par des codes NAF dans le champ d'application de la présente convention.

Maladie

Article 6

En vigueur étendu

Les cadres bénéficieront lorsqu'ils toucheront des indemnités journalières au titre des assurances sociales, et, éventuellement au titre du régime de retraites et de prévoyance des cadres, ou de tout autre régime obligatoire dans l'entreprise, d'une indemnité complémentaire calculée de façon à ce qu'ils reçoivent :

- après un an de présence continue : deux mois à 100 p. 100 ;
- après cinq ans de présence continue : deux mois à 100 p. 100 et un mois à 75 p. 100 ;
- après dix ans de présence continue : deux mois à 100 p. 100 et deux mois à 75 p. 100 ;
- après quinze ans de présence continue : trois mois à 100 p. 100 et deux mois à 75 p. 100 ;
- après vingt ans de présence continue : trois mois à 100 p. 100 et trois mois à 75 p. 100.

Cette indemnité sera calculée sur l'ensemble des éléments du salaire.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année, à compter du jour anniversaire de l'entrée dans l'entreprise, la durée totale de l'indemnisation ne peut dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

Pour une même interruption de travail, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

Dans le cas d'accident du travail, l'indemnité est versée sans délai d'ancienneté, dans les mêmes conditions qu'après un an de présence.

Nota : L'avenant du 28 janvier 1994 remplace les codes APE par des codes NAF dans le champ d'application de la présente convention.

Garantie de rémunération annuelle (GRA).

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 2 décembre 2005 art. 2 BO conventions collectives 2006-6 étendu par arrêté du 12 mai 2006 JORF 25 mai 2006.

Les salariés bénéficient d'une garantie de rémunération brute annuelle égale à 12 fois le minimum conventionnel du coefficient augmenté selon le barème ci-dessous :

- 4 p. 100 après 3 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 7 p. 100 après 6 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 10 p. 100 après 9 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 13 p. 100 après 12 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- 16 p. 100 après 15 ans de présence continue dans l'entreprise ;

A. - Au 31 décembre ou à la date de clôture de l'exercice, ou lors du départ du salarié de l'entreprise, l'employeur vérifie que le montant total des salaires bruts perçus pour la période considérée est au moins égal à la garantie de rémunération annuelle (G.R.A.).

Pour faire cette vérification, sont pris en compte les éléments de rémunération autres que :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les primes de transport.

En cas d'absence du salarié assimilée à un temps de travail effectif, il y a lieu de prendre en compte la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement pendant cette absence.

Elle s'applique à chaque salarié, en fonction de son coefficient.

Elle est calculée pro rata temporis, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, d'absences non assimilées à un temps de travail, ou de travail à temps partiel.

B. - L'ancienneté se définit au 1er jour du mois au cours duquel elle est acquise.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été du fait du salarié intéressé ou des périodes de suspension du contrat de travail. La durée du service militaire ne sera pas retenue comme cause de suspension du contrat de travail.

C. - Mise en place de la garantie d'ancienneté et date d'application :

L'accord prendra effet à la date du 1er mars 1994.

L'adoption du présent accord ne peut avoir pour effet :

- de remettre en cause le paiement mensuel du salaire minimum conventionnel du coefficient hiérarchique concerné ;
- de remettre en cause les passages systématiques de tranches d'ancienneté selon les rythmes prévus au préambule du dit accord ;
- d'exclure les salariés qui seraient embauchés après la date d'application du présent accord du bénéfice des dispositions concernant l'ancienneté.

D. - Les difficultés d'application n'ayant pas trouvé de solution peuvent être portées par l'une ou l'autre partie devant la commission prévue à l'article 82.

Durée du délai-congé

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 28 octobre 1994 étendu par arrêté du 21 juillet 1994 JORF 3 août 1994.

A l'issue de la période d'essai, la durée du délai-congé réciproque est fixée, sauf en cas de faute grave, à trois mois.

Nota : L'avenant du 28 janvier 1994 remplace les codes APE par des codes NAF dans le champ d'application de la présente convention.

Heures d'absence pour recherche d'emploi

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 28 octobre 1994 étendu par arrêté du 21 juillet 1994 JORF 3 août 1994.

Pendant la période de délai-congé et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les cadres seront autorisés à s'absenter chaque jour, pendant deux heures, pour rechercher un emploi.

Ces heures d'absence seront déterminées par accord entre les parties. Elles pourront être bloquées, en tout ou en partie, avant l'expiration du délai-congé. En cas de désaccord, elles seront fixées alternativement un jour au gré du cadre, un jour au gré de l'employeur.

Ces heures d'absence ne donneront lieu en aucun cas à une réduction des appointements.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période de délai-congé pourra quitter l'entreprise sous réserve d'en avoir avisé son employeur quinze jours auparavant, par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre reçu, et de justifier de ce nouvel emploi. Dans ce cas, l'employeur sera tenu de payer le salaire correspondant à la période du délai-congé effectivement travaillée.

Avant que la moitié de la période de délai-congé ne soit écoulée, le cadre licencié pourra quitter l'entreprise dans les mêmes conditions que celles précisées à l'alinéa précédent sous réserve d'avoir obtenu l'accord de son employeur.

Nota : L'avenant du 28 janvier 1994 remplace les codes APE par des codes NAF dans le champ d'application de la présente convention.

Indemnité de licenciement.

Article 10

En vigueur étendu

Sauf en cas de faute grave, il sera alloué aux salariés licenciés ayant 1 an de présence continue dans l'entreprise une indemnité de licenciement tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et dont le montant est fixé à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Tout cadre licencié âgé de 50 ans et plus et ayant au moins 20 ans d'ancienneté continue en qualité de cadre verra son indemnité de licenciement portée au plafond de 8 fois ce salaire sauf si le calcul prévu au paragraphe précédent est plus favorable au salarié.

Retraite

Article 11

En vigueur étendu

1. Départ en retraite

Le cadre qui désire prendre sa retraite devra prévenir son employeur 1 mois avant la date à laquelle il souhaite mettre fin à son contrat s'il justifie d'une ancienneté de services continus inférieure à 2 ans, et 2 mois pour une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans.

Il percevra une allocation de fin de carrière en fonction de son ancienneté dans l'entreprise et déterminée comme suit :

- 1 mois de salaire après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

2. Mise à la retraite

Sous réserve de la dérogation prévue à l'article L. 1237-5 du code du travail, la mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge de 65 ans sous réserve des dispositions suivantes :

Trois mois avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge de 65 ans, l'employeur interroge par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans un délai de 1 mois suivant la demande écrite ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée au paragraphe précédent, l'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite du salarié concerné l'année qui suit la date à laquelle le salarié atteint l'âge de 65 ans.

La même procédure est applicable les 4 années suivantes.

Les salariés mis à la retraite percevront une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement.

Repos hebdomadaire Isère Accord du 10 juillet 1991

Chambre syndicale nationale des distributeurs de caravanes, autocaravanes et maisons mobiles section de l'Isère ;

Fédération C.F.D.T. des services (Isère) ;
Union départementale des syndicats F.O. ;
Union départementale des syndicats C.F.T.C.,

Article 1

En vigueur non étendu

Dans le département de l'Isère, le repos hebdomadaire des salariés occupés dans les établissements ou partie d'établissements où s'effectue la vente de caravanes, autocaravanes, maisons mobiles et accessoires, doit être donné le dimanche ; le repos hebdomadaire doit être précédé ou suivi d'une deuxième journée de repos par semaine.

Article 2

En vigueur non étendu

Toutefois, le personnel de vente pourra, à titre exceptionnel et dans les conditions prévues par le code du travail, être occupé certains dimanches pour permettre l'organisation de manifestations commerciales particulières.

Article 3

En vigueur non étendu

Les jours fériés légaux ne seront pas travaillés à l'exception de ceux donnant lieu à l'organisation de certaines manifestations commerciales, déterminées ainsi qu'il est dit à l'article 6 du présent accord, et dans la limite fixée par les dispositions de l'article 58 de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989.

Article 4

En vigueur non étendu

Les heures exceptionnellement travaillées le dimanche et les jours fériés seront rémunérées avec majoration de 100 p. 100, et donneront lieu à l'octroi d'un repos compensateur d'une durée équivalente dans le mois qui suit.

Article 5

En vigueur non étendu

Les organisations signataires tiennent à rappeler les dispositions réglementaires suivantes :

- a) Il est interdit d'occuper plus de six jours par semaine un même salarié (art. L. 221-2 du code du travail) ;
- b) Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives (art. L. 221-4 du code du travail).

Article 6

En vigueur non étendu

Les parties signataires se réuniront une fois par an courant décembre pour faire le point de l'application de ces dispositions et définir la liste des manifestations commerciales exceptionnelles prévues par l'article 2 du présent accord.

Article 7

En vigueur non étendu

Les organisations signataires conviennent de demander à M. le ministre du travail de bien vouloir étendre les dispositions du présent accord à l'ensemble des entreprises entrant dans son champ d'application territorial et professionnel.

Article 8

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de l'Isère, et d'une remise au greffe du conseil des prud'hommes de Grenoble.

Repos hebdomadaire Isère Annexe ouverture au public des établissements Accord du 10 juillet 1991

Article 1

En vigueur non étendu

Les organisations signataires affirment leur volonté de voir l'ensemble des établissements et parties d'établissements visés à l'article 1er de l'accord précité fermer au public les dimanches et jours fériés ; pour tenir compte des caractéristiques de l'activité de ce secteur professionnel ainsi que des réalités spécifiques du département de l'Isère, cette obligation s'appliquera du 1er janvier au 14 mars, du 16 mai au 30 septembre, du 16 novembre au 31 décembre de chaque année.

Article 2
En vigueur non étendu

Les organisations signataires soulignent que pour les périodes pendant lesquelles l'obligation de fermeture n'existe pas (c'est-à-dire du 15 mars au 15 mai et du 1er octobre au 15 novembre de chaque année), le repos dominical des salariés pourra être suspendu par arrêté municipal ou préfectoral dans les formes et conditions prévues par le code du travail, dans la limite de cinq dimanches par an, au total, pour chaque établissement ; deux des cinq dimanches seront nécessairement pris pendant les périodes des foires de printemps et d'automne de Grenoble.

Article 3
En vigueur non étendu

Les organisations signataires conviennent de demander à M. le préfet de l'Isère d'ordonner, en application de l'article L. 221-17 du code du travail, la fermeture au public des établissements visés par la présente annexe, dans les conditions précisées à l'article 1er, et de prendre les mesures nécessaires pour en faire assurer le respect.

Accord du 24 mars 1993 relatif à la saisonnalité dans le département de la Savoie

Fédération nationale du commerce des articles de sports et de loisirs.

C.F.D.T. ;
C.G.T.-F.O..

En vigueur étendu

Les dispositions suivantes s'appliquent aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs, situées en stations de montagne en Savoie.

Par station de montagne, il faut entendre toute commune disposant de remontées mécaniques installées à des fins de pratique du ski.

Lutte contre la précarité

En vigueur étendu

1.1. Afin de fidéliser les relations entre employeurs et salariés, et de renforcer la stabilité des liens contractuels, les signataires décident de recourir au contrat de travail intermittent conformément aux articles L. 212-4-8 et suivants du code du travail.

Il est précisé que la relation de travail au cours des deux premières saisons peut rester soumise aux modalités du contrat à durée déterminée de droit commun.

Le contrat de travail acquiert la nature de contrat à durée indéterminée intermittent dès lors que les parties décident de poursuivre leur relation la saison suivante.

Le nouveau contrat devra être établi par écrit. Il est entendu qu'il comporte un délai de prévenance spécifique permettant aux parties, dans l'intersaison, de s'informer mutuellement de leurs intentions. La position réciproque confirmée par écrit devra être fixée au plus tard deux mois avant le début de la première saison soumise aux modalités du contrat à durée indéterminée. De même, chaque année et au plus tard deux mois et demi avant la date de début de la période d'activité, l'employeur pourra s'enquérir, par courrier recommandé avec avis de réception, de la position du salarié vis-à-vis de ce contrat. Le salarié disposera alors d'un délai de quinze jours depuis la date de réception du courrier de l'employeur pour faire connaître sa position à ce dernier, et cela au moyen d'un courrier recommandé avec avis de réception (1).

Pour les salariés déjà titulaires de contrats saisonniers d'une année sur l'autre avec le même employeur, le contrat intermittent prendra en compte l'antériorité des contrats précédents pour le calcul de la prime d'ancienneté conformément à l'article 73 de la convention collective, dans la limite de trois ans.

Dès lors que le contrat de travail a acquis le caractère du contrat intermittent, sa rupture intervient dans les conditions et avec les obligations réciproques prévues pour le droit commun des contrats à durée indéterminée par les règles législatives et conventionnelles.

1.2. Il est institué une prime dite de saisonnalité pour le personnel qui ne bénéficie pas de contrat à l'année lorsque ceux-ci ont accompli une saison complète. Cette prime qui est égale à 8 p. 100 de l'indemnité de congés payés est liquidée en fin de saison en même temps que l'indemnité qui lui sert d'assiette.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L212-4-9 du code du travail (arrêté du 28 octobre 1993, art. 1er).

Formation

En vigueur étendu

Dans le but de compléter les accords en cours au niveau national, et pour faire progresser rapidement la situation des personnels confrontés aux particularités locales et aux contraintes de la saisonnalité, un groupe de travail se mettra en place dès le début de l'année 1993.

Il aura pour mission, en lien avec le nouveau comité départemental qui sera institué en 1993, de :

- évaluer les besoins de la profession en termes de compétences à acquérir au regard des évolutions économiques et sociales ;
- proposer les référentiels des parcours pédagogiques à mettre en place et les montages financiers correspondants ;
- rechercher les formes adaptées de reconnaissance de l'effort de formation.

Extension

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent que la procédure d'extension soit mise en oeuvre.

Accord du 28 janvier 1994 relatif au conseil paritaire de surveillance et gestion du régime de prévoyance

Fédération nationale du commerce des articles de sports et de loisirs ;
Chambre syndicale nationale des distributeurs de caravanes, auto-caravanes et maisons mobiles ;
Chambre syndicale nationale des armuriers et des commerçants détaillants en armes et munitions ;
Chambre syndicale nationale des marchands détaillants d'articles de pêche de France.

Fédération des services (C.F.D.T.) ;
F.N.E.C.S. - S.N.C.C.D. (C.G.C.) ;
C.F.T.C. - F.E.C.T.A.M. ;

Ainsi que : l'A.G.R.R.Prévoyance, institution de prévoyance agréée sous le n° 942 par M. le ministre du travail, en date du 18 février 1977, et par M. le ministre de l'agriculture, en date du 27 décembre 1984.

Création d'un conseil paritaire de surveillance

Article 1

En vigueur non étendu

Les organisations signataires confient à l'AGRR-Prévoyance, institution régie par l'article L. 732-1 du code de la sécurité sociale, la gestion des garanties décès, rente, éducation, incapacité et rente invalidité, définies dans l'avenant du 28 janvier 1994 à la Convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs, en date du 26 juin 1989.

Il est créé un conseil paritaire de surveillance composé de :

- un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataires ;
- un nombre égal de représentants des organismes employeurs.

Le conseil élit en son sein, pour deux ans, un président et un vice-président, pris alternativement dans chaque collège.

Réunions et rôle du conseil paritaire de surveillance

Article 2

En vigueur non étendu

Il se réunit au moins une fois par an, sur convocation de son président ou à la demande de l'une des organisations signataires. Il a pour objet :

- de représenter l'AGRR-Prévoyance auprès de diverses structures de la profession ;
- de contribuer au développement de la prévoyance en facilitant à ses ressortissants la mise en oeuvre des règlements des sections spécialisées de l'AGRR-Prévoyance ;
- de participer par tous moyens à l'information des personnes intéressées ;
- de permettre au conseil d'administration de l'AGRR-Prévoyance de rendre compte de la gestion du régime aux divers représentants de la profession.

Par ailleurs, le conseil paritaire de surveillance a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de prévoyance :

- application et interprétation des textes ;
- examen des litiges résultant de cette application ;
- suivi de la mise en conformité des contrats existants ;
- examen des bilans annuels ;
- contrôle des opérations administratives et financières ;
- propositions rajustements et d'améliorations des dispositions du régime de prévoyance.

Frais de fonctionnement du conseil paritaire de surveillance

Article 3

En vigueur non étendu

Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas seront remboursés par l'AGRR-Prévoyance sur les bases suivantes :

- déplacement SNCF : 50 % du cumul des tarifs 1re et 2e classe ;
- hébergement : 250 F par nuitée ;
- repas : 100 F par repas.

Bilans annuels établis par l'AGRR-Prévoyance

Article 4

En vigueur non étendu

Résultats du régime

l'AGRR-Prévoyance s'engage à adresser, à la fin de chaque exercice, et dans un délai de six mois après la clôture de l'exercice considéré, au Conseil paritaire qui en fait la demande, un rapport technique et financier faisant ressortir au titre de chaque catégorie de personnel concerné le montant des :

- prestations versées et leur répartition par garantie ;
- cotisations brutes encaissées ;
- provisions techniques aux 1er janvier et 31 décembre de l'exercice considéré ;
- quote-part des produits financiers, et des charges (frais de gestion), ainsi que des détails individuels portant sur les rentes éducation et rentes invalidité en cours de service.

Sera joint à ce rapport un commentaire portant appréciation sur le caractère exceptionnel ou permanent des résultats et des conclusions qu'il convient d'en tirer.

Le conseil paritaire de surveillance décidera de l'utilisation du solde du compte de résultats du régime lorsque celui-ci sera bénéficiaire, afin notamment d'améliorer les prestations servies par le régime de prévoyance, ou de financer des opérations à caractère social.

Par ailleurs, l'AGRR-Prévoyance mettra à disposition du conseil paritaire de surveillance des statistiques annuelles portant, entre autres, sur :

- le nombre d'entreprises adhérentes ;
- le nombre moyen de salariés par adhérent ;
- le niveau de salaire moyen ;
- la répartition des salariés par sexe.

Définition des garanties

Article 5

En vigueur non étendu

Les garanties sont celles prévues par l'avenant du 28 janvier 1994 à la convention collective du commerce des articles de sports et équipements de loisirs.

Rentes éducation OCIRP et rentes invalidité

Les garanties rente éducation et rente invalidité sont gérées selon la technique de gestion en capitaux de couverture. Dans ce cadre, en cas de résiliation des contrats, l'AGRR-Prévoyance s'engage à ce que les prestations en cours continuent d'être servies à leurs bénéficiaires au moins au niveau atteint à cette date.

Adhésion

Article 6

En vigueur non étendu

La signature du présent protocole vaut adhésion pour l'ensemble des entreprises de la profession visée par la convention collective.

Chaque entreprise concernée remplira de ce fait un contrat d'adhésion et recevra une notice d'information sur le régime de prévoyance et sur les formalités que les assurés devront accomplir en cas de réalisation des risques couverts.

Les entreprises devront la remettre à leurs salariés lors de la mise en place du régime et à tout nouvel embauché.

Chaque entreprise bénéficiera de l'assistance technique, administrative et juridique des équipes régionales et nationale de l'AGRR-Prévoyance.

Modification

Révision des contrats individuels d'adhésion

Les contrats d'adhésion sont aménagés en cas de modification de la législation de base sécurité sociale, ou des garanties conventionnelles mais également en cas de révision des tarifications.

Ces aménagements devront faire l'objet d'un accord des partenaires sociaux et seront alors intégrés d'office dans les contrats existants.

Les contrats peuvent également être aménagés sur demande ponctuelle des adhérents. Dans ce cas, les aménagements font l'objet d'un contrat supplémentaire, exclu de la mutualisation conventionnelle.

Résiliation des contrats individuels d'adhésion

Les contrats sont conclus pour une durée minimum identique à celle du protocole d'accord. Au-delà, ils sont résiliables par l'employeur et les salariés concernés, par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant un préavis de 4 mois.

La résiliation prend alors effet au 31 décembre de l'exercice concerné. Disparition des adhérents de l'AGRR.

Prévoyance ou dénonciation de l'accord

S'agissant des salariés en arrêt de travail et indemnisés par l'AGRR-Prévoyance, qui relèveraient d'établissement ayant cessé toute activité postérieurement à la prise d'effet du contrat AGRR-Prévoyance, les prestations leur seront maintenues au-delà de la disparition de l'adhérent et continueront d'être normalement revalorisées.

En cas de disparition d'une entreprise adhérente ou de dénonciation de l'accord de prévoyance, la garantie décès cesse.

Cotisations

Article 7

En vigueur non étendu

Pour les garanties définies au régime de prévoyance, les cotisations (frais de gestion inclus) sont fixées à :

Non-cadres : 0,40 % du salaire total.

Cadres : 1,50 % de la tranche A des salaires.

Ces taux s'appliqueront pour les exercices 1994-1995-1996 sur la masse salariale brute de l'ensemble des salariés, quelle que soit leur ancienneté dans la profession.

Les cotisations sont réparties de la façon suivante :

Non-cadres :

Décès : 0,21 %.

Rente éducation : 0,04 %.

Invalidité : 0,15 %.

Ces cotisations sont ventilées ainsi : 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à celle du salarié :

Cadres :

Décès : 0,70 %.

Rente éducation : 0,08 %.

Incapacité : 0,47 %.

Invalidité : 0,25 %.

Ces cotisations sont à la charge exclusive des employeurs.

Exonération

Article 8

En vigueur non étendu

Pendant toute la période au cours de laquelle un assuré est en arrêt de travail pour incapacité ou invalidité, les garanties sont maintenues à titre gracieux, dès lors qu'il ne perçoit plus de salaire.

Frais de gestion

Article 9

En vigueur non étendu

Pour effectuer toutes les opérations relatives à la gestion du régime de prévoyance, à savoir mise en place des contrats, réalisation des notices d'information des salariés, appel des cotisations, paiement des prestations, l'A.G.R.R.-Prévoyance prélèvera sur les cotisations :

6 % en matière de décès.

10 % en matière de rente éducation.

8 % en matière d'incapacité invalidité.

Accord du 28 janvier 1994 relatif au conseil paritaire de surveillance et gestion du régime de prévoyance

Fédération nationale du commerce des articles de sports et de loisirs ;
Chambre syndicale nationale des distributeurs de caravanes, auto-caravanes et maisons mobiles ;
Chambre syndicale nationale des armuriers et des commerçants détaillants en armes et munitions.

Fédération des services C.F.D.T. ;
F.N.C.E.S. - S.N.C.C.D. C.G.C. ;
C.F.T.C. - F.E.C.T.A.M..

Champ d'application

En vigueur étendu

Il est institué un régime de prévoyance au profit des salariés non cadres et cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sport et équipements de loisirs.

On entend par non-cadres le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

On entend par cadres le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Ce régime de prévoyance permet d'assurer le service :

- d'un capital et de rentes éducation en cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue ;
- de prestations complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en cas d'arrêt de travail ;
- dans les conditions définies dans le présent avenant.

Entraîne la suspension du droit à garantie et du financement correspondant, la suspension du contrat de travail, en cas de congés ou absences non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est en revanche maintenu, moyennant paiement des cotisations (sauf dispositions particulières prévues au paragraphe « Cotisations »), au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Indépendamment de toute application d'un dispositif de portabilité, le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail (sauf si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations).

I - Personnel non cadre

En vigueur étendu

GARANTIE DECES-INVALIDITE PERMANENTE ET ABSOLUE

Le bénéfice des garanties est accordé dès la date d'embauche et sans condition d'ancienneté. Il est également accordé à tous les salariés qui seraient en arrêt de travail à la prise d'effet du régime, sous réserve qu'à cette date, ils soient toujours sous contrat de travail.

Capital

En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital fixé à :

- célibataire, veuf, divorcé : 150 % du salaire de référence ;
- marié : 200 % du salaire de référence ;
- majoration par personne à charge : 50 % du salaire de référence.

Invalité permanente et absolue

L'invalité permanente et absolue IPA (3e catégorie reconnue par la sécurité sociale) est assimilée au décès et donne lieu au versement par anticipation du capital. La garantie décès prend fin avec ce paiement.

Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié du salarié, alors qu'il reste au jour du décès des enfants à la charge du conjoint qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès, entraîne le versement au profit de ces derniers (par parts égales entre eux) d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut, tranches A et B perçu au cours des douze derniers mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès, auquel s'ajoutent les primes et gratifications perçues au cours de cette même période.

Rente éducation OCIRP.

En cas de décès ou d'invalité permanente et absolue du salarié, il est versé à chaque enfant à charge, en complément de la majoration pour personne à charge, une rente éducation dont le montant est fixé à :

- 5 % du salaire de référence par enfant à charge jusqu'à 18 ans ;
- 10 % du salaire de référence par enfant à charge âgé de 18 à 26 sous condition mentionnée ci-dessous.

Le montant des rentes est doublé pour les orphelins de père et de mère.

Sont considérés comme enfants à charge :

Tous les enfants du participant et de son conjoint ou concubin ou partenaire lié par un PACS, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus à charge fiscalement au moment du décès du participant, âgés de moins de 18 ans ou 26 ans, sous condition :

- qu'ils poursuivent :
- des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
- une formation professionnelle en alternance ;
- d'être en apprentissage ;
- d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré ;
- inscrits auprès de l'agence nationale pour l'emploi (ANPE) comme demandeurs d'emploi ;
- ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés.

Sans limitation de durée en cas d'invalité avant le 21e anniversaire, équivalent à l'invalité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civil.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut tranches A et B perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès, auquel s'ajoutent les primes et gratifications perçues au cours de cette même période.

Allocation d'obsèques.

En cas de décès du conjoint, du concubin ou d'un enfant à charge du salarié, il est versé une allocation d'obsèques égale à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, en vigueur au jour du décès.

Maintien de la garantie en cas de décès.

Salarié ou ancien salarié bénéficiant du maintien de la garantie décès en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

Les garanties en cas de décès, telles qu'elles sont définies par le présent régime, sont maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion de l'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP comme organismes assureurs mutualisateurs du régime de prévoyance conventionnel, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Définition de la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion s'applique à tout décès survenu postérieurement au 1er janvier 2002.

N'entre pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion, l'invalidité permanente et absolue (IPA) du salarié ou de l'ancien salarié survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations est maintenue par l'OCIRP conformément aux dispositions de son règlement général, mais cesse pour les garanties assurées par l'AG2R à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

Les exclusions de garanties prévues par l'accord s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue tant que des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité seront versées par AG2R Prévoyance et au plus tard jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

GARANTIE INVALIDITE

Les salariés classés en invalidité 1re catégorie par la sécurité sociale ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité compris entre 33 et 66 %, percevront une rente d'invalidité complétant les prestations de la sécurité sociale à hauteur de : 45 % du salaire de référence.

Les salariés, classés en invalidité 2e et 3e catégorie par la sécurité sociale ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 %, percevront une rente d'invalidité complétant les prestations de la sécurité sociale à hauteur de 80 % du salaire de référence.

Le bénéfice des garanties est accordé sans condition d'ancienneté, à tous les salariés qui seraient en activité à la prise d'effet du régime.

Rente invalidité

Les salariés, classés par la sécurité sociale en invalidité 2e ou 3e catégorie ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % percevront une rente complémentaire aux prestations de la sécurité sociale qui leur permettra d'être indemnisés à hauteur de 75 % du salaire brut.

Le service de la rente complémentaire cesse dès que la sécurité sociale arrête le versement des prestations en espèces, ou lors du service de la pension vieillesse pour inaptitude au travail, et au plus tard à la date de mise à la retraite.

L'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut moyen tranches A et B perçu au cours des douze derniers mois civils précédant l'arrêt de travail, auquel s'ajoutent les primes et gratifications perçues au cours de cette même période.

II - Personnel cadre

Personnel cadre

En vigueur étendu

GARANTIES DECES, INVALIDITE PERMANENTE ET ABSOLUE.

Le bénéfice des garanties est accordé dès la date d'embauche et sans condition d'ancienneté. Il est également accordé à tous les salariés qui seraient en arrêt de travail à la prise d'effet du régime, sous réserve, qu'à cette date, ils soient toujours sous contrat de travail.

Capital

En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital fixé à :

- célibataire, veuf, divorcé, marié, sans enfant à charge : 300 % du salaire de référence ;

- majoration par personne à charge : 100 % du salaire de référence.

Invalidité permanente et absolue

L'invalidité permanente et absolue IPA (3e catégorie reconnue par la sécurité sociale) est assimilée au décès et donne lieu au versement par anticipation du capital. La garantie décès prend fin avec ce paiement.

Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié du salarié, alors qu'il reste au jour du décès des enfants à la charge du conjoint qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès, entraîne le versement au profit de ces derniers (par parts égales entre eux) d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut, tranche A, perçu au cours des douze derniers mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès, auquel s'ajoutent les primes et gratifications perçues au cours de cette même période.

Rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue du salarié, il est versé à chaque enfant à charge, en complément de la majoration pour personne à charge, une rente éducation dont le montant est fixé à :

- 5 % du salaire de référence par enfant à charge jusqu'à 18 ans ;
- 10 % du salaire de référence par enfant à charge âgé de 18 à 26 sous condition mentionnée ci-dessous.

Le montant des rentes est doublé pour les orphelins de père et de mère.

Sont considérés comme enfants à charge :

Tous les enfants du participant et de son conjoint ou concubin ou partenaire lié par un PACS, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus à charge fiscalement au moment du décès du participant, âgés de moins de 18 ans ou 26 ans, sous condition :

- qu'ils poursuivent :
- des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
- une formation professionnelle en alternance ;
- d'être en apprentissage ;
- d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré :
- inscrit auprès de l'agence nationale pour l'emploi (ANPE) comme demandeurs d'emploi ;
- ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés.

Sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21e anniversaire, équivalant à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civil.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut tranches A perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès, auquel s'ajoutent les primes et gratifications perçues au cours de cette même période.

Maintien de la garantie en cas de décès.

Salarié ou ancien salarié bénéficiant du maintien de la garantie décès en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

Les garanties en cas de décès, telles qu'elles sont définies par le présent régime, sont maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion de l'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP comme organismes assureurs mutualisateurs du régime de prévoyance conventionnel, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Définition de la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion s'applique à tout décès survenu postérieurement au 1er janvier 2002.

N'entre pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion, l'invalidité permanente et absolue (IPA) du salarié ou de l'ancien salarié survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations est maintenue par l'OCIRP conformément aux dispositions de son règlement général, mais cesse pour les garanties assurées par l'AG2R à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

Les exclusions de garanties prévues par l'accord s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue tant que des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité seront versées par AG2R Prévoyance et au plus tard jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

GARANTIE INCAPACITE.

Le bénéfice de la garantie est accordé sans condition d'ancienneté aux salariés cadres qui seraient en activité à la prise d'effet du régime.

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, ayant donné lieu à une intervention du régime de base de la sécurité sociale, les salariés cadres bénéficieront d'une indemnisation complémentaire. Celle-ci interviendra à compter du 91^e jour d'arrêt fixe et continu.

Le montant des indemnités journalières, y compris les prestations de sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel, s'élèvera à 80 % du salaire brut tranche A.

Le versement des indemnités journalières complémentaires à la sécurité sociale cesse au plus tard au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Dans tous les cas, le versement cesse lors de la reprise de travail, au décès du salarié ou lors de la reconnaissance de l'invalidité ou de l'incapacité permanente professionnelle.

GARANTIE INVALIDITE.

Le bénéfice des garanties est accordé, sans condition d'ancienneté, à tous les salariés qui seraient en activité à la prise d'effet du régime.

Les salariés, classés en invalidité 1^{re} catégorie par la sécurité sociale ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité compris entre 33 % et 66 %, percevront une rente d'invalidité complémentaire à hauteur de 48 % du salaire de référence limité à la tranche A, y compris les prestations versées par la sécurité sociale.

Les salariés, classés en invalidité 2^e ou 3^e catégorie par la sécurité sociale ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 %, percevront une rente d'invalidité complémentaire à hauteur de 80 % du salaire de référence limité à la tranche A, y compris les prestations versées par la sécurité sociale.

Le service de la rente complémentaire cesse dès que la sécurité sociale arrête le versement des prestations en espèces, ou lors du service de la pension vieillesse pour inaptitude au travail, et au plus tard à la date de mise à la retraite.

L'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Cotisations

Pour les garanties décès, rente éducation, incapacité et rente invalidité, les cotisations (frais de gestion des régimes compris) sont fixées à :

- non-cadres : 0,50 % du salaire total « tranche A + tranche B » dont :
 - 0,46 % correspond aux garanties assurées par AG2R Prévoyance ;
 - 0,04 % est attribué au financement de la garantie rente éducation assurée par l'OCIRP ;
- cadres : 1,63 % du salaire total tranche A dont :
 - 1,59 % correspond aux garanties assurées par AG2R prévoyance ;
 - 0,04 % est attribué au financement de la garantie rente éducation assurée par l'OCIRP,

et réparti entre employeurs et salariés à raison de :

- non-cadres :
 - 50 % à la charge de l'employeur ;
 - 50 % à la charge du salarié. Dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance exclusivement le coût de la garantie incapacité de travail ;
- cadres :
 - 1,50 % tranche A à la charge de l'employeur ;
 - 0,13 % tranche A à la charge du salarié.

Dès lors que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisations. Cependant, lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant cette période d'indemnisation complémentaire, les cotisations restent dues sur la base du salaire réduit. L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou la suspension du versement des prestations par l'organisme assureur désigné.

Exonération

Pendant toute la période au cours de laquelle un assuré est en arrêt de travail pour incapacité ou invalidité, les garanties lui sont maintenues sans paiement de cotisation s'il ne perçoit plus de salaire. Ce maintien cesse en cas de dénonciation du régime ou de disparition de l'entreprise.

Date d'effet

Le régime de prévoyance mis en oeuvre par le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel aura été publié l'arrêté d'extension.

Modification - Dénonciation - Résiliation

L'AGRR Prévoyance présentera annuellement et au plus tard pour le 31 août de l'exercice N + 1 les comptes du régime arrêtés au 31 janvier N. A l'issue de cet examen, le régime mis en oeuvre par le présent avenant pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité de ce réexamen ne saurait excéder 5 ans.

En cas de demande de révision ou de dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires, la commission paritaire devra se réunir dans un délai de 4 mois.

Néanmoins et à défaut d'un accord regroupant la majorité qualifiée de chacun des collèges de l'ensemble des signataires, l'accord conservera son plein effet jusqu'à la conclusion et l'extension d'un nouvel accord, à défaut durant les 12 mois qui suivent la dénonciation.

Le nouvel accord de prévoyance s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la profession dès parution de son extension. Les salariés qui bénéficiaient des prestations au titre du régime dénoncé resteront garantis dans les conditions prévues par ledit régime.

Dépôt. - Demande d'extension

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L.132-10, L. 133-8 et suivants du code du travail, à déposer le texte du présent accord à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

III - Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

En vigueur étendu

Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les garanties du présent régime de prévoyance sont maintenues.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre des dispositions prévues aux garanties incapacité temporaire de travail pour les non-cadres et les cadres ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance définies à l'article L. 911.1 du code de la sécurité sociale.

Cette renonciation qui est définitive doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivants la date de cessation du contrat de travail.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, tels que définis précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1er mars 2011.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini aux titres de chaque garantie du régime de prévoyance des non-cadres et des cadres, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Financement de la portabilité

Le maintien des garanties lié à la portabilité est financé selon le principe de la mutualisation (préfinancement par les salariés en activité et par les entreprises) dans le cadre des cotisations fixées au régime de prévoyance, modifiées en dernier lieu par l'avenant n° 4 du 16 novembre 2010.

Une période d'observation de 18 mois à compter de la date d'effet du présent avenant (1er mars 2011) est prévue. A l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi et il sera statué sur la poursuite des modalités de financement.

Les organismes désignés (AG2R Prévoyance et OCIRP pour la garantie rente éducation) établissent un suivi technique spécifique de la charge de la portabilité.

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur.

Les anciens salariés relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent avenant est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires.

Ces modifications seront constatées par voie d'avenant.

Lettre paritaire du 6 décembre 1994

Fédération nationale du commerce des articles de sports et de loisirs ;
Chambre syndicale nationale des distributeurs de caravanes, auto-caravanes et maisons mobiles ;
Chambre syndicale nationale des marchands détaillants d'articles de pêche de France ;
Chambre syndicale des armuriers et commerçants détaillants en armes et munitions.

Fédération des employés et cadres C.G.T. - F.O. ;
Fédération des services C.F.D.T. ;
F.N.E.C.S. - S.N.C.C.D. C.G.C. ;
C.F.T.C. Fectam.

Champ d'application.

[En vigueur non étendu](#)

Dans le cadre de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs (n° 3049), les parties signataires de ladite convention conviennent que, dans l'attente de l'extension du nouveau champ d'application (accord du 28 janvier 1994), c'est l'ancien texte portant définition du champ d'application qui continue de s'appliquer.

Accord du 12 avril 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Fédération nationale du commerce des articles de sports et de loisirs ;
Chambre syndicale nationale des distributeurs de véhicules de loisirs ;
Chambre syndicale nationale des marchands détaillants d'articles de pêche de France ;
Chambre syndicale des armuriers et commerçants détaillants en armes et munitions.

FNECS-SNCCD CGC ;
FECTAM CFTC.

Préambule En vigueur étendu

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

Dans la perspective de l'abaissement de l'horaire légal et compte tenu d'un environnement fortement concurrentiel, les partenaires sociaux ont souhaité, sans attendre les échéances légales, réduire la durée du travail et mettre en place une organisation du temps de travail qui concilie le développement de l'emploi dans la branche, la qualité de service des entreprises, et les conditions de vie professionnelles et extraprofessionnelles des salariés.

En raison de la grande diversité des entreprises du secteur, notamment en terme de structure, de ressources humaines et de saisonnalité des produits, la réduction du temps de travail pourra prendre plusieurs formes, susceptibles de répondre aux conditions d'activité propres à chaque entreprise.

Les parties signataires conviennent donc d'adopter le présent accord cadre qui permet aux entreprises de la branche d'anticiper la réduction légale de la durée du travail pour mieux l'adapter aux spécificités des métiers.

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'une réduction du temps de travail doit contribuer à la réduction du chômage. Elles souhaitent donc que l'application de cet accord s'accompagne de création d'emplois au niveau de la branche.

Ainsi, toute entreprise qui appliquera cet accord et bénéficiera des dispositifs d'aides financières de l'Etat s'engage à augmenter d'au moins 6 % son effectif ou à maintenir celui-ci dans les conditions fixées par la loi du 13 juin 1998.

Aux termes de la loi, les embauches pourront être réalisées en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel.

Toutefois, pour donner toute son effectivité à la mesure, il y a lieu de favoriser les collaborations durables et notamment les contrats à durée indéterminée de préférence à temps plein.

Tout en restant dans des proportions raisonnables, une partie de ces embauches pourra également se faire par l'augmentation de la durée du travail des salariés à temps partiel.

Dans le cadre de la lutte contre l'exclusion, les entreprises favoriseront le recrutement des jeunes, des personnes reconnues handicapées au sens de l'article L. 323-10 du code du travail ou des publics rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, en particulier les chômeurs de longue durée.

En outre, les entreprises qui recruteront ce type de personnel et celles qui effectueront toutes leurs embauches en contrat à durée indéterminée pourront percevoir une aide majorée, conformément à la loi.

Ces embauches devront également pouvoir concerner toutes les catégories professionnelles.

Enfin, si une période de formation est nécessaire avant l'entrée en fonction, certaines embauches pourront être réalisées avant la réduction effective du temps de travail.

Champ d'application.

Article 1 En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises telles que définies à l'article 1er de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipement de loisirs n° 3049.

Il concerne les entreprises qui désirent anticiper la réduction légale de la durée du travail prévue par la loi du 13 juin 1998, pour mieux l'adapter aux spécificités de la branche.

Après les échéances fixées par la loi précitée, cet accord pourra également s'appliquer, dans son intégralité, aux entreprises qui souhaiteront accompagner la nouvelle durée légale du travail.

Durée du travail.

Article 2 En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet la réduction de la durée du travail.

En décidant d'appliquer cet accord, les entreprises réduiront d'au moins 10 % la durée du travail du personnel dont l'horaire hebdomadaire contractuel est supérieur à 35 heures.

Cette réduction devra avoir pour effet de porter au maximum la durée conventionnelle du travail à 35 heures hebdomadaire en moyenne.

Organisation du temps de travail.

Article 3 En vigueur étendu

Afin de faciliter cette réduction du temps de travail, les entreprises sont incitées à rechercher des modes d'organisation du travail répondant aux aspirations des salariés tout en permettant de développer les services attendus par les clients.

Les modes d'organisation du temps de travail pourront être mis en oeuvre par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel et

information des salariés concernés.

En fonction de leurs spécificités, les entreprises peuvent envisager les modalités suivantes :

- réduction avec répartition journalière ou hebdomadaire ;
- réduction avec répartition mensuelle ;
- réduction avec répartition sur l'année.

Ces modalités pourront être mises en oeuvre pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, d'un établissement, d'un rayon ou d'un service, en fonction des nécessités de l'organisation du travail. Dans ce cadre, les entreprises adopteront les outils nécessaires au décompte du temps de travail, conformément aux dispositions de l'article D. 212-21 du code du travail (1).

3.1. Réduction avec répartition journalière ou hebdomadaire

La réduction du temps de travail pourra s'effectuer de manière égale ou inégale sur les jours de la semaine.

Ainsi, à titre d'exemple, une réduction hebdomadaire de 4 heures pourra être totalement imputée sur un seul jour de la semaine, ou répartie de manière uniforme sur chaque jour travaillé.

Sauf accord du salarié, chaque journée travaillée ne comportera qu'une coupure d'une durée maximale de 2 heures.

3.2. Réduction avec répartition mensuelle

La réduction du temps de travail pourra aussi prendre la forme de jours de repos, proportionnels à cette réduction, accordés collectivement ou individuellement.

A titre d'exemple, pour une réduction du temps de travail de 10 % fixant l'horaire hebdomadaire à 35 heures, la réduction pourra prendre la forme soit d'une journée de repos par quinzaine, soit de deux jours de repos dans le mois, sur proposition du salarié et après validation de l'employeur (2).

3.3. Réduction avec répartition sur l'année

L'objectif est de pouvoir faire varier, sur tout ou partie de l'année, la durée moyenne hebdomadaire définie dans l'entreprise, en fonction des périodes de faible et de forte activité :

- la durée du travail au cours des périodes de forte activité sera au maximum de 46 heures hebdomadaire, la durée hebdomadaire ne pouvant toutefois excéder 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et la durée quotidienne ne pouvant excéder 10 heures. Les périodes pendant lesquelles les semaines de forte activité sont susceptibles de se situer comprendront un maximum de 20 semaines ;

- ces périodes de forte activité seront compensées par des périodes de faible activité pendant lesquelles la durée du travail sera inférieure à 35 heures, le salarié pouvant éventuellement bénéficier de semaines non travaillées ;

- le planning annuel indicatif, reprenant les périodes de faible et de forte activité, sera communiqué aux salariés au moins un mois avant l'année d'application. Des aménagements à ce planning indicatif seront toutefois possibles en cours d'année, en fonction des aléas de l'activité, tels que la modification du calendrier scolaire, les dates de soldes ou celles des salons spécialisés ;

- le planning des horaires propres à chacun des intéressés sera présenté au plus tard deux semaines avant le début de la période concernée. Sauf accord des intéressés ou contraintes particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l'entreprise, la modification des horaires devra respecter un délai de prévenance de 7 jours et sera limitée à deux fois par an. (1)

Dans ce cadre de répartition annuelle, les heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle du travail en vigueur ne donneront pas lieu à majoration pour heures supplémentaires, ni à repos compensateur.

La rémunération pourra être lissée sur l'année. Lorsque le salaire est lissé, et en cas de période de suspension du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'entreprise, cette période est indemnisée sur la base de la rémunération régulée. L'horaire à prendre en considération est l'horaire moyen sur la base duquel est établie la rémunération mensuelle moyenne.

Le temps de travail non exécuté en raison d'une suspension du contrat est décompté sur la base des heures qui auraient dû être réalisées, conformément au planning.

Le système mis en oeuvre dans le cadre d'indemnisation des périodes de suspension du contrat de travail ne peut pas conduire un salarié à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait effectivement travaillé.

Les indemnités de licenciement ou de départ en retraite sont calculées sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de variation des horaires du fait de son entrée ou de sa sortie des effectifs en cours d'année, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail.

Les heures excédentaires ou en débit seront rémunérées ou déduites sur la dernière fiche de paye, en tenant compte des éventuelles majorations conformément aux dispositions légales ; excepté en cas de licenciement économique, où le salarié conserve l'éventuel trop-perçu. Le montant de chaque heure à payer ou à retenir en cas de trop-perçu est calculé sur la base du taux horaire du salaire lissé.

Si, à la fin de la période annuelle, un salarié a dépassé sa durée annuelle de temps de travail, il percevra une majoration de salaire ou un repos compensateur conformément aux majorations légales alors en vigueur, pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée du travail annuelle.

Ces heures excédentaires s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires sauf si elles ont été compensées par un repos.

Toutefois, si ce décompte de fin de période annuelle fait apparaître un solde d'heures réellement travaillées négatif du fait de l'entreprise, il ne sera pratiqué aucune retenue sur salaire pour régularisation.

L'indemnisation des congés payés ou des jours fériés non travaillés se fait sur la base de la rémunération lissée.

Le recours au chômage partiel ne sera décidé qu'après avoir envisagé toutes les possibilités pouvant permettre de l'éviter.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er). Le cinquième alinéa relatif au planning annuel indicatif de l'article 3-3 (Réduction avec répartition sur l'année) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-2-1 du code du travail. Le premier tiret du septième alinéa relatif aux heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle du travail de l'article 3-3 (Réduction avec répartition sur l'année) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-5 (al. 2) du code du travail. Le seizième alinéa relatif aux heures excédentaires de l'article 3-3 (Réduction avec répartition sur l'année) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-2-1 et L. 212-5 du code du travail. (1) Arrêté du 25 mai 2000 art. 1 : Est supprimée l'exclusion (arrêté du 4 août 1999 JORF 8 août 1999) du sixième alinéa relatif au planning des horaires propres à chacun des intéressés de l'article 3.3 (Réduction avec répartition sur l'année). Il est inséré un cinquième alinéa ainsi rédigé : " Le sixième alinéa relatif au planning des horaires propres à chacun des intéressés de l'article 3.3 (Réduction avec répartition sur l'année) est étendu sous réserve que les modalités de décompte de la durée du travail des salariés mises en place, dans le cadre d'une modulation, par des calendriers individualisés, soient définies au niveau de l'entreprise, soit par application des modalités de décompte de la durée du travail fixées à l'article D. 212-21 du code du travail, soit selon tout autre moyen défini par un accord collectif, conformément à l'article L. 212-8 du code du travail.

Heures supplémentaires.

Article 4 En vigueur étendu

Dans l'entreprise, l'établissement, le rayon ou le service où la réduction du temps de travail s'accompagne d'une répartition annuelle des horaires, le contingent des heures supplémentaires libres sera diminué pour être ramené à 100 heures par an.

Hors périodes de modulation définies à l'article 3.3, les heures effectuées au-delà de la 36e heure seront rémunérées conformément aux dispositions légales.

Temps partiel.

Article 5 En vigueur étendu

Les parties préconisent aux entreprises qui diminueraient leur durée hebdomadaire de travail de favoriser l'accès à des emplois à temps plein ou l'accroissement des horaires de base des salariés à temps partiel.

Par ailleurs, dans le cadre des embauches compensatrices, les parties conviennent que la durée minimale hebdomadaire des salariés à temps partiel sera fixée à 25 heures sauf accord exprès des salariés.

Il est rappelé que les dispositions de l'avenant du 26 avril 1993 sur le travail à temps partiel demeurent applicables dans le cadre de la mise en oeuvre du présent accord.

Rémunération.

Article 6 En vigueur étendu

L'application des dispositions de cet accord s'accompagne du maintien de la rémunération, hors primes, des salariés concernés par la réduction du temps de travail à 35 heures, organisée autour d'un horaire annualisé.

Par ailleurs, si une entreprise décidait d'appliquer tout ou partie des dispositions de cet accord après les entrées en vigueur de la réduction de la durée légale du travail, elle devra également s'assurer que les salariés concernés auront bénéficié d'un maintien de leur rémunération.

Cadres.

Article 7 (1) En vigueur étendu

Les cadres bénéficieront de la réduction de la durée du temps de travail sous la forme de 15 jours de repos supplémentaires, à prendre dans l'année, sur proposition du salarié, après validation de l'employeur.

Après accord entre les parties, la prise de ces jours de repos pourra se faire sous la forme de demi-journées.

Les cadres à temps partiel bénéficieront de ces mêmes modalités de manière proportionnelle.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 3, point I, et de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

Mise en oeuvre - Aides de l'Etat.

Article 8 En vigueur étendu

8.1. Les entreprises qui le souhaitent pourront appliquer directement le présent accord après consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. En l'absence d'institutions représentatives du personnel, une information individuelle écrite aux salariés concernés devra être effectuée.

8.2. (1) Les entreprises qui souhaitent bénéficier des dispositifs d'aides financières de l'Etat devront réduire d'au moins 10 % la durée du travail, afin de la porter au maximum à 35 heures hebdomadaire en moyenne et s'engager à augmenter d'au moins 6 % leur effectif ou à maintenir celui-ci, dans les conditions prévues par la loi du 13 juin 1998.

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, un accord complémentaire d'entreprise devra être négocié avec les représentants syndicaux ou à défaut avec des salariés dans le cadre du mandatement prévu par la loi du 13 juin 1998.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article 3, points II, IV et V, de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

Entrée en vigueur - Durée - Dénonciation.

Article 9 En vigueur étendu

Le présent accord reste autonome par rapport à la convention collective. Il est conclu pour une durée indéterminée, à compter de son extension.

Il sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail. Les parties signataires en demanderont l'extension conformément aux articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Toute dénonciation devra être notifiée avec un préavis de trois mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère de l'emploi.

Suivi.

Article 10 En vigueur étendu

Les partenaires sociaux seront régulièrement informés du suivi de la mise en oeuvre de l'accord.

A cet égard, les copies des accords complémentaires d'entreprise concernant cette réduction du temps de travail et celles des conventions signées avec l'administration, en cas d'application directe du présent accord, devront être adressées à la FNCASL, afin que celle-ci puisse en transmettre une synthèse aux membres signataires du présent accord. Par ailleurs, dans un délai de six mois après l'entrée en vigueur de l'accord, la délégation patronale effectuera un bilan de son application dans la branche, afin d'être discuté en commission paritaire.

Accord du 27 juin 2001 relatif à la formation professionnelle

Fédération professionnelle des entreprises du sport et des loisirs (FPS) ;
Chambre syndicale nationale des distributeurs de véhicules de loisirs (DICA) ;
Chambre syndicale des armuriers et commerçants détaillants en armes et munitions.

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;
Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;
Fédération des syndicats commerce, services et force de vente CFTC ;
Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires affirment leur volonté de développer la formation professionnelle dans la branche du sport et loisirs pour favoriser l'insertion des jeunes et le déroulement de carrière de l'ensemble des salariés de la profession.

Champ d'application.

Article 1 En vigueur étendu

Modifié par Accord du 18 novembre 2002 BO conventions collectives 2002-51 étendu par arrêté du 7 juillet 2003 JORF 18 juillet 2003.

L'accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du commerce des articles de sports et équipements de loisirs (n° 3049), étendue par arrêté du 11 octobre 1989.

Le présent accord se substitue à celui conclu le 26 octobre 1992.

Adhésion à un OPCA.

Article 2 **En vigueur étendu**

L'adhésion à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) a pour objet de :

- recevoir les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle ;
- mutualiser, dès le premier jour, les contributions versées par les entreprises au titre de l'alternance et du plan de formation. Les contributions obligatoires versées par les entreprises de la branche sont mutualisées par nature de contributions, en application de la législation en vigueur. Les contributions non utilisées au 30 novembre de chaque exercice sont affectées à la mutualisation générale au sein de l'OPCA, au plus tard le 31 décembre ;
- informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention financière en matière de formation ;
- prendre en charge et financer, suivant les critères, priorités et conditions définis par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) prévue à l'article 8, en liaison avec la section professionnelle paritaire, les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord, dans le respect des décisions de l'OPCA.

Désignation de l'OPCA.

Article 3 **En vigueur étendu**

Les signataires conviennent de confier la collecte et la gestion des fonds visés aux articles L. 951 et L. 952-1 du code du travail à titre exclusif (1) au FORCO.

Cette mission confiée à l'OPCA de branche est organisée différemment selon qu'il s'agit d'entreprises de moins de 10 salariés ou d'entreprises de 10 salariés et plus.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 27 novembre 2001, art. 1er).

Article 3 **En vigueur non étendu**

Modifié par Avenant du 1 décembre 2006 en vigueur le 1er janvier 2007 BO conventions collectives 2007-7.

Les signataires conviennent de confier la collecte et la gestion des fonds visés aux articles L. 951-1 et L. 952-1 du code du travail au FORCO.

Toutefois, les TPE et PME de moins de 250 salariés de la branche pourront déroger à cette obligation en adhérant à l'AGEFOS-PME.

Entreprises de moins de 10 salariés.

Article 4 **En vigueur étendu**

Modifié par Accord du 12 mai 2005 art. 16-4 BO conventions collectives 2005-31 étendu par arrêté du 3 février 2006 JORF 11 février 2006.

(Article remplacé par les articles 16-1 et 16-2 de l'accord du 12 mai 2005).

Entreprises de 10 salariés et plus.

Article 5 **En vigueur étendu**

Modifié par Accord du 12 mai 2005 art. 16-4 BO conventions collectives 2005-31 étendu par arrêté du 3 février 2006 JORF 11 février 2006.

(Article remplacé par les articles 16-1 et 16-2 de l'accord du 12 mai 2005).

Autres ressources versées à l'OPCA désigné à l'article 3.

Article 6 **En vigueur étendu**

Modifié par Accord du 12 mai 2005 art. 16-4 BO conventions collectives 2005-31 étendu par arrêté du 3 février 2006 JORF 11 février 2006.

(Article remplacé par les articles 16-1 et 16-2 de l'accord du 12 mai 2005).

Apprentissage.

Article 7 **En vigueur étendu**

Modifié par Accord du 12 mai 2005 art. 16-4 BO conventions collectives 2005-31 étendu par arrêté du 3 février 2006 JORF 11 février 2006.

(Article remplacé par les articles 16-3 de l'accord du 12 mai 2005).

Engagement de négociation.

Article 8 En vigueur étendu

En application des dispositions de l'article 40-1 de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 et aux avenants modificatifs, reprises à l'article L. 933-2 du code du travail, les parties signataires conviennent de se revoir pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Dans ce but, les parties signataires s'engagent à créer et mettre en place une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) au plus tard 6 mois après la date de signature de ce présent accord.

Cette CPNEFP pourra ainsi décider que des actions de formation sont considérées comme prioritaires en fonction de certaines caractéristiques relatives notamment :

- aux objectifs de la formation ;
- au public de la formation ;
- au contenu de la formation ;
- à la durée de la formation ;
- au niveau de l'action de formation ;
- à la sanction de la formation ;
- à l'organisation collective de l'action de formation.

Dépôt - Extension.

Article 9 En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail. Les parties signataires en demanderont l'extension conformément aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Avenant du 26 septembre 2001 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Fédération professionnelle des entreprises du sport et des loisirs (FPS) ;
Chambre syndicale nationale des distributeurs de véhicules de loisirs (DICA) ;
Chambre syndicale des armuriers et commerçants détaillants en armes et munitions.

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;
Fédération des services, commerce CFDT ;
Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ;
Fédération des syndicats, commerce, services et force de vente CFTC.

Création

Article 1 En vigueur étendu

Conformément aux engagements pris dans l'article 8 de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 27 juin 2001, les organisations signataires conviennent d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) dans la branche du commerce des articles de sports et équipements de loisirs.

Missions

Article 2 En vigueur étendu

La CPNEFP exerce les attributions dévolues par les accords nationaux interprofessionnels du 10 février 1969 et du 3 juillet 1991 complétés par les avenants du 8 novembre 1991, du 8 janvier 1992, du 5 juillet 1994, du 18 novembre 1996 et du 26 février 1997.

1. La CPNEFP a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi, notamment :

- elle étudie la situation de l'emploi, son évolution et permet l'information réciproque des organisations signataires ;
- elle est informée des licenciements collectifs et concourt au reclassement des salariés ;
- elle est invitée à se préoccuper des problèmes d'emploi soulevés par les déséquilibres durables entre l'offre et la demande et des problèmes résultant de l'évolution des qualifications en fonction notamment de l'introduction et du développement des nouvelles technologies ;
- elle concourt à l'insertion professionnelle des jeunes.

Dans le cadre de cette mission, la CPNEFP aura accès au rapport annuel de branche, remis à la commission nationale paritaire.

2. En matière de formation professionnelle, la CPNEFP a notamment pour mission :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- de définir les formations pouvant donner lieu à l'obtention de certificats de qualification professionnelle ;
- de suivre, dans le cadre des attributions qui lui sont dévolues, l'application des accords conclus sous l'égide de l'article 40-1 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié ;
- de définir les conditions de mise en oeuvre des différents contrats d'alternance prévus par l'accord du 3 juillet 1991 modifié par les avenants du 5 juillet 1994 et du 26 février 1997 ; elle pourra demander la mutation des fonds perçus par l'OPCA au titre de l'alternance au profit du CFA national (1) ;
- la CPNEFP pourra décider que des actions de formation sont considérées comme prioritaires en fonction de certaines caractéristiques relatives notamment :
 - aux objectifs de la formation ;
 - au public de la formation ;
 - au contenu de la formation ;
 - à la durée de l'action de formation ;
 - au niveau de l'action de formation ;
 - à la sanction de la formation ;
 - à l'organisation collective de l'action de formation.

Dans le cadre de sa mission, la CPNEFP procède à l'examen annuel :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du ministère de l'éducation nationale ou du ministère de l'emploi et de la solidarité ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue menées dans la profession.

La CPNEFP peut procéder à l'élaboration de certificats de qualification professionnelle (CQP), qui auront pour objectif de valider l'obtention de qualifications professionnelles, notamment pour les jeunes dans le cadre des contrats de qualification.

(1) Tirez étendu sous réserve de l'application de l'article 30 (§ IV, 3°) de la loi de finances pour 1985 n°84-1208 du 29 décembre 1984 modifiée et de l'article R.964-16-1 du code du travail (arrêté du 19 avril 2002, art. 1er).

Composition

Article 3 **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 11 juin 2003 BO conventions collectives 2003-34 étendu par arrêté du 3 décembre 2003 JORF 12 décembre 2003.

Cette commission se compose de :

- un collège salariés comprenant 2 représentants (1 titulaire et 1 suppléant) par organisation syndicale représentative ;
- un collège employeurs comprenant un nombre égal à celui du collège salariés, de représentants des organisations d'employeurs.

Tous les 2 ans, un président et un vice-président appartenant à un collège distinct sont élus par leur collège respectif.

A chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités. Ils assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission.

Fonctionnement

Article 4

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 11 juin 2003 BO conventions collectives 2003-34 étendu par arrêté du 3 décembre 2003 JORF 12 décembre 2003.

La commission se réunira au moins 4 fois par an, et chaque fois qu'elle sera convoquée par le président et le vice-président ou à la demande de 3 au moins de ses membres titulaires.

La délégation patronale assumera les charges du secrétariat.

En cas d'absence du président, c'est dans le collège du président que doit être désigné le suppléant au président.

En cas d'absence d'un titulaire, il est fait appel au suppléant qui a alors les mêmes droits et pouvoirs que le titulaire. Les suppléants sont convoqués en même temps et sont destinataires des mêmes documents.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Un procès-verbal est rédigé pour chaque séance ; il est signé par le président et le vice-président et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

En cas de situation de blocage au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à la commission paritaire nationale de la convention collective.

Indemnisation

Article 5

[En vigueur étendu](#)

L'indemnisation des participants à toutes les réunions de la CPNEFP se fera selon les modalités prévues à l'article 5 de la convention collective du commerce des articles de sports et équipements de loisirs.

Entrée en vigueur

Article 6

[En vigueur étendu](#)

Le texte du présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et procéder au dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé par l'une des parties signataires avec un préavis de 3 mois.

Le présent accord prendra effet le jour suivant le dépôt auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi.

L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Accord du 19 mars 2002 relatif au repos dominical (Vienne)

La chambre syndicale nationale des distributeurs de véhicules de loisir,

L'union départementale Force ouvrière ;
L'union départementale CFDT ;
L'union départementale CFE-CGC,

Article 1

[En vigueur non étendu](#)

Le précédent accord du 26 décembre 1979 est abrogé et remplacé par le présent accord.

Article 2

[En vigueur non étendu](#)

Durant la période du 1er février au 31 octobre de chaque année les commerces relevant du secteur d'activité de la chambre syndicale signataire pourront demander l'ouverture exceptionnelle du dimanche et ainsi déroger au repos hebdomadaire dominical en application de l'article L. 221-19 du code du travail.

Article 3
En vigueur non étendu

Il ne sera fait appel qu'aux salariés volontaires, aucune contrainte, aucune pression, aucune sanction ne pourra être exercée ou prise à l'encontre des salariés (employés et cadres) qui refuseront de travailler.

Les heures travaillées ces dimanches d'ouverture exceptionnelle donneront lieu à un repos compensateur pris dans les 3 mois entourant le dimanche considéré en accord entre les deux parties.

Les heures de travail effectuées ce dimanche donneront lieu à une majoration du salaire habituel de l'intéressé (salaire horaire minimal conventionnel de leur classification). Cette majoration ne sera pas inférieure au salaire d'une journée travaillée.

Article 4
En vigueur non étendu

A la demande d'une des parties signataires, des discussions régionales pourront être entreprises afin de rechercher une cohérence sur le repos hebdomadaire dominical.

Les parties signataires rappellent les dispositions des articles L. 221-2 et L. 221-3 du code du travail qui prescrivent qu'il est interdit d'occuper plus de 6 jours consécutifs par semaine un même salarié et que le travail le dimanche est interdit pour les apprentis.

Accord du 18 novembre 2002 relatif à la formation professionnelle

Fédération professionnelle des entreprises du sport et des loisirs (FPS) ;
Chambre syndicale des distributeurs de véhicules de loisirs (DICA) ;
Chambre syndicale des armuriers et commerçants détaillants en armes et munitions.

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;
Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;
Fédération des syndicats, commerce, services et force de vente CFTC.

En vigueur étendu

Il est inséré un nouvel alinéa à l'article 1er de l'accord du 27 juin 2001 relatif à la formation professionnelle rédigé comme suit :

"Le présent accord se substitue à celui conclu le 26 octobre 1992."

Le reste de l'article demeure inchangé.

Avenant n° 1 du 18 novembre 2002 relatif aux modifications à l'accord prévoyance du 28 janvier 1994

Fédération professionnelle des entreprises du sport et des loisirs (FPS) ;
Chambre syndicale nationale des distributeurs de véhicules de loisirs (DICA) ;
Chambre syndicale des armuriers et commerçants détaillants en armes et munitions.

Fédération des employés et cadres CFT-FO ;
Fédération des services, commerce CFDT ;
Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;
Fédération des syndicats, commerce, service et force de vente CFTC ;
Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT.

En vigueur étendu

Objet

Le présent avenant a pour but de modifier l'avenant Prévoyance du 28 janvier 1994 à la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs.

Le chapitre Ier relatif au personnel non cadre est modifié comme suit :

Chapitre Ier : Personnel non cadre.

En vigueur étendu

Article 1er

La garantie capital-décès est modifiée comme suit :

(voir ce texte)

Article 2

La garantie rente éducation est modifiée comme suit :

(voir ce texte)

Article 3

Il est créé un article 3 : " Allocation d'obsèques ".

(voir ce texte)

Article 4

Il est créé un article 4 : " Maintien de la garantie en cas de décès ".

(voir ce texte)

Article 5

La garantie invalidité est modifiée comme suit :

Il est créé un premier alinéa définissant la garantie en cas d'invalidité de 1re catégorie.

(voir ce texte)

Les autres termes de la garantie invalidité restent inchangés.

Les autres termes du chapitre Ier restent inchangés.

Article 6

La partie patronale s'engage, par ailleurs, à introduire dans le régime de prévoyance, une garantie couvrant l'incapacité, dans l'échéance de 2 ans, selon des modalités qui tiendront compte de la situation financière du régime.

Article 7

Le taux de cotisations est porté à :

0,49 % du salaire total et répartis entre employeurs et salariés à raison de :

- 50 % à la charge de l'employeur ;

- 50 % à la charge du salarié.

Le chapitre II relatif au personnel cadre est modifié comme suit :

Chapitre II : Personnel cadre.

En vigueur étendu

Article 1er

La garantie capital-décès est modifiée comme suit :

(voir ce texte)

Article 2

La garantie rente éducation est modifiée comme suit :

(voir ce texte)

Article 3

Il est créé un article décrivant le maintien de la garantie en cas de décès :

(voir ce texte)

Article 4

La garantie invalidité est modifiée comme suit :

Il est créé un premier alinéa définissant la garantie en cas d'invalidité de 1re catégorie.

(voir ce texte)

Les autres termes de la garantie invalidité restent inchangés.

Les autres termes du chapitre II restent inchangés.

Les dispositions du présent avenant prennent effet pour tous les sinistres survenant à compter du 1er janvier 2003 (1).

Fait à Paris, le 18 novembre 2002.

NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 7 juillet 2003.

Accord du 25 juin 2002 relatif aux certificats de qualification professionnelle

La fédération professionnelle des entreprises du sport et des loisirs (FPS) ;

La chambre syndicale nationale des distributeurs de véhicules de loisirs (DICA) ;

La chambre syndicale des armuriers et commerçants en armes et munitions,

La fédération des employés et cadres CGT-Force ouvrière ;

La fédération des services CFDT ;

La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ;

La fédération des syndicats, commerce, services et force de vente CFTC ;

La fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT,

En vigueur étendu

Vu l'ordonnance du 16 juillet 1986 (art. L. 989-2 du code du travail) permettant d'établir une liste des qualifications professionnelles pouvant être acquises par la voie du contrat de qualification ;

Considérant la possibilité de se former dans le cadre des plans de formation en entreprise ;

Vu l'accord portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du 26 septembre 2001, étendu au JO du 30 avril 2002 (arrêté du 19 avril 2002) ;

Vu la décision de la dernière commission paritaire nationale de branche du 25 juin 2002, les partenaires sociaux signataires arrêtent les dispositions suivantes visant à formaliser le dispositif conduisant au certificat de qualification professionnelle.

Chapitre Ier : Nature et objet des CQP

Définition du CQP.

Article 1

En vigueur étendu

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est un titre attestant, dans les conditions définies ci-après, des qualifications professionnelles obtenues dans la branche du commerce des articles de sports et équipements de loisirs.

Conditions d'obtention d'un CQP.

Article 2

En vigueur étendu

La qualification professionnelle peut s'obtenir au moyen d'actions de formation dont les contenus et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la CPNEFP et annexé à la décision de création du certificat de qualification professionnelle considéré par la commission paritaire nationale de branche.

Personnes pouvant obtenir le CQP.

Article 3

En vigueur étendu

La CPNEFP déterminera les publics visés par les actions de formation et pouvant s'y inscrire.

Chapitre II : Institution des CQP

Création d'un CQP.

Article 4-1 En vigueur étendu

La décision de créer tout CQP est prise par la commission paritaire nationale de branche. Cette décision prend la forme d'une délibération à laquelle un cahier des charges est annexé.

Toute demande émanant d'une (ou plusieurs) organisation(s) est portée de plein droit à l'ordre du jour. Cette demande est examinée en fonction des critères suivants :

- le domaine de qualification et les besoins existants ;
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi ;
- les axes prioritaires de formation.

Cahier des charges pédagogiques.

Article 4-2 En vigueur étendu

Pour chaque CQP créé, un cahier des charges pédagogiques sera établi comportant obligatoirement :

- la définition de la qualification ;
- le public visé ;
- le référentiel de formation et la durée ;
- l'organisation de l'alternance et du tutorat pour la présentation des CQP en contrat de qualification ;
- les modalités de suivi de la formation et son évaluation, qu'elle se fasse par la voie de l'alternance ou de la formation continue ;
- les pièces à fournir pour la délivrance des CQP.

Chapitre III : Organisation des cycles de formation

Agrément des organismes de formation.

Article 5 En vigueur étendu

Tout organisme désirant organiser une formation conduisant au CQP devra préalablement se faire habiliter par la CPNEFP.

Obligations des organismes de formation.

Article 6 En vigueur étendu

Tout organisme de formation agréé organisant des actions conduisant au CQP devra :

- déclarer tout démarrage de cycle de formation ;
- s'engager à se conformer au cahier des charges pédagogiques ;
- déclarer accepter les modalités d'évaluation finale.

Ces documents devront être adressés à la CPNEFP.

Obtention du CQP.

Article 7 En vigueur étendu

Les conditions d'obtention du CQP seront définies paritairement.

Fait à Paris, le 25 juin 2002.

Avenant n° 2 du 21 mars 2003 relatif à la prévoyance (modification de l'avenant du 28 janvier 1994 et de son avenant n° 1 du 18 novembre 2002)

Fédération professionnelle des entreprises du sport et de loisirs (FPS) ;
Chambre syndicale nationale des distributeurs de véhicules de loisirs (DICA) ;
Chambre syndicale des armuriers et commerçants détaillants en armes et munitions.

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;
Fédération des services, commerce CFDT ;
Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;
Fédération des syndicats, commerce, service et force de vente CFTC.

En vigueur étendu

Objet

Le présent avenant a pour but de modifier l'avenant " Prévoyance " du 28 janvier 1994 à la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs et son avenant n° 1 du 18 novembre 2002.

Le chapitre Ier, relatif au personnel non cadre, est modifié comme suit :

Article 1er

La garantie Invalidité est modifiée comme suit :

Le 1er alinéa définissant la garantie en cas d'invalidité 1re catégorie est modifié pour intégrer l'incapacité permanente professionnelle.

Les salariés classés en invalidité 1re catégorie par la sécurité sociale ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité compris entre 33 et 66 %, percevront une rente d'invalidité complétant les prestations de la sécurité sociale à hauteur de : 45 % du salaire de référence.

Les salariés, classés en invalidité 2e et 3e catégorie par la sécurité sociale ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 %, percevront une rente d'invalidité complétant les prestations de la sécurité sociale à hauteur de 80 % du salaire de référence.

Les autres termes de la garantie invalidité restent inchangés.

Article 2

Le taux de cotisations est maintenu à 0,49 % du salaire total dont 0,04 % sont attribués au financement de la garantie rente éducation assurée par l'OCIRP.

Le taux global est réparti à raison de :

- 50 % à la charge de l'employeur ;

- 50 % à la charge du salarié.

Les autres termes du chapitre II restent inchangés.

Le chapitre II, relatif au personnel cadre, est modifié comme suit :

Article 1er

La garantie Invalidité est modifiée comme suit :

Le 1er alinéa définissant la garantie en cas d'invalidité 1re catégorie est modifié pour intégrer l'incapacité permanente professionnelle.

Les salariés classés en invalidité 1re catégorie par la sécurité sociale ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité compris entre 33 et 66 % percevront une rente d'invalidité complétant les prestations de la sécurité sociale à hauteur de 54 % du salaire de référence.

Les autres termes de la garantie Invalidité restent inchangés.

Article 2

Le taux de cotisations est maintenu à 1,50 % du salaire total " tranche A " dont 0,04 % sont attribués au financement de la garantie rente éducation assurée par l'OCIRP.

Les autres termes au chapitre II restent inchangés.

Les dispositions du présent avenant prennent effet pour tous les sinistres survenant à compter du 1er janvier 2003.

Fait à Paris, le 21 mars 2003.

CPNEFP Avenant du 11 juin 2003

Fédération professionnelle des entreprises du sport et de loisirs (FPS) ;
Chambre syndicale nationale des distributeurs de véhicules de loisirs (DICA) ;
Chambre syndicale des armuriers et commerçants détaillants en armes et munitions.

Fédération des services, commerces CFDT ;
Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;
Fédération des syndicats, commerces, service et force de vente CFTC.

En vigueur étendu

L'alinéa 2 de l'article 3 de l'accord est modifié comme suit :

(voir cet article)

Il est inséré après le 2e tiret de l'article 4 un nouveau tiret rédigé comme suit :

(voir cet article)

Le reste de l'accord est inchangé.

Fait à Paris, le 11 juin 2003.

Avenant à l'accord du 27 juin 2001 relatif à la formation professionnelle Avenant du 12 novembre 2003

Fédération professionnelle des entreprises du sport et des loisirs FPS.

Fédération des syndicats, commerce, services et force de vente CFTC.

Chambre syndicale nationale des distributeurs de véhicules de loisirs camping-cars, résidences mobiles, caravanes, par lettre du 25 septembre 2005 (Mérignac), (BOCC 2005-37).

Préambule

En vigueur non étendu

Un peu plus de 2 années après la signature de l'accord du 27 juin 2001 relatif à la formation professionnelle dans la branche du commerce des articles de sports et des équipements de loisirs, les parties signataires ont constaté quelques difficultés d'application.

Par le présent avenant, les signataires ont ainsi souhaité apporter 2 modifications, l'une portant sur le choix de l'OPCA pour les PME de moins de 250 salariés, et l'autre portant sur l'obligation conventionnelle des entreprises de plus de 10 salariés.

Ces nouvelles dispositions remplacent celles de l'accord du 27 juin 2001 qui continue de s'appliquer pour toutes les dispositions non prévues par cet avenant. Cet avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du commerce des articles de sports et équipements de loisirs (n° 3049), étendue par arrêté du 11 octobre 1989.

Désignation de l'OPCA.

Article 1

En vigueur non étendu

L'article 3 de l'accord du 27 juin 2001 est remplacé intégralement par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Entreprises de moins de 10 salariés.

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 4 de l'accord du 27 juin 2001 est remplacé intégralement par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Entreprises de 10 salariés et plus.

Article 3

En vigueur non étendu

L'article 5 de l'accord du 27 juin 2001 est remplacé intégralement par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Date d'application, dépôt et extension.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera applicable à compter de sa date de signature soit dès la collecte 2004 portant sur les salaires versés en 2003.

Il sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail. Les parties signataires en demanderont l'extension conformément aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Lettre d'adhésion de DICA à l'avenant du 12 novembre 2003 portant révision de l'accord du 27 juin 2001 sur la formation professionnelle Lettre d'adhésion du 5 septembre 2005

En vigueur

Mérignac, le 5 septembre 2005.

Chambre syndicale nationale des distributeurs de véhicules de loisirs camping-cars, résidences mobiles, caravanes à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, conventions et accords collectifs, 210, quai de Jemmapes, B.P. 11, 75462 Paris Cedex 10.

Madame,

Suite à notre entretien téléphonique de ce jour, je vous confirme l'adhésion, en date du 20 juillet 2005, de notre chambre syndicale à l'avenant du 12 novembre 2003 portant révision de l'accord du 27 juin 2001 sur la formation professionnelle dans la branche du commerce des articles de sports et équipements de loisirs (CCN du 26 juin 1989, n° 3049).

Veuillez agréer, madame, l'expression de mes salutations distinguées.
Le délégué général.

Avenant du 2 décembre 2003 relatif au temps de travail et au logement dans les entreprises saisonnières

La fédération professionnelle des entreprises du sport et des loisirs (FPS),

La fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;
La fédération des syndicats, commerce, services et force de vente CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de la grande spécificité des entreprises saisonnières de la branche sports-loisirs situées dans les stations de montagne.

Ces entreprises fonctionnent en effet uniquement pendant la saison d'activité de la station, de début décembre à fin avril pour la saison dite des sports d'hiver et les mois de juillet et août correspondant aux congés d'été.

Et c'est pendant la saison d'hiver qui s'étale donc sur environ cinq mois que les entreprises du commerce d'articles de sport et d'équipements de loisirs connaissent une intense activité découlant :

- d'une ouverture 7 jours sur 7 de la station et de ses équipements de remontées mécaniques ;

- d'un besoin d'équiper en continu les vacanciers et pratiquants des sports de glisse, avec un équipement et un matériel spécifiques se faisant majoritairement par le biais de la location.

Pour faire face à cette demande d'équipement, les entreprises embauchent chaque année environ 2 000 employés sous contrats saisonniers.

Du fait de la localisation de ces lieux de travail, les employeurs doivent loger leurs salariés dans la majorité des cas.

Afin de faciliter le fonctionnement de ces entreprises spécifiques et d'assurer au personnel un cadre conventionnel mieux adapté, les parties signataires ont adopté le présent avenant saisonnier, venant compléter la convention collective du commerce des articles de sports et équipements de loisirs.

Champ d'application.

Article 1

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique aux salariés des entreprises saisonnières situées dans les stations de montagne d'hiver et d'été du territoire national français. Ses dispositions dérogent à celles fixées par la CCN n° 3049. Hors ces dispositions particulières, c'est la CCN n° 3049 et ses avenants qui continuent de s'appliquer à ces entreprises saisonnières.

Par entreprise saisonnière, les signataires entendent toute entreprise située en station de montagne dont l'activité dépend étroitement d'une saison, telle qu'une saison touristique.

Le présent avenant s'applique aux salariés ayant une qualification dans une des filières suivantes, telles que définies par la classification professionnelle issue de l'accord du 21 mars 2003 :
technique produit, vente, autres postes commerciaux, conseillers techniques glisse, accueil et caisse, animation et gestion de magasins.

Contrat de travail saisonnier.

Article 2

En vigueur étendu

L'embauche de tout salarié pour une saison doit être écrite et doit prévoir :

- la date de début du contrat et la date d'échéance du terme ou la durée minimale du contrat de travail à durée déterminée, ainsi que les conditions de renouvellement ;
- la désignation du poste et les tâches à effectuer ;
- l'intitulé de la convention collective ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue, à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines, pour un contrat d'une durée de 6 mois ou moins ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes ;
- les noms et adresses de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance ;
- les droits à congés payés.

Durée du travail.

Article 3

En vigueur étendu

L'établissement doit fonctionner tous les jours de la semaine sans interruption et l'éloignement géographique contraint souvent l'employeur à proposer un logement à ses salariés. Les possibilités d'hébergement étant considérablement limitées dans les stations de montagne, le recours à l'embauche de personnel supplémentaire n'est pas aisé.

De ce fait, la durée du travail des salariés de ce type d'entreprise est généralement supérieure à celle des autres salariés de la branche.

Durée journalière de travail et repos.

Article 4

En vigueur étendu

Sur une amplitude maximale de 12 heures, la durée maximale de travail est fixée à 10 heures par jour, sauf dérogation octroyée conformément à la réglementation en vigueur.

Le salarié bénéficie d'une pause de 30 minutes après 6 heures de travail en continu.

Le temps de repos entre 2 journées de travail est fixé au minimum à 11 heures consécutives.

Durée hebdomadaire de travail et repos.

Article 5

En vigueur étendu

Pendant la saison d'activité et à condition que cette saison ne soit pas supérieure à 5 mois, la durée moyenne de travail pourra être portée à 46 heures sur une période quelconque de 10 semaines consécutives.

Ce dépassement de la durée moyenne pourra être utilisé soit dans le cadre de la modulation prévue à l'article 3.3 de l'accord de branche du 12 avril 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, soit en dehors de ce cadre.

Ce dépassement de la durée légale du travail sera soumis aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Il est rappelé que la durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures, sauf dérogation octroyée conformément à la réglementation en vigueur.

Pendant la saison d'activité, le salarié bénéficiera au moins de 1 jour de repos hebdomadaire (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 221-4 du code du travail (arrêté du 19 octobre 2004, art. 1er).

Contingent d'heures supplémentaires.

Article 6
En vigueur étendu

Le contingent annuel d'heures supplémentaires sera porté à 240 heures hors annualisation/modulation et à 150 heures en cas d'application de la modulation.

Logement.

Article 7
En vigueur étendu

Lorsque l'employeur proposera un logement aux salariés, les conditions de ce logement devront respecter des critères de confort et d'intimité satisfaisants (chauffage, sanitaire avec eau chaude, chambre pouvant être fermée à clef).

La chambre double ne sera ainsi recommandée que pour des salariés qui en feront la demande.

Rémunérations.

Article 8
En vigueur étendu

En outre contrepartie de cette spécificité, les salariés saisonniers de ces entreprises bénéficieront d'une garantie de rémunération brute de saison (GRS).

Cette GRS sera calculée sur le même principe que la garantie de rémunération brute annuelle (GRA) prévue à l'article 73 de la convention collective du commerce des articles de sports et équipements de loisirs.

Elle sera donc égale au produit du minimum conventionnel du coefficient par le nombre de mois de travail, majoré selon le barème suivant :

- 2 % dès la première saison ;

- puis la GRA augmentée de 2 % à partir de 3 ans de présence continue dans l'entreprise. Par exemple, un salarié qui a 3 ans de présence dans l'entreprise, bénéficiera d'une GRS égale à : salaire conventionnel de son coefficient multiplié par le nombre de mois de travail + 6 % (GRA de 4 % + 2 %).

Ainsi, à la date contractuelle de départ du salarié saisonnier, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts perçus pour la période considérée sera au moins égal à cette GRS.

Entrée en vigueur.

Article 9
En vigueur étendu

Le présent avenant sera applicable à compter du 1er décembre 2003, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires s'engagent à réexaminer le présent avenant après une période d'application de 2 ans.

La partie patronale s'engage à fournir à cet effet, à l'issue des 2 ans, à la partie salariale un rapport permettant de faciliter ce réexamen.

Fait à Paris, le 2 décembre 2003.

Avenant du 12 novembre 2003 relatif aux modifications à l'accord du 27 juin 2001 relatif à la formation professionnelle

Fédération professionnelle des entreprises du sport et des loisirs FPS.

Fédération des syndicats, commerce, services et force de vente CFTC.

Préambule

En vigueur non étendu

Un peu plus de 2 années après la signature de l'accord du 27 juin 2001 relatif à la formation professionnelle dans la branche du commerce des articles de sports et des équipements de loisirs, les parties signataires ont constaté quelques difficultés d'application.

Par le présent avenant, les signataires ont ainsi souhaité apporter 2 modifications, l'une portant sur le choix de l'OPCA pour les PME de moins de 250 salariés, et l'autre portant sur l'obligation conventionnelle des entreprises de plus de 10 salariés.

Ces nouvelles dispositions remplacent celles de l'accord du 27 juin 2001 qui continue de s'appliquer pour toutes les dispositions non prévues par cet avenant. Cet avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du commerce des articles de sports et équipements de loisirs (n° 3049), étendue par arrêté du 11 octobre 1989.

Désignation de l'OPCA.

Article 1 En vigueur non étendu

L'article 3 de l'accord du 27 juin 2001 est remplacé intégralement par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Entreprises de moins de 10 salariés.

Article 2 En vigueur non étendu

L'article 4 de l'accord du 27 juin 2001 est remplacé intégralement par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Entreprises de 10 salariés et plus.

Article 3 En vigueur non étendu

L'article 5 de l'accord du 27 juin 2001 est remplacé intégralement par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Date d'application, dépôt et extension.

Article 4 En vigueur non étendu

Le présent avenant sera applicable à compter de sa date de signature, soit dès la collecte 2004 portant sur les salaires versés en 2003.

Il sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail. Les parties signataires en demanderont l'extension conformément aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 12 novembre 2003.

Accord du 4 novembre 2004 relatif à la création du CQP « Technicien-vendeur en produits sport (maîtrise professionnelle), option maintenance cycle, option produits de glisse, option sports de raquettes »

La fédération professionnelle des entreprises du sport et des loisirs (FPS),

La fédération des employés et cadres CGT-FO ;

La fédération des services CFDT ;

La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ;

La fédération des syndicats, commerce, services et force de vente CFTC,

En vigueur étendu

Vu l'accord-cadre du 25 juin 2002, sur les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;

Vu la décision de la CPNEFP en date du 21 mars 2003 de transformer les qualifications techniques EVM reconnues par la classification professionnelle en CQP ;

Vu les décisions de la CPNEFP en date du 9 mars 2004 et du 10 juin 2014 portant approbation du cahier des charges comprenant les référentiels des quatre options du CQP ;

Vu la décision de la commission paritaire en date du 9 mars 2004 portant approbation de ces référentiels,

Article 1
En vigueur étendu

Les signataires décident la création du CQP "technicien-vendeur en produits sport (maîtrise professionnelle), option maintenance cycle, option produits de glisse, options sports de raquettes" avec ses 3 options suivantes :

- option technicien produits glisse ;
- option technicien en maintenance cycle ;
- option technicien produits sports de raquettes ;
- option produits running-course à pied.

Article 2
En vigueur étendu

Ce CQP sera délivré selon les modalités définies dans les annexes jointes au présent accord.

Article 3
En vigueur étendu

Ce CQP sera intégré à la classification professionnelle en lieu et place de la mention " EVM ", soit au coefficient 170.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 132-2-2 du code du travail. A l'issue du délai de 15 jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 132-10 du même code et son extension sera demandée conformément aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Certificat de qualification professionnelle " Technicien-vendeur en produits sport (maîtrise professionnelle), option maintenance cycle, option produits de glisse, option sport de raquettes "

Option technicien produit glisse

I. - Note d'opportunité.

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 9 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-7.

A. - PERTINENCE DU CQP PAR RAPPORT AUX DIPLOMES EXISTANTS

1. Antériorité de la maîtrise EVM ski

La maîtrise EVM ski a été créée en 1993 pour répondre aux demandes des entreprises et à l'évolution de la réglementation dans le secteur (cf. I.F.3).

Nombre de maîtrises délivrées au 31 décembre 2002 : 517.

2. Diplômes d'Etat ou diplômes homologués existants

Il n'existe pas à notre connaissance de diplôme éducation nationale ou de titre homologué spécialisé dans le domaine de la maintenance et réparation des skis.

B. - ENVIRONNEMENT TECHNIQUE ET ÉCONOMIQUE DE L'EMPLOI

1. Evolutions du secteur et perspectives de l'emploi dans le secteur

Le marché des activités glisse sur neige recouvre différentes pratiques :

- ski alpin ;
- ski de fond ;
- snowboard.

Les informations concernant le marché de la distribution se réfèrent principalement à 3 sources : observatoire FPS IPSOS 2002, FIFAS (fédération des industries du sport et des loisirs, site Internet : sport-guide.com).

Le marché du matériel de sports d'hiver (skis, chaussures, fixations, bâtons) est un marché en développement : les chiffres de la saison hiver 2000-2001 font apparaître une progression de près de 5 % par rapport à la saison précédente. Cette tendance rejoint celle du marché mondial du matériel de sports d'hiver qui

affiche une augmentation de 3,6 % pour l'univers alpin, 7,25 % pour l'univers snowboard et 6,16 % pour l'univers ski de fond.

Bien que l'on manque d'informations précises, on peut estimer qu'au niveau mondial environ 65-70 millions de skieurs pratiquent le ski alpin (environ 70 %), le ski de fond ou le snowboard.

Au niveau français, selon les professionnels du secteur montagne, on évalue à 7,6 millions (dont 2 millions d'étrangers) le nombre de pratiquants de sports de glisse en station en 2001. La France possède depuis plusieurs années le parc de remontées mécaniques le plus performant du monde, avec des techniques d'avant-garde (tapis d'embarquement, télécabines 12 et 16 places, téléphériques grande capacité, ascenseurs inclinés ...) (1).

L'étude IPSOS précitée renseigne que 31 % de la population interrogée représentative de la population française pratique un ou plusieurs sports de glisse sur neige.

Elle situe pour les 3 prochaines années le ski comme " valeur sûre " dans les intentions de pratique sportive des Français, ce qui laisse augurer que les tendances du marché devraient globalement se maintenir à court et moyen terme.

La pratique du ski participe de l'engouement pour les sports de glisse, qui concerne spécialement la classe d'âge de 10 à 35 ans et qui bénéficie de la médiatisation des sports d'hiver auprès d'une clientèle internationale.

C'est également un secteur marqué par le dynamisme des fabricants, l'investissement dans la recherche-développement et, par conséquent, le renouvellement annuel des gammes dont la technicité vise autant les produits de haut de gamme que les produits de moyenne gamme (recherche de la facilité de progression, confort...)

Dans ce contexte, les professionnels du commerce ont un rôle important à jouer que précise la FIFAS (fédération des industries du sport et des loisirs) :

- un rôle économique : la diversification des pratiques de glisse sur neige, en particulier le snowboard et le ski parabolique, nécessite des personnels attentifs à ces nouvelles demandes, à leur prise en compte et à l'accueil des nouveaux pratiquants, dont dépend l'équilibre économique des entreprises ;

- un rôle technique : les produits se multiplient, leur technicité s'accroît, et le pratiquant lui-même est de plus en plus expert. Les exigences sollicitées des conseillers techniques ski sont de plus en plus importantes et ses compétences par conséquent essentielles ;

- un rôle au niveau de la sécurité : respect des règles de conduite sur les pistes, utilisation du matériel, sécurité en montagne. Le magasin est un des premiers contacts entre le pratiquant et son lieu de séjour, un moment privilégié pour délivrer des messages simples mais convaincants (cf. point 2).

L'emploi dans le secteur

En l'absence de données précises sur le secteur spécifique de la distribution ski, les chiffres sociaux de la branche publiés par la FPS servent de référence pour qualifier l'emploi dans ce secteur :

- progression du nombre de salariés depuis 10 ans, soit 43 565 salariés en 2000 dont 2 214 nouveaux embauchés ;

- 51 % de l'effectif est occupé dans des établissements de moins de 20 salariés.

L'évaluation des emplois correspondant à la qualification de conseiller technique ski est réalisée à partir des données sur les entreprises distributrices. Ce secteur comptabilise :

- 1 000 magasins en stations de montagne qui emploient en moyenne 3 vendeurs skiman par magasin ;

- 200 GMS multisport qui emploient en moyenne 3 vendeurs skiman par magasin ;

- 1 000 magasins multisport ayant un rayon ski qui emploient en moyenne 1 vendeur skiman par magasin.

Soit une estimation de 4 600 emplois, non compris les emplois exercés dans les GSA.

Il est également difficile d'identifier précisément les flux d'embauches dans le secteur. Un indicateur peut cependant être apporté par le CNPC par lequel transitent des offres des distributeurs, bien qu'il ne représente qu'une fraction du marché de l'emploi. Les statistiques des 3 dernières années font état de 150 offres d'emploi en moyenne par an, non compris les offres correspondant à la conclusion de contrats de qualification par les entreprises au nombre de 200 en moyenne par an (chiffres 2000-2003).

2. Evolutions réglementaires et technologiques

Le champ professionnel du conseiller technique ski se caractérise par des exigences croissantes de la réglementation en matière de sécurité et des évolutions technologiques liées aux produits.

Le sport de glisse, pratique à risque, nécessite des conseillers techniques capables d'assurer aux pratiquants, qui à 87 % ne pratiquent qu'occasionnellement les sports de glisse, la sécurité totale des matériels. Il leur revient également de participer à l'information et à la sensibilisation de ces sportifs sur les risques liés à l'environnement de la montagne. Dans le domaine des sports d'hiver, le thème de la sécurité est plus que jamais d'actualité, qu'il s'agisse de la sécurité sur les pistes ou de la sécurité hors-piste.

Par suite, la création de la maîtrise EVM ski a été consécutive à l'émergence d'une demande de plus en plus pressante de la profession, fabricants et distributeurs, également impliqués dans la prévention des accidents liés aux pratiques de glisse sur neige.

L'enjeu est de faire émerger une véritable catégorie de professionnalité à la fois technique et commerciale, du fait de la complexité spécifique du produit, autant que des réglementations qui lui sont attachées en matière de sécurité. L'EVM ayant pour conséquence d'assurer aux conseillers techniques la reconnaissance de leur compétence qui participe également de la valorisation des magasins qui les emploient.

Le caractère saisonnier de l'emploi, confère à la reconnaissance des compétences acquises, une importance capitale pour les titulaires de l'EVM, les employeurs et les clients.

La norme AFNOR NF X 50.007 a officialisé en 2000 cette exigence pour les loueurs des matériels de ski alpin, de piste et de surf ; la qualification du personnel constituant un des critères déterminants d'attribution de la norme.

Les buts poursuivis par la commission de normalisation, clarifier le service de location de matériels de sports d'hiver, faire valoir le professionnalisme des loueurs, a comme problématique incidente de préparer l'Europe, grâce à un référentiel métier s'appuyant sur des critères objectifs.

Par suite, la norme, élaborée au sein d'une commission de normalisation réunissant tous les acteurs économiques, techniques et institutionnels concernés (2), définit la qualification du conseiller technique ski, en se référant en premier lieu à la maîtrise EVM ski : " 4.2 Personnel. Il doit y avoir au moins une personne ayant les compétences de conseiller technique ski (ou skiman) par magasin. Cette personne doit satisfaire à au moins 3 exigences suivantes : a) Etre titulaire de la maîtrise EVM... "

Ainsi, le travail du conseiller technique ski est au coeur de la norme AFNOR ; la maîtrise EVM constituant aujourd'hui la qualification spécialisée, qui valide les compétences techniques propres à l'entretien, au réglage, à la réparation des matériels et à l'information, au conseil aux clientèles sur les matériels.

Si la norme AFNOR a visé spécialement les loueurs de matériels, c'est que cette activité est très importante pour la distribution glisse sur neige : en effet, conséquence du caractère occasionnel des pratiques, 60 % des skieurs fréquentant les stations françaises louent leur matériel. C'est, en conséquence, une part importante de la distribution qui se trouve concerné par ces nouvelles exigences.

Cette évolution normative s'explique également au regard des évolutions technologiques qui nécessitent des vendeurs techniques spécialistes de leur produit. Avec les innovations technologiques des matériaux utilisés dans la construction des skis, le conseil devient plus complexe. Les tendances ski et snowboard affichent une technicité accrue : le choix des constructeurs devient plus technique : travail sur les matériaux composites, les semelles de glissement en polyéthylène. Les avancées technologiques ouvrent la voie à des planches plus performantes et polyvalentes (technologie VAS, X-Frame, Dualtech...) et sécuritaire : travail sur les fixations notamment.

Il faut également remarquer les progrès importants réalisés sur la technologie des bottes (snowboard) : présence de différents types de matériaux créant plusieurs niveaux de densité afin d'augmenter la performance du produit.

La clientèle, de plus en plus informée sur les caractéristiques des matériels, devient plus exigeante sur la qualité et la diversité des services apportés par les magasins. Symptomatique à cet égard, l'évolution récente de l'augmentation des achats directs (hors location) est à 80 % constituée de produits de très haut de gamme, achetés principalement dans les magasins de station.

Elle attend du vendeur technicien ski une compétence reconnue en termes de technologie et maintenance : connaissance des matériaux, préparation, entretien, réparation du ski.

Evaluant dans un marché en plein essor, le conseiller technique et commercial ski procède à toutes les interventions techniques (fartage, réparation...) sur le ski et réalise les actes de vente. Comme l'intitulé de son emploi l'indique, il doit posséder à la fois des compétences techniques et des compétences commerciales.

C. - CONTEXTE PROFESSIONNEL

1. Emplois concernés. - Définition des emplois

Dénomination de l'emploi type : conseiller technique ski.

Dénomination usuelle : skiman, vendeur skiman. Autres dénominations : technicien d'atelier expert, conseiller technicien ski expert, vendeur technicien ski, conseiller technique et commercial ski, vendeur qualifié ski.

Mission : le conseiller technique ski est chargé, sous l'autorité hiérarchique du responsable matériel, du bon fonctionnement des espaces vente matériel et location, du réglage, de la maintenance et de l'entretien des matériels, y compris en matière d'hygiène, du conseil et de la vente à la clientèle. Il peut également participer à l'approvisionnement et à l'organisation des rayons.

2. Types d'entreprises concernées

Sont concernés par l'emploi les distributeurs et les loueurs de skis.

La répartition de l'emploi s'opère entre les principales catégories de distributeurs :

- détaillants spécialisés : magasins de montagne et magasins de plaine ;
- grandes surfaces spécialisées et multisport.

3. Place dans l'organisation de l'entreprise

Le conseiller technique ski est placé sous l'autorité hiérarchique du responsable matériel ou, selon les entreprises, sous l'autorité du responsable du rayon ski, également responsable du matériel de son rayon.

Organigramme (place dans l'organisation de l'entreprise) non reproduit.

D. - CONDITIONS GÉNÉRALES D'EXERCICE

L'emploi s'exerce en magasin de station ou de plaine, mais peut également s'exercer dans des structures de loisir sportif.

L'activité du conseiller technique ski est orientée vers une nécessaire polyvalence technique et commerciale.

Les horaires de travail sont ceux du magasin et la pratique des heures supplémentaires est possible. Le travail journalier réserve des périodes de forte pointe d'activité pendant lesquelles le salarié doit gérer l'affluence et le stress. L'emploi s'exerce généralement au sein d'une équipe composée de plusieurs conseillers techniques ski. L'analyse des offres d'emploi fait apparaître une nette prédominance d'emplois saisonniers à temps plein.

E. - PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION POUR LES TITULAIRES DE CQP

Les titulaires de la maîtrise EVM peuvent, après expérience professionnelle, accéder de droit au diplôme homologué de niveau IV :

vendeur conseiller sport polyvalent. (normalement accessible aux candidats titulaires d'un diplôme de niveau IV). Cette continuation d'étude est spécialement importante pour permettre une intégration durable dans le secteur, dans la mesure où les emplois de conseillers techniques ski sont en majeure partie des emplois saisonniers.

Dans l'intervalle, des formations techniques sur des produits " été " peuvent apporter une polyvalence qui favorise la double intégration professionnelle en station touristique d'hiver et d'été.

F. - ASPECTS QUANTITATIFS

Il existe 2 voies d'accès au CQP :

- accès par la formation, principalement par la voie du contrat de qualification ;
- accès par la validation des acquis de l'expérience, réservée aux salariés en activité.

Actuellement, les maîtrises EVM sont délivrées au rythme de 50 diplômes par an dans la proportion de 2/3 par la voie de la formation et 1/3 par la voie de la VAE. Le taux de réussite est de l'ordre de 40 %.

Cependant, les développements attendus de la norme NF X 50.007, peuvent ouvrir des perspectives de développement plus importantes.

(1) Sources FIFAS.

(2) AFNOR, FPS, Pouvoirs publics (DGCCRF) magasins et centrales d'achats, fabricants, associations de consommateurs, associations du milieu de la montagne, médecins de montagne et centre de formation.

II - Cahier des charges du CQP Maîtrise professionnelle technicien produits glisse.

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 9 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-7.

A. - DÉFINITION DES PUBLICS

CONDITIONS D'OBTENTION DES CQP

1. La maîtrise professionnelle technicien produit glisse, s'adresse aux catégories de publics suivant :

- prioritairement :
- aux jeunes de 18 à 25 ans dans le cadre du contrat de qualification, du contrat ou période de professionnalisation ;

L'emploi de conseiller technique ski concerne majoritairement des populations jeunes et constitue un tremplin pour l'insertion durable dans le secteur de la distribution sport et d'une manière générale une voie d'insertion professionnelle pour des jeunes sans qualification ;

- aux personnes issues de la profession, en situation d'emploi, souhaitant valider les compétences acquises par l'expérience professionnelle ;
- aux salariés de la branche, dans le cadre des actions de formation professionnelle continue ;
- aux personnes issues de la profession, en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur insertion ;
- aux salariés ou demandeurs d'emploi relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle.

2. Conditions d'obtention du CQP

Le CQP peut être délivré aux personnes qui remplissent l'une des deux conditions suivantes :

1. Avoir suivi les actions de formation définies dans le référentiel de formation ;
2. Justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 saisons dans le métier.

Pour obtenir le CQP, le candidat doit avoir réussi à l'examen de certification du CQP.

B. - RÉFÉRENTIEL DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

Le titulaire de la maîtrise professionnelle technicien produit ski exerce ses fonctions dans le cadre des ateliers de réglage, entretien, réparation de tout type de matériel de glisse sur neige et dans le cadre de la vente et de la location des matériels.

1. Atelier

Il effectue les opérations complètes de vérification, réglages, préparation à la vente ou à la location des skis.

Il diagnostique les problèmes techniques les plus courants et leurs conséquences au niveau du pratiquant.

Il effectue l'entretien, la réparation, le séchage et l'aseptisation (chaussures, casques) des matériels de location. Il assure les mêmes services pour les clients du magasin selon la procédure définie (devis : prix + délais).

Il informe le responsable matériel de tous problèmes techniques récurrents sur les matériels.

Il participe, selon la procédure définie, au rangement et à l'organisation du magasin.

Il entretient les machines.

Il assure le rangement des outils et le nettoyage de l'atelier.

Il s'assure que les machines sont bien éteintes à la fin de la journée.

Il réalise les inventaires matériels sur instruction du responsable de l'atelier.

2. Location

Il assure l'accueil location selon les règles de base.

Il prend en charge le client, s'informe de ses besoins et le conseille.

Il sensibilise le client aux risques d'avalanche, des pratiques hors piste et autres risques liés à la montagne.

Il remplit la fiche de location selon les procédures définies.

Il vend les assurances appariées à la location.

Il établit les devis de location selon les procédures définies.

Il vend les produits complémentaires (lunettes, gants, crème solaire...).

3. Vente

Il prend en charge le client, s'informe de ses besoins et le conseille.

Il assure la vente des produits, matériels et accessoires.

Il veille à la bonne présentation des produits sur les présentoirs.

Il informe le responsable matériel de toute rupture de stock.

Il réalise les inventaires demandés par le responsable matériel selon les procédures définies.

Il assure le rangement de la surface de vente.

Il participe, selon les procédures définies, au nettoyage du magasin.

C. - RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES

Le titulaire de la maîtrise professionnelle technicien produit glisse possède des compétences techniques et commerciales qui lui permettent de s'adapter et d'évoluer à la fois dans le cadre de l'atelier, dans la surface de vente et dans la surface de location du magasin. Il possède des qualités de rigueur, de sérieux, d'autonomie ; il a le sens des relations humaines, il aime le contact avec le client, il a une présentation sportive.

Compétences techniques

Etre capable de déterminer les paramètres techniques appropriés à chaque type de pratiquant et de pratique :

- évaluer les caractéristiques morphologiques et anatomiques de l'utilisateur ;
- identifier le niveau et le type de pratique ;
- en déduire les critères de choix des matériels (skis, fixations, bâtons, chaussures, casque) en fonction des tableaux de correspondance en vigueur.

Effectuer les opérations de montage, réglage, vérifications, à la vente ou à la location dans le respect des normes imposées :

- vérifier la propreté générale des matériels avant la location ;
- monter et régler les fixations en fonction des normes de serrage des fabricants ;
- vérifier le bon état des semelles et le bon affûtage des carres ;
- vérifier l'intégrité et le bon fonctionnement des crochets et systèmes de fermeture des chaussures, l'usure des semelles ;
- vérifier le bon état des bâtons (dragonnes et rondelles) ;
- vérifier le fonctionnement de la jugulaire et boucle d'attache des casques.

Diagnostiquer des dysfonctionnements :

- établir la liste des anomalies susceptibles de créer le dysfonctionnement ;
- associer à chaque anomalie le ou les éléments défectueux ;
- identifier un ordre logique, chronologique de vérification en fonction du type de dysfonctionnement ;
- identifier la cause des défaillances.

Effectuer l'entretien et les réparations courantes :

- entretenir le matériel dans des conditions optimales d'hygiène ;
- entretenir les fixations, casques, conformément aux instructions des fabricants ;
- assurer le séchage des chaussures et des casques ;
- changer les embouts avant et arrière des chaussures, changer les crochets ;
- surmouler, poncer, affûter, farter des skis, des snowboards.

Renseigner une fiche technique d'intervention, selon les normes.

Organiser son poste de travail :

- identifier les pièces et outillages nécessaires à l'intervention et définir leur référence ;
- disposer rationnellement les outillages et pièces détachées à utiliser ;
- organiser son espace de travail pour permettre l'entretien des matériels ;
- remettre le poste de travail en situation opérationnelle en vue d'une future utilisation ;
- assurer l'entretien courant de l'outillage et des équipements utilisés sur le poste de travail ;
- organiser le rangement des matériels de location ;
- organiser son espace de travail pour permettre le séchage des matériels.

Compétences commerciales

Etre capable de :

- accueillir le client selon les règles ;
- créer le contact ;
- déceler les besoins, les motivations du client ;
- chercher-trouver l'adéquation produit-client ;
- orienter le client vers le type de produit correspondant à sa pratique et à sa morphologie ;
- structurer un argument en caractéristiques, avantages, bénéfices, compte tenu des contraintes spécifiques du produit et du pratiquant ou du service ;
- informer le client sur les procédures d'utilisation du produit, en s'assurant qu'elles sont bien comprises ;
- informer le client sur les conditions de réparation des produits en s'assurant qu'elles sont bien comprises ;
- communiquer au client toute information complémentaire ;
- proposer une vente complémentaire ;
- établir un devis selon les procédures définies ;
- établir une fiche de location selon les procédures définies ;
- proposer et informer le consommateur des conditions de garantie (casse et vol).

Compétences en matière de sécurité

Etre capable de :

- déceler les produits inaptes à la location, dans le respect des normes imposées ;
- informer le client sur les risques liés à l'utilisation du matériel et à la pratique ;

- s'informer et informer les consommateurs sur les risques d'avalanche, conditions climatiques, conditions de pratiques sur piste et hors piste.

Compétences de gestion

Etre capable de réaliser des inventaires selon les procédures définies.

Comprendre à quoi sert un inventaire.

Compétences de communication

Etre capable d'acquérir le vocabulaire technique de base :

- décrire et expliciter les données techniques ;
- exploiter, comprendre et commenter les fiches produit ;
- exploiter, comprendre et commenter les guides techniques ;
- exploiter, comprendre et commenter la norme location NFX 50-007.

Communiquer avec le groupe :

- avoir conscience de l'autre ;
- maîtriser son ressenti et ses émotions ;
- écouter et prendre en compte les interventions du groupe.

Informier :

- signaler les évènements, les problèmes, en temps ou selon les procédures.

Rechercher des informations sur les produits :

- identifier les différentes sources d'information ;
- identifier les personnes ressources.

Connaissances associées

Spécifications techniques des produits.

Pratiques sportives.

Normes et règles de sécurité.

L'environnement du ski.

Le marché.

D. - RÉFÉRENTIEL DE FORMATION

1. Programme de la formation

DURÉE

La durée de la formation varie en fonction des dispositifs de formation et doit être adaptée aux publics accueillis pour considérer les niveaux d'entrée et les validations partielles de modules.

Les durées indicatives de la formation sont :

- de 250 heures de formation en centre et 4 mois de formation en entreprise dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- de 210 heures de formation professionnelle continue en centre et au minimum 4 mois de pratiques professionnelles attestées en entreprise ;
- de 350 heures de formation professionnelle continue en centre et 8 semaines de stage en entreprise.

ITINÉRAIRE PÉDAGOGIQUE

Techniques de produits et matériels

Technologie et maintenance

Evaluation des niveaux techniques

Module entretien réparation, préparation du ski.

Théorie :

- matériaux utilisés ;
- fabrication skis, différentes structures ;
- choix du matériel ;
- étude des paramètres dimensionnels ;
- étude des paramètres mécaniques ;
- étude des différentes lignes de cotes ;
- étude des différentes familles de ski ;
- positionnement du produit dans un rayon ;
- connaissance des nouveaux concepts ;
- étude des tendances nouvelles glisses.

Atelier :

- montage fixation, réglage, perçage ;
- réglage personnalisé pour la sécurité du consommateur ;
- diagnostic réparation ski ;
- surmoulage semelle (pistolet, surmouleuse) ;
- ponçage, mise à plat ;
- affûtage carre ;
- finition, fartage, polissage ;
- affûtage carre manuel, course et finition ;
- principe et pratique d'une ponceuse à pierre, planéité du ski ;
- préparation des skis courses ;
- structuration semelle ;
- utilisation des différents farts.

Module entretien réparation préparation du snowboard.

Théorie :

- historique ;
- descriptif d'une planche et de sa fabrication ;
- matériaux ;
- paramètres dimensionnels et mécaniques ;
- concepts fabricants ;
- connaissances des segmentations : free ride, free carre, free style, alpin ;
- étude des tendances ;
- choix des angles et écarts de pied ;
- connaissances et descriptifs des différentes fixations et chaussures, coque, plaque, step-in.

Atelier :

- surmoulage ;
- ponçage ;
- mise à plat ;

- affûtage, fartage ;
- personnalisation des réglages : fixation chaussures ;
- changements et pose d'inserts.

Module entretien réparation, préparation des chaussures.

Théorie :

- connaissances techniques des chaussures :
- étude des 3 concepts principaux ;
- leurs avantages et inconvénients ;
- les matériaux.
- podologie et biomécanique du pied :
- anatomie du pied ;
- le squelette ;
- les différentes formes de pied et ses appuis ;
- les problèmes du pied spécifiques à l'homme et à la femme ;
- le diagnostic et les solutions ;
- les différents chaussons :
- les matériaux ;
- fabrication du chausson ;
- les concepts ;
- personnalisation morphologique.

Atelier :

- déformation de la coque (étude de cas) ;
- adaptation chaussons (étude de cas) ;
- adaptation semelle (étude de cas).

Vente :

- étude du pied ;
- choix du produit et de la pointure.

Module organisation de l'atelier :

- procédures d'organisation et d'administration de l'atelier.

Produits associés

Textile :

- vocabulaire ;
- les tissus : étude des fiches techniques : composition, applications spécifiques au sport de glisse ;
- les paramètres de différences des matières ;
- noms commerciaux et caractéristiques ;
- textile protection et confort ;
- code d'entretien des textiles ;
- grilles internationales des tailles.
- importance du rayon textile dans un magasin, les marques leaders de chaque rayon.

Accessoires :

- le casque (différents modèles et spécificités, les matières, les formes, les réglages, la personnalisation, les marques) ;
- la lunetterie (différents types de verre, de monture, anatomie de l'oeil, la lunette sportive).

Environnement du ski

Dynamisation du magasin par le service à la clientèle

Connaissance du marché du ski.

Service location.

Produits touristiques liés au ski.

CD-rom d'animation dans le magasin.

Autres services à la clientèle.

Environnement et sécurité

Environnement station de ski :

- service de pistes ;
- école de ski ;
- club des sports.

Nivologie, sécurité station.

Commerce et gestion

Techniques de vente et de communication

Techniques de vente :

- les phases essentielles de la vente :
- l'accueil ;
- la découverte des attentes et des besoins du client ;
- la recherche de ses motivations ;
- la présentation des articles et l'argumentation structurée ;
- la réponse aux objections du client ;
- la conclusion de la vente ;
- les ventes complémentaires ;
- la conclusion générale de la vente ;
- techniques de vente adaptées aux différents produits glisse sur neige ;
- techniques de communication et de recherche d'emploi.

Techniques de gestion du parc de location :

Procédures d'organisation et d'administration du parc de location :

- procédures d'enregistrement des matériels (entrées/sorties) ;
- organisation de la surface de location.

Gestion de l'attente client :

- accueil du client ;
- gestion du flux client.

Merchandising :

- agencement du magasin ;

- organisation d'actions de promotion ;

- mise en place du produit.

2. Recrutements

Un positionnement des candidats à l'entrée en formation doit être systématiquement réalisé pour évaluer la motivation, les aptitudes techniques et commerciales. La connaissance, la pratique ou/et la motivation pour les pratiques de glisse sur neige doivent également être vérifiées.

Les outils et méthodologie de positionnement proposés par les organismes de formation constituent un des critères déterminants d'agrément de ces organismes pour la mise en oeuvre des actions de formation.

3. Modalités d'organisation de la formation

La formation peut être organisée en formation continue ou en formation par alternance.

2.1 Modalités d'organisation en formation continue

Publics : adultes justifiant d'une expérience professionnelle minimale de 2 années, prioritairement dans le domaine de la distribution du sport loisir.

Programmation :

La formation est réalisée en continue ou de façon modulaire.

Dans le cadre de la formation longue durée (350 heures), un module d'expérience en entreprise est organisé à l'issue de la formation en centre. Pendant la période de stage en entreprise, le stagiaire bénéficie de l'encadrement et du suivi de l'organisme de formation et d'un tuteur désigné par l'entreprise d'accueil. Ce stage donne lieu à un rapport.

Dans le cadre de la formation courte durée (6 semaines) le stage est remplacé par une période d'activité professionnelle, d'une durée minimale de 4 mois. Dans certains cas, il peut être tenu compte de l'expérience professionnelle antérieure à l'entrée en formation, sous réserve qu'elle se réfère à des pratiques correspondant au référentiel de compétences du CQP.

La certification n'est accessible qu'à l'issue de la période de stage ou de pratiques en entreprise.

Les outils, moyens et méthodologie de suivi produits par les organismes de formation, constituent un des critères déterminants d'agrément de ces organismes pour la mise en oeuvre des actions de formation.

2.2. Modalités d'organisation en formation par alternance

Publics : à titre principal, jeunes de 18 à 25 ans sous statut de contrat de qualification ou contrat de professionnalisation.

Organisation

La formation est réalisée en alternance entre le centre de formation et l'entreprise d'accueil du jeune.

Entreprise d'accueil : l'entreprise d'accueil doit effectuer des activités de vente, entretien ou de location de produits skis.

Le centre de formation est responsable de la coordination et de la cohérence de la formation en centre et en entreprise.

A ce titre, il met en place un dispositif de suivi individuel du stagiaire, qui intègre :

- des outils de liaison avec l'entreprise d'accueil qui identifient notamment la progression pédagogique en centre et en entreprise, pour l'ensemble de la période de formation ;

- la désignation d'un enseignant référent du stagiaire ;

- l'information et la formation des tuteurs.

Les outils, moyens et méthodologie de suivi produits par les organismes de formation, constituent un des critères déterminants d'agrément de ces organismes pour la mise en oeuvre des actions de formation.

Planification

La formation est réalisée en alternance entre le centre de formation et l'entreprise d'accueil sur une durée de 6 mois.

La programmation de l'alternance doit permettre d'assurer aux jeunes les bases des compétences techniques avant l'intégration en entreprises.

La planification doit tenir compte des intérêts du jeune et de la structure d'accueil eu égard à la saisonnalité de la distribution des produits ski.

Programmation indicative :

Octobre à décembre, centre de formation : 7 semaines.

Décembre à avril, entreprise.

Avril, centre de formation : 3 jours.

La certification est organisée à la fin du contrat de qualification ou de professionnalisation.

E. - MODALITÉS DE VALIDATION

ORGANISATION DE LA CERTIFICATION

Le CQP " maîtrise professionnelle technicien produit glisse " valide un niveau V de qualification reconnu par la convention collective au coefficient 170.

L'organisation de la certification est réalisée dans les mêmes conditions quel que soit le mode d'accès au CQP.

Organisation de la certification

La certification se déroule en deux parties :

- une partie théorique ;
- une partie technique en atelier.

La partie technique n'est accessible qu'aux candidats ayant obtenu au moins une moyenne de 12/20 à la partie théorique.

Obtention du CQP

Pour obtenir la certification le candidat doit justifier d'au moins :

- une note égale à 12/20 aux épreuves théoriques ;
- une note égale à 15/20 aux épreuves pratiques.

Soit un minimum de 27/40 pour l'obtention de la certification de technicien produits glisse.

Première partie de l'examen : partie théorique

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 9 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-7.

La première partie de l'examen, notée sur 20 points, est constituée de 3 modules :

- module 1 : pratiques en atelier (réparation, entretien...);
- module 2 : techniques produits ;
- module 3 : environnement du ski

Chaque module est assorti d'un coefficient :

- module 1 : notation sur 10 points ;
- module 2 : notation sur 25 points ;
- module 4 : notation sur 5 points.

Organisation de l'examen :

L'examen est organisé sous forme de questionnaires : QCM, questions ouvertes, questions fermées, résolution de problématiques techniques.

Toute mauvaise réponse entraîne une pénalité de 1 point.

Module 1 : pratiques en atelier

Objectifs :

- vérifier les connaissances techniques du candidat et les aptitudes à diagnostiquer et résoudre les problèmes posés en termes de réparation et d'entretien ;
 - vérifier les capacités à interpréter / utiliser les fiches techniques.
- Module 2 : techniques, produits

Objectifs :

- vérifier les connaissances techniques du candidat dans les domaines des produits glisse sur neige (dont fixations, chaussures) ;
- vérifier les connaissances sur les normes de sécurité attachées aux produits ;
- vérifier les aptitudes à diagnostiquer les problèmes techniques les plus courants et leurs conséquences au niveau du pratiquant ;
- vérifier les capacités à résoudre les problèmes ;

- vérifier l'aptitude à conseiller/diagnostiquer le ski adapté en fonction des portraits type de pratiquants.

Pour ces deux modules, seront utilisés notamment des questionnaires sous forme de problématiques techniques qui impliquent la capacité du stagiaire à :

- diagnostiquer un problème ;
- trouver les causes ;
- apporter les solutions.

Module 3 : environnement des sports de glisse

Objectifs :

- vérifier les connaissances sur :
- les risques liés à l'environnement et à la pratique des sports de glisse sur neige (nivologie) ;
- le marché du ski : distribution, fabricants et leurs concepts ;
- l'environnement du marché du ski : fédérations, connaissance des pratiquants et des consommateurs ;
- les événements liés à la pratique du sport compétition et du sport de loisir.

Deuxième partie de l'examen : épreuve pratique atelier

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 9 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-7.

La deuxième partie de l'examen, notée sur 20 points, est constituée de 6 mises en situation obligatoires :

Chaque mise en situation est notée de façon différenciée :

Mise en situation 1 : 3 points.

Mise en situation 2 : 5 points.

Mise en situation 3 : 4 points.

Mise en situation 4 : 4 points.

Mise en situation 5 : 2 points.

Mise en situation 6 : 2 points.

Un module optionnel langue étrangère peut être présenté par le candidat qui a réussi aux deux parties obligatoires de l'examen.

Au choix : anglais, italien, espagnol, allemand, noté sur 3 points.

Organisation de l'examen

L'épreuve pratique se déroule de la façon suivante :

Le candidat tire au sort un numéro " déterminant " :

- un lot de matériel ;
- un portrait skieur (sexe, âge, taille, poids, niveau, façon de skier, pratique recherchée) ;

1. Chaque candidat se voit attribuer (suite au tirage au sort) 2 skis avec un défaut spécifique.

Critères d'évaluation :

- durée : temps limité (5 minutes maximum, tout dépassement entraîne une pénalité de 1 point) ;
 - qualité : il doit déceler chaque défaut et donner leur incidence lors de l'utilisation sur ski sur neige.
2. Montage et réglages adaptés au portrait skieur de 2 fixations avec possibilité de consultation de fiches techniques fabricant :
- 1 fixation alpine tirée au sort parmi un échantillonnage de fixations alpines ;
 - 1 fixation tirée au sort parmi :
 - 1 fixation de fond ;
 - 1 fixation de randonnée ;

- 1 fixation de snowboard.

Critères d'évaluation :

- durée : temps limité (20 minutes maximum, pénalité de 1 point par fraction de dépassement de 5 minutes) ;

- qualité respect :

- du réglage " fabricant " ;

- de la sécurité pour le consommateur ;

- de la sécurité du montage de la fixation sur le ski.

3. Réparation au pistolet d'une semelle endommagée, avec ponçage et mise à plat et fartage

Critères d'évaluation :

- durée : temps limité (20 minutes maximum, pénalité de 1 point par fraction de dépassement de 5 minutes) ;

- qualité :

- respect de la chronologie de l'intervention : surmoulage, ponçage, affûtage, fartage ;

- qualité du travail rendu.

4. Affûtage machine d'une paire de skis avec finitions

Critères d'évaluation :

- durée : temps limité (10 minutes maximum, pénalité de 1 point par fraction de dépassement de 5 minutes) ;

- qualité :

- adaptation de l'affûtage aux conditions terrain (neige dure, neige douce) ;

- finitions.

5. Fartage, polissage, finition

Critères d'évaluation :

- raclage du fart ;

- adaptation à la température de la neige.

6. Vente, conseil

Le candidat doit simuler une vente parmi un lot de skis ou de chaussures de marques, de tailles et de techniques différentes, repérés par une fiche technique descriptive, auprès du portrait skieur tiré au sort.

Critères d'évaluation :

- comportement commercial (élocution, dynamisme, sourire...) :
1/5 ;

- respect des étapes de la vente : 1/5 ;

- capacité à diagnostiquer le besoin du client : 1/5 ;

- pertinence des propositions /argumentation : 1/5 ;

- capacité à répondre aux objections : 1/5.

7. Option langues étrangères

Au choix parmi anglais, italien, espagnol ou allemand.

Simulation d'une opération de location auprès du client portrait client-skieur tiré au sort.

Critères d'évaluation :

- critères de la mise en situation 6, vente conseil : 1/3 ;

- expression linguistique : 2/3.

Grilles d'évaluation

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 9 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-7.

CQP
Maîtrise professionnelle
Technicien produits glisse

Session du ...

Candidat :

Nom ...

Prénom ...

Mode d'accès à l'examen :

VAE ...

Contrat de professionnalisation ...

Période de professionnalisation ...

Formation continue courte ...

Formation continue longue ...

Responsable de l'évaluation ...

Notes obtenues par le candidat :

Epreuve théorique .../20

(minimum 12/20)

Epreuve pratique atelier .../20

(minimum 15/20)

Total .../40

Avis du responsable de l'évaluation :

Signature ...

Favorable ...

Non favorable ...

Remarques éventuelles :

ÉVALUATIONS

I. - Evaluation épreuve théorique

MODULE	MOYENNE	NOMBRE	NOTATION
	qualifiée	de fautes	
Module 1 (1)			
pratiques en			
atelier	6		/10
Module 2 (1)			
techniques			
produits	15		/25
Module 3			
environnement	3		/5
TOTAL	24		/40
(1) La moyenne qualifiée est impérative pour ces modules.			

Toute mauvaise réponse entraîne une pénalité de 1 point.

Résultat .../20

(minimum 12/20)

Admis à passer les épreuves pratiques : OUI NON II. - Evaluations pratiques atelier

Epreuve 1. - Diagnostic

CRITERE	EVALUATION CANDIDAT
Durée	
Défauts décelés	
Identification	
des incidences	
Note attribuée	/3

Epreuve 2. - Montage et réglage fixations

CRITERE	EVALUATION CANDIDAT		
	Fixation	Fixation	Fixation
	1	2	3
Durée			
Respect réglage			
"fabricant"			
Respect sécurité			
consommateur			
Respect sécurité			
montage sur ski			
Note attribuée	/5		

Epreuve 3. - Réparation semelle au pistolet

CRITERE	EVALUATION CANDIDAT
Durée	
Respect chronologie	
intervention	
Qualité travail rendu	
Note attribuée	/4

Epreuve 4. - Affûtage machine

CRITERE	EVALUATION CANDIDAT
Durée	
Adaptation affûtage	
aux conditions terrain	
Finitions	
Note attribuée	/4

Epreuve 5. - Fartage. - Polissage. - Finitions

CRITERE	EVALUATION CANDIDAT
Raclage du fart	
Adaptation à la	
température de la neige	
Note attribuée	/2

Epreuve 6. - Vente conseil

CRITERE	EVALUATION CANDIDAT	EVALUATION CANDIDAT		
		TB, B	Bien, C	Moyen,
	(A			
	D	Médiocre, E	Très insuffisant)	
Comportement				
commercial	A B C D E			
Respect des étapes				
de la vente	A B C D E			
Diagnostic				
du besoin du client	A B C D E			
Argumentation	A B C D E			
Réponse				
aux objections	A B C D E			

Note attribuée	/2
----------------	----

Résultat épreuve pratiques atelier .../20Epreuve facultative. - Option langues étrangères

CRITERE	EVALUATION CANDIDAT			
	(A	TB, B	Bien, C	Moyen,
	D	Médiocre, E	Très insuffisant)	
Expression				
linguistique	A B C D E			
Comportement				
commercial	A B C D E			
Respect des étapes				
de la vente	A B C D E			
Diagnostic				
du besoin du client	A B C D E			
Argumentation	A B C D E			
Réponse				
aux objections	A B C D E			
Note attribuée	/3			

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 9 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-7.

Exemplaire du document remis aux lauréats (projet)

Document non reproduit.

Option technicien en maintenance cycle

I. - Note d'opportunité

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 9 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-7.

A. - PERTINENCE DU CQP PAR RAPPORT AUX DIPLÔMES EXISTANTS

1. Antériorité de la maîtrise EVM de technicien cycle

La maîtrise EVM cycle a été créée en 1999 pour répondre aux demandes des entreprises et à l'évolution de la réglementation dans le secteur (cf. 1.F.3).

Nombre de maîtrises délivrées en 2002 : 21.

2. Diplômes d'Etat ou diplômes homologués existants

Il n'existe pas à notre connaissance de diplôme éducation nationale ou de titre homologué spécialisé au niveau V dans le domaine de la maintenance et réparation des cycles.

Les diplômes identifiés sont :

1° Diplômes éducation nationale :

- certificat d'aptitude professionnelle : " certificat de mécanicien en maintenance de véhicules, option D cycles et motocycles " ;
- brevet d'études professionnelles : " maintenance de véhicules automobiles ", dominante cycle et motocycle.

Contenus technologiques :

1. Système de motorisation ;
2. Système de transmission ;
3. Système de tenue de route ;
4. Système de freinage ;
4. Structure, génie électrique, génie automatique.

Il est à noter que l'exercice de cette profession, si elle requiert une formation spécialisée, " nécessite un degré de qualification moins élevé que celle de technicien de réparation automobile " (ECOFOR, ONISEP, conseil régional d'Aquitaine, 13 juin 1998).

Ce constat des instances publiques fait suite à des critiques émises depuis plusieurs années par les professionnels de la distribution qui déplorent l'absence de formations spécialisées dans la mécanique du cycle (LSA n° 1421).

2° Titres homologués :

- " vendeur conseiller sport, spécialité technicien en maintenance cycle ", titre homologué par l'Etat de niveau IV délivré par le CNPC ;
- autres titres homologués : 8 titres ont été répertoriés sur la base des données de la CTH dont seulement 2 titres actifs (l'homologation est arrêtée pour les autres titres) ;
- " brevet de maîtrise : mécanique en cycles, et motocycles " homologué au niveau III, chambres des métiers d'Alsace et de Moselle ;
- " mécanicien réparateur de cycles et motocycles " homologué au niveau III, AFPA.

B. - ENVIRONNEMENT TECHNIQUE ET ÉCONOMIQUE DE L'EMPLOI

1. Evolutions du secteur et perspectives de l'emploi dans le secteur

Le secteur de la distribution du cycle se mesure en premier lieu à la lumière des pratiques et des perspectives de pratiques des utilisateurs.

Le marché actuel des activités vélo en France est très diversifié et considérable.

Les informations concernant le marché de la distribution se réfèrent principalement à 3 sources : étude réalisée par l'AFIT (1), observatoire FPS-IPSOS 2002, site Tous à vélo du syndicat national des professionnels du cycle.

La pratique du cycle concerne plus de 54 % de la population française. On compte environ 20 millions d'individus de 15 ans et plus qui déclarent pratiquer le vélo. Près de 70 % des 15 à 24 ans font du vélo et la classe d'âge de plus de 50 ans représentent près de 5 millions de pratiquants.

Parmi les principaux articles de matériel sportif achetés au cours des 5 dernières années, l'achat de vélos (vélos de course, ville, route, VTT, VTC) et d'accessoires constitue le premier poste d'achat des Français (soit plus de 40 % des matériels sportifs).

La pratique du vélo est multifonctionnelle, elle est avant tout :

- une activité de détente et de loisir ;
- un moyen pour entretenir sa forme physique, son équilibre personnel, sa santé ;
- une activité sportive ;
- et pour une part non négligeable un moyen de déplacement à des fins utilitaires.

Le développement des activités vélo en France a des perspectives encourageantes : le vélo est dans l'air du temps (préservation de l'environnement, santé, 35 heures...), il connaît des avancées technologiques (matériels de plus en plus performants) sous réserve cependant d'amélioration de l'environnement des pratiques (infrastructures adaptées, problèmes de sécurité, animation, encadrement...).

L'étude IPSOS-FPS fait apparaître le vélo comme la première " valeur sûre " des activités que les Français déclarent souhaiter pratiquer dans les 3 prochaines années.

L'emploi dans le secteur

Dans ce contexte, les perspectives d'emplois sont positives.

En l'absence de données précises sur le secteur spécifique de la distribution cycle, les chiffres sociaux de la branche publiés par la FPS servent de référence pour qualifier l'emploi dans ce secteur :

- progression du nombre de salariés depuis 10 ans, soit 43 565 salariés en 2000 dont 2 214 nouveaux embauchés ;
- 51 % de l'effectif est occupé dans des établissements de moins de 20 salariés.

L'évaluation des emplois correspondant à la qualification de vendeur technicien en maintenance et réparation cycle est réalisée à partir des données sur les entreprises distributrices. Ce secteur comptabilise :

- 400 magasins multisport distributeurs de cycles qui emploient en moyenne 1 vendeur technicien spécialisé par magasin ;
- 200 GMS multisport qui emploient en moyenne 2,5 vendeurs techniciens spécialisés par magasin ;
- 2 500 magasins spécialisés cycle qui emploient en moyenne 1 vendeur technicien spécialisé par magasin ;
- 50 GMS spécialisées cycle qui emploient en moyenne 2,5 vendeurs techniciens spécialisés par magasin,

soit une estimation de 3 500 emplois, non compris les emplois exercés dans les GSA.

Il est également difficile d'identifier précisément les flux d'embauches dans le secteur. Un indicateur peut cependant être apporté par le CNPC par lequel transitent des offres des distributeurs, bien qu'il ne représente qu'une fraction du marché de l'emploi. Les propositions des 3 dernières années sont stables et représentent une centaine d'offres annuelle.

2. Evolutions réglementaires et technologiques

Le champ professionnel du vendeur technicien en maintenance et réparation cycle se caractérise par des exigences croissantes de la réglementation en matière de sécurité, et des évolutions technologiques liées aux produits.

Par suite, la création de la maîtrise EVM cycle a été consécutive à l'émergence d'une demande de plus en plus pressante de la profession, spécialement de certaines chambres des métiers, concernant la reconnaissance des formations techniques cycles.

L'enjeu est de faire émerger une véritable catégorie de professionnalité à la fois technique et commerciale, du fait de la complexité spécifique du produit, autant que des réglementations qui lui sont attachées en matière de sécurité.

Le décret du 2 avril 1998 a généralisé cette exigence en obligeant désormais " les personnes qui exercent des activités de réparation et de maintenance des cycles et VTT ou qui en contrôlent l'exercice par des personnes non qualifiées, à être titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle ou d'un brevet d'étude professionnelle ou d'un titre homologué de niveau égal ou supérieur ".

Tout magasin spécialisé, tout rayon cycle, est fondamentalement contraint d'assurer une activité de maintenance et de réparation des produits qu'il distribue. C'est l'ensemble de la distribution du cycle qui se trouve donc concerné par ces nouvelles exigences.

Or, il n'existe pas à ce jour (comme cela a été précisé supra, point A.2) de qualifications spécialisées habilitées au niveau V dans le domaine, qui valide les compétences techniques propres à l'ensemble des étapes de la construction, de l'entretien et de la réparation de tout type de vélo. Les seuls diplômes susceptibles de répondre au décret de 1998 sont les CAP et BEP cycle, motocycles et des titres homologués de niveau supérieur.

De ce fait, l'enjeu de la création du CQP est stratégique, dans la mesure où la loi de rénovation sociale et les décrets d'application sur la reconnaissance des titres et des diplômes étendent aux CQP la possibilité d'inscription au répertoire national des certifications.

Dès lors que le CQP serait habilité par la commission nationale de certification, il permettrait de facto aux titulaires de pouvoir exercer les activités de vente et location de cycles.

Cette évolution réglementaire s'explique au regard des évolutions technologiques et des problèmes fondamentaux de sécurité qui nécessitent des vendeurs techniques spécialistes de leur produit.

Avec les innovations technologiques des matériaux utilisés dans la construction des cycles, lesquels sont de plus en plus légers (matériaux de synthèse) le type d'intervention à réaliser devient de plus en plus complexe. La complexité croissante des produits concerne singulièrement les produits de haut de gamme, segment de marché " réservé " aux vélocistes spécialistes.

Or, on observe une montée en gamme significative de certaines familles de cycles (qui explique en partie les tendances de l'évolution de la distribution au bénéfice des vélocistes spécialisés). (A titre d'exemple significatif, le prix moyen des vélos de course [2001] est de l'ordre de 565 Euros.)

De ce fait, la clientèle, de plus en plus informée sur les caractéristiques des matériels, devient de plus en plus exigeante sur la fiabilité de ces derniers, mais aussi sur la qualité et la diversité des services apportés par les magasins.

Elle attend du vendeur technicien cycle une compétence reconnue en termes de technologie et maintenance : connaissance des matériaux, préparation, entretien, réparation du vélo dans toutes ses composantes ; mais également, la connaissance de l'environnement lié à la pratique du vélo et du VTT et la capacité à conseiller le pratiquant en fonction de ses besoins et problèmes spécifiques :

ergonomie, biomécanique du cycliste, diététique.

Evoluant dans un marché en plein essor, le conseiller technique et commercial cycle procède à toutes les interventions techniques sur le vélo et réalise les actes de vente. Comme l'intitulé de son emploi l'indique, il doit posséder à la fois des compétences techniques et des compétences commerciales.

Dans ce contexte, la demande des professionnels, autant que l'inquiétude, se fait de plus en plus pressante. Elle peut s'analyser au regard des demandes adressées au CNPC, principalement par les établissements de moins de 20 salariés, sur la possibilité de reconnaissance des formations techniques pour l'application du décret de 1998. Or, à ce jour, seul le diplôme homologué de niveau IV permet cette reconnaissance, alors que nombre de magasins disposent de personnels détenant les compétences requises, mais qui n'ont pas le niveau de formation générale (commerciale et de gestion) pour accéder au niveau IV. Ils n'ont pas non plus la possibilité de valider un CAP cycle, motocycle essentiellement axé sur les savoirs et savoir-faire inhérents au fonctionnement des moteurs.

C. - CONTEXTE PROFESSIONNEL

1. Emplois concernés. - Définition des emplois

Dénomination de l'emploi type : vendeur, technicien en maintenance et réparation cycle.

Autres dénominations : technicien d'atelier expert, conseiller technicien cycle expert, vendeur, technicien cycle, vendeur, réparateur cycle, conseiller technique et commercial cycle.

Mission : le vendeur technicien en maintenance et réparation cycle est chargé, sous l'autorité hiérarchique du responsable matériel, du bon fonctionnement des espaces vente matériel et location, du montage, de la réparation et de la maintenance des matériels, du conseil et de la vente à la clientèle. Il peut également participer à l'approvisionnement et à l'organisation des rayons.

2. Types d'entreprises concernées

Sont concernés par l'emploi les distributeurs et les loueurs de cycles.

La répartition de l'emploi s'opère entre les principales catégories de distributeurs.

A titre de référence, les principales catégories de distributeurs en volume sont les suivantes :

- détaillants spécialisés : 32,5 % (en augmentation constante depuis 1999) ;

- grandes surfaces spécialisées et multisport : 27 % (également en augmentation) ;

- grandes surfaces alimentaires : 40,5 % (en régression depuis 1999).

3. Place dans l'organisation de l'entreprise

Le vendeur technicien en maintenance et réparation cycle est placé sous l'autorité hiérarchique du responsable matériel ou, selon les entreprises, sous l'autorité du responsable du rayon cycle, également responsable du matériel de son rayon.

Organigramme (place dans l'organisation de l'entreprise) non reproduit.

D. - CONDITIONS GÉNÉRALES D'EXERCICE

L'emploi s'exerce le plus souvent en magasin, mais peut également s'exercer dans des structures de loisir sportif.

L'activité du vendeur technicien en maintenance et réparation cycle est orientée vers une nécessaire polyvalence technique et commerciale.

Les horaires de travail sont ceux du magasin et la pratique des heures supplémentaires est possible.

L'analyse des offres d'emploi fait apparaître une nette prédominance d'emplois à temps plein en CDI.

E. - PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION POUR LES TITULAIRES DE CQP

Les titulaires de la maîtrise EVM peuvent, après expérience professionnelle, accéder de droit aux diplômes homologués de niveau IV : vendeur conseiller sport, spécialisation cycle, ou vendeur conseiller sport polyvalent (normalement accessible aux candidats titulaires d'un diplôme de niveau IV).

F. - ASPECTS QUANTITATIFS

Types de développement que connaîtra à moyen terme le CQP à travers les différentes voies d'accès. - Débouchés

Il existe 2 voies d'accès au CQP :

- accès par la formation ;

- accès par la validation des acquis de l'expérience, réservée aux salariés en activité.

Concernant la première voie d'accès, un indicateur retenu peut être le nombre de stagiaires accueillis par le CNPC depuis 3 ans dans les formations techniques cycle. Ce nombre se situe autour d'une soixantaine de stagiaires par an, toutes durées confondues et atteint une centaine de stagiaires en 2002.

Cependant, les perspectives de développement seront considérablement plus importantes dans la mesure de l'inscription du titre dans le répertoire national des certifications (cf. point B.2).

Accès par la validation des acquis de l'expérience, réservée aux salariés en activité.

Les perspectives de développement sont également très importantes, puisqu'elles concernent à la fois les chefs d'entreprise et les employés sans qualification reconnue pour exercer le métier dans les conditions du décret de 1998.

(1) La pratique du vélo en France, Jean Gamond, synthèse du rapport réalisé par l'Agence française de l'ingénierie touristique.

II - Cahier des charges du CQP

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 9 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-7.

A. - DÉFINITION DES PUBLICS

CONDITIONS D'OBTENTION DES CQP

1. La maîtrise professionnelle technicien en maintenance cycle

S'adresse aux catégories de publics suivants :

- prioritairement :

- aux personnes issues de la profession, en situation d'emploi, souhaitant valider les compétences acquises par l'expérience professionnelle ;

- aux jeunes de 18 à 25 ans et adultes dans le cadre de contrats ou périodes de professionnalisation ;

- aux salariés de la branche, dans le cadre des actions de formation professionnelle continue, à l'initiative de l'entreprise ;

- aux personnes issues de la profession, en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur insertion ;

- aux salariés ou demandeurs d'emploi relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle.

2. Conditions d'obtention du CQP

Le CQP peut être délivré aux personnes qui remplissent l'une des conditions suivantes :

1° Avoir suivi les actions de formation définies dans le référentiel de formation ;

2° Justifier de 3 années d'expérience professionnelle dans le métier.

Pour obtenir le titre, le candidat doit avoir réussi à l'examen de certification du CQP.

B. - RÉFÉRENTIEL DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

Le titulaire de la maîtrise professionnelle technicien en maintenance cycle exerce des fonctions dans le cadre des ateliers de montage, conditionnement, réparation et maintenance de tout type de cycle et dans le cadre de la vente et de la location des matériels.

1. Atelier

Il effectue les opérations complètes de vérification montage, réglages, préparation à la vente des cycles.

Il diagnostique les problèmes techniques les plus courants et leurs conséquences au niveau du pratiquant.

Il effectue l'entretien, la réparation, le dévoilage des matériels de location. Il assure les mêmes services pour les clients du magasin selon la procédure définie (devis : prix + délais).

Il informe le responsable matériel de tous problèmes techniques récurrents sur les matériels.

Il participe, selon la procédure définie, au rangement et à l'organisation du magasin-local de pièces détachées.

Il entretient les machines.

Il assure le rangement et le nettoyage de l'atelier.

Il informe le responsable de l'atelier de toute rupture de stock de pièces détachées.

Il s'assure que les machines sont bien éteintes à la fin de la journée.

Il réalise les inventaires de pièces détachées sur instruction du responsable de l'atelier.

2. Location

Il assure l'accueil location selon les règles de base.

Il prend en charge le client, s'informe de ses besoins.

Il remplit la fiche de location selon les procédures définies.

Il vend les assurances appariées à la location.

Il établit les devis de location selon les procédures définies.

Il vend les produits complémentaires (lunettes, gants...).

Il sensibilise le client aux risques liés à la pratique et à l'utilisation des matériels, aux impératifs de sécurité, l'informe des conditions de garantie des matériels.

3. Vente

Il prend en charge le client, s'informe de ses besoins.

Il assure la vente des produits, matériels et accessoires.

Il sensibilise le client aux risques liés à la pratique et à l'utilisation des matériels, aux impératifs de sécurité, l'informe des conditions de garantie des matériels.

Il veille à la bonne présentation des produits dans le magasin et sur les présentoirs.

Il informe le responsable matériel de toute rupture de stock.

Il réalise les inventaires demandés par le responsable matériel selon les procédures définies.

Il assure le rangement de la surface de vente.

Il participe, selon les procédures définies, au nettoyage du magasin.

C. - RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES

Le titulaire de la maîtrise professionnelle technicien en maintenance cycle possède des compétences techniques et commerciales qui lui permettent de s'adapter et d'évoluer à la fois dans le cadre de l'atelier, dans la surface de vente et dans la surface de location du magasin. Il possède des qualités de rigueur, de sérieux, d'autonomie ; il a le sens des relations humaines, il aime le contact avec le client, il a une présentation sportive.

Compétences techniques

Etre capable de déterminer les paramètres dimensionnels appropriés à chaque type de pratiquant et de pratique :

- procéder à la prise de cotes morphologiques et aux appuis podologiques de l'utilisateur ;
- définir les paramètres métriques du cadre ;
- choisir les paramètres géométriques adaptés à la pratique ;
- en déduire les critères de choix et/ou façonnage des roues.

Effectuer les opérations de montage, réglage, préparation à la vente dans le respect des normes imposées :

- monter les sous-ensembles en fonction des guides techniques des constructeurs ;
- identifier les points de réglage en fonction des notices ou procédures définies ;
- procéder aux réglages en fonction des paramètres dimensionnels identifiés ;
- procéder à la vérification du montage en respect des normes imposées (freinage, éclairage, avertisseurs).

Diagnostiquer des dysfonctionnements :

- établir la liste des anomalies susceptibles de créer le dysfonctionnement ;
- associer à chaque anomalie le ou les éléments défectueux ;
- identifier un ordre logique, chronologique de vérification en fonction du type de dysfonctionnement ;
- identifier la cause des défaillances.

Effectuer les réparations courantes :

- démonter, monter, régler un jeu de direction, un jeu de pédalier, une paire de manivelles, les systèmes de freinage, les systèmes de suspension ;
- remplacer des roulements de direction, des roulements de pédalier, des galets de dérailleur, des moyeux ;
- nettoyer, graisser en utilisant les lubrifiants adaptés ;
- régler les amplitudes et indexations de dérailleurs, les leviers de freins, les sélecteurs de vitesses ;
- remplacer les gaines et câbles ;
- poser les poignées, la guidoline ;
- assembler selle et tige de selle, cintre et potence.

Dévoiler une roue, remplacer un rayon :

- démonter l'enveloppe, la chambre et la roue libre ;
- remonter l'ensemble chambre pneu et roue libre ;
- gonfler à la pression appropriée.

Renseigner une fiche technique d'intervention.

Organiser son poste de travail :

- identifier les pièces et outillages nécessaires à l'intervention et définir leur référence ;
- disposer rationnellement les outillages et pièces détachées à utiliser ;
- organiser son espace de travail pour permettre le montage, la dépose, le remontage des sous-ensembles ;
- remettre le poste de travail en situation opérationnelle en vue d'une future utilisation ;
- assurer l'entretien courant de l'outillage et des équipements utilisés sur le poste de travail.

Compétences commerciales

Etre capable d'accueillir le client selon les règles.

Créer le contact.

Déceler les besoins, les motivations du client.

Chercher, trouver l'adéquation produit-client : orienter le client vers le type de produit correspondant à sa pratique et à sa morphologie.

Structurer un argument en caractéristiques, avantages, bénéfices, compte tenu des contraintes spécifiques du produit et du pratiquant ou du service.

Informier le client sur les procédures d'utilisation du produit, en s'assurant qu'elles sont bien comprises.

Informier le client sur les conditions de réparation des produits en s'assurant qu'elles sont bien comprises.

Communiquer au client toute information complémentaire.

Proposer une vente complémentaire, des contrats, accessoires.

Etablir un devis selon les procédures définies.

Etablir une fiche de location selon procédures définies.

Compétences de gestion

Etre capable de réaliser des inventaires selon les procédures définies.

De comprendre à quoi sert un inventaire.

Compétences de communication

Etre capable d'acquérir le vocabulaire technique de base :

- décrire et expliciter les données techniques ;
- exploiter comprendre et commenter les fiches produit ;
- exploiter comprendre et commenter les guides techniques.

De communiquer avec le groupe :

- avoir conscience de l'autre ;
- maîtriser son ressenti et ses émotions ;
- écouter et prendre en compte les interventions du groupe.

D'informer : signaler les événements, les problèmes, en temps ou selon les procédures.

De rechercher des informations sur les produits, les références des pièces à remplacer :

- identifier les différentes sources d'information ;
- identifier les personnes ressources.

Connaissances associées

Spécifications techniques des produits cycles et des produits associés.

Pratiques sportives.

Normes et règles de sécurité.

L'environnement du cycle.

Le marché.

D. - RÉFÉRENTIEL DE FORMATION

1. Programme de la formation

Durée

La durée de la formation varie en fonction des dispositifs de formation et doit être adaptée aux publics accueillis pour considérer les niveaux d'entrée et les validations partielles de modules.

Les durées indicatives de la formation sont :

- de 250 heures de formation en centre et de 4 mois de formation en entreprise dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- de 210 heures de formation professionnelle continue en centre et au minimum de 4 mois de pratiques professionnelles attestées en entreprise ;
- de 350 heures de formation professionnelle continue en centre et de 8 semaines de stage en entreprise.

ITINÉRAIRE PÉDAGOGIQUE

Techniques de produits et matériels

Technologie et maintenance

Evaluation des niveaux techniques

Module entretien, réparation, préparation du vélo.

Théorie (acquisition du vocabulaire) :

- principes de fonctionnement ;
- spécificités dimensionnelles des cadres ;
- étude des modifications de géométrie (chasse, empattement, hauteur) ;
- études des composants ;
- composition de la boîte à outils ;
- diagnostic des pannes et des dysfonctionnements.

Pratique en atelier :

- nettoyer, préparer, réparer un vélo : chaîne, roue libre, dérailleurs, pédalier, pédales, direction, roues, freins... ;
- diagnostic des opérations à effectuer.

Module organisation de l'atelier :

- installation de l'atelier, composition de la boîte à outils ;
- procédures d'organisation et d'administration de l'atelier.

Module " rayonnage de roues " :

Théorie (acquisition du vocabulaire) :

- étude des paramètres techniques (moyeux, rayons, jantes) ;
- spécificités et principes d'interactions ;
- tendances ;
- calcul de longueur des rayons ;
- diagnostic des pannes et des dysfonctionnements.

Pratique atelier :

- rayonnage roues avant et arrière ;
- rayonnages spécifiques : roues à disque, rayonnage mise en tension des rayons ;
- suppression du saut ;
- dévoilage ;
- remplacement de rayons cassés ;
- technique de ligaturage des rayons ;
- diagnostic des opérations à effectuer.

Module " suspensions " :

Théorie (acquisition du vocabulaire) :

- études des paramètres dimensionnels ;
- principes de fonctionnement (mécanique, hydraulique et mixte) ;
- tendances ;
- concepts tout suspendu ;
- étude des modifications de géométrie ;

- réglage de la précontrainte ;
- diagnostic des pannes et des dysfonctionnements ;

Pratique en atelier :

- atelier toutes marques : Manitou, Marzocchi, Rockshox, RST, Suntour... ;
- concepts élastomères MCU ;
- concepts combinés (MCU, ressort, cartouche) ;
- concepts oléopneumatiques ;
- étude des jeux de direction ;
- coupe à longueur du tube pivot ;
- passage à la filière ;
- diagnostics des opérations à effectuer.

Module freinage :

Théorie (acquisition du vocabulaire) : étude des concepts ;

Pratique en atelier :

- freinage hydraulique sur jantes : procédure de montage, procédure de réglage, personnalisations possibles, purges des circuits et remplacements des joints et maîtres cylindres ;
- freinage hydraulique à disque Hope, Magura, Shimano, Formula, Hayes : utilisation des jantes et rayonnage adaptés, mise à longueur des durites, purge des circuits, remplacement des plaquettes, réglages personnalisés et rodage ;
- diagnostic des opérations à effectuer.

Produits associés

Chaussure :

- le pied :
- morphologie, appuis et déformations ;
- conséquence sur les technopathies du cycle ;
- diagnostic simple des problèmes morphologiques du client ;
- la chaussure :
- techniques de fabrication ;
- matériaux utilisés ;
- différents accessoires ;
- les réglages de cales : adaptation chaussure-pédale.

Textile :

- vocabulaire ;
- les tissus : étude des fiches techniques (composition, applications spécifiques au sport cycliste) ;
- les paramètres de différences des matières ;
- noms commerciaux et caractéristiques ;
- textile protection et confort ;
- code d'entretien des textiles ;
- grilles internationales des tailles ;
- tendances mode été et hiver ;
- importance du rayon textile dans un magasin, les marques leaders de chaque rayon.

Accessoires :

- le casque (différents modèles et spécificités, les matières, les formes, les réglages, la personnalisation, les marques) ;
- la lunetterie (différents types de verres, de montures, anatomie de l'oeil, la lunette sportive) ;
- le home-traineur ;
- le porte-vélo ;
- les porte-bébés.

Environnement du cycle

Dynamisation du magasin ou du rayon par le service à la clientèle

Connaissance du marché du cycle.

Service location.

Produits touristiques liés au vélo (accompagnement sorties, conseils sur les parcours...).

CD-Rom d'animation dans le magasin.

Autres services à la clientèle.

L'homme et la machine

Biomécanique du cycliste :

- étude de positions ;
- l'aérodynamisme ;
- les douleurs et leurs remèdes ;
- l'adaptation des points d'appui ;
- l'utilisation des outils et des programmes de prise de côtes.

Diététique : nutrition sportive.

Commerce et gestion

Techniques de vente et de communication

Techniques générales de vente :

- les phases essentielles de la vente :
- l'accueil ;
- la découverte des attentes et des besoins du client ;
- la recherche de ses motivations ;
- la présentation des articles et l'argumentation structurée ;
- la réponse aux objections du client ;
- la conclusion de la vente ;
- les ventes complémentaires ;
- la conclusion générale de la vente.

Construction des argumentaires produits : vente adaptée aux différents produits (cycle, chaussure, textile, accessoires...).

Techniques de communication et de recherche d'emploi.

Techniques de gestion

Gestion du rayon.

Inventaires.

Concepts de magasins

SAV : organisation du service après-vente.

Agencement :

- positionnement de l'atelier réparation maintenance ;
- positionnement et merchandising du magasin et des pièces détachées.

2. Recrutements

La formation est réservée à des titulaires d'un CAP dans le domaine commercial ou technologique (en particulier CAP-BEP automobile) ou de tout diplôme qui valide un niveau de connaissances équivalent ou supérieur ou validation des acquis de l'expérience.

Un positionnement des candidats à l'entrée en formation doit être systématiquement réalisé pour évaluer la motivation, les aptitudes techniques et commerciales. La connaissance, la pratique ou/et la motivation pour le vélo doivent également être vérifiées.

Les outils et méthodologie de positionnement proposés par les organismes de formation, constituent un des critères déterminants d'agrément de ces organismes pour la mise en oeuvre des actions de formation.

3. Modalités d'organisation de la formation

La formation peut être organisée en formation continue ou en formation par alternance.

2.1. Modalités d'organisation en formation continue

Publics : adultes justifiant d'une expérience professionnelle de 2 années, prioritairement dans le domaine de la distribution du sport loisir.

Programmation :

La formation est réalisée en continue ou de façon modulaire.

Dans le cadre de la formation longue durée (350 heures), un module d'expérience en entreprise est organisé à l'issue de la formation en centre. Pendant la période de stage en entreprise, le stagiaire bénéficie de l'encadrement et du suivi de l'organisme de formation et d'un tuteur désigné par l'entreprise d'accueil. Ce stage donne lieu à un rapport.

Dans le cadre de la formation courte durée (6 semaines) le stage est remplacé par une période d'activité professionnelle, d'une durée minimale de 4 mois. Dans certains cas, il peut être tenu compte de l'expérience professionnelle antérieure à l'entrée en formation, sous réserve qu'elle se réfère à des pratiques correspondant au référentiel de compétences du CQP.

La certification n'est accessible qu'à l'issue de la période de stage ou de pratiques en entreprise.

Les outils, moyens et méthodologie de suivi produits par les organismes de formation, constituent un des critères déterminants d'agrément de ces organismes pour la mise en oeuvre des actions de formation.

3.2. Modalités d'organisation en formation par alternance

Publics : à titre principal jeunes de 18 à 25 ans sous statut de contrat de qualification ou contrat de professionnalisation.

Organisation :

La formation est réalisée en alternance entre le centre de Formation et l'entreprise d'accueil du jeune.

Entreprise d'accueil : l'entreprise d'accueil doit effectuer de manière permanente des activités de maintenance cycles et des activités de vente ou de location de produits cycles.

Le centre de formation est responsable de la coordination et de la cohérence de la formation en centre et en entreprise.

A ce titre, il met en place un dispositif de suivi individuel du stagiaire, qui intègre :

- des outils de liaison avec l'entreprise d'accueil qui identifient notamment la progression pédagogique en centre et en entreprise, pour l'ensemble de la période de formation ;
- la désignation d'un enseignant référent du stagiaire ;
- l'information et la formation des tuteurs.

Les outils, moyens et méthodologie de suivi produits par les organismes de formation, constituent un des critères déterminants d'agrément de ces organismes pour la mise en oeuvre des actions de formation.

Planification :

La formation est réalisée en alternance entre le centre de formation et l'entreprise d'accueil sur une durée de 6 mois.

La programmation de l'alternance doit permettre d'assurer aux jeunes les bases des compétences techniques avant l'intégration en entreprises.

La planification doit tenir compte des intérêts du jeune et de la structure d'accueil eu égard à la saisonnalité de la distribution des produits cycle.

Programmation indicative

Octobre à décembre, centre de formation : 7 semaines.

Décembre à avril : entreprise.

Avril, centre de formation : 3 jours.

La certification est organisée à la fin du contrat de qualification ou de la professionnalisation.

E. - MODALITÉS DE VALIDATION ORGANISATION DE LA CERTIFICATION

Le CQP " Maîtrise professionnelle technicien en maintenance cycle " valide un niveau V de qualification reconnu par la convention collective au coefficient 170.

L'organisation de la certification est réalisée dans les mêmes conditions quel que soit le mode d'accès au CQP.

Organisation de la certification

La certification se déroule en deux parties :

- une partie théorique ;
- une partie technique en atelier.

La partie technique n'est accessible qu'aux candidats ayant obtenu au moins une moyenne de 12/20 à la partie théorique.

Obtention du CQP

Pour obtenir la certification, le candidat doit justifier d'au moins :

- une note égale à 12/20 aux épreuves théoriques ;
- une note égale à 16/20 aux épreuves pratiques,

soit un minimum de 28/40 pour l'obtention de la certification technicien en maintenance cycles.

Première partie de l'examen Partie théorique

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 9 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-7.

La première partie de l'examen, notée sur 20 points, est constituée de 4 modules :

- module 1 : pratiques en atelier ;
- module 2 : techniques produits cycles et produits associés ;
- module 3 : comportement commercial vente-conseil ;
- module 4 : environnement du cycle.

Chaque module est assorti d'un coefficient :

- module 1 : notation sur 15 points ;
- module 2 : notation sur 15 points ;
- module 3 : notation sur 5 points ;
- module 4 : notation sur 5 points.

Organisation de l'examen

L'examen est organisé sous forme de questionnaires :

- QCM ;
- questions ouvertes ;
- questions fermées ;
- résolution de problématiques techniques.

Toute mauvaise réponse entraîne une pénalité de 1 point.

Module 1 : pratiques en atelier

Objectifs :

- vérifier les connaissances techniques du candidat et les aptitudes à diagnostiquer et résoudre les problèmes posés en terme de réparation et d'entretien ;
- vérifier les capacités à interpréter/utiliser les guides techniques (graphiques, schémas, paramètres dimensionnels...).

Module 2 : techniques produits

Objectifs :

- vérifier les connaissances techniques du candidat dans les domaines des produits cycle : cadres, groupes, accessoires ;
- vérifier les aptitudes à diagnostiquer les problèmes techniques les plus courants et leurs conséquences au niveau du pratiquant ;
- vérifier les capacités à résoudre les problèmes ;
- vérifier l'aptitude à conseiller-diagnostiquer le vélo adapté en fonction des portraits types de pratiquants.

Pour ces 2 modules, seront utilisés notamment des questionnaires sous forme de problématiques techniques qui impliquent la capacité du stagiaire à :

- diagnostiquer un problème ;
- trouver les causes ;
- apporter les solutions.

Module 3 : comportement commercial

Objectifs :

- vérifier les connaissances basiques en terme de déroulement de la vente : préparation dialogue avec les clients et techniques, opérations administratives et enregistrement de la vente ;
- vérifier les savoirs associés à la présentation marchande et à l'animation du lieu de vente et de service réparation entretien ;
- vérifier les capacités à promouvoir la vente des produits techniques et du service articulation entre compétences commerciales et techniques.

Module 4 : environnement du cycle

Objectifs :

- vérifier les connaissances sur :
- le marché du cycle : distribution, fabricants et leurs concepts ;
- l'environnement du marché du cycle : fédérations, connaissance des pratiquants et des consommateurs ;
- les événements liés à la pratique du sport compétition et du sport loisir.

Deuxième partie de l'examen Epreuves pratiques en atelier

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 9 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-7.

La deuxième partie de l'examen, notée sur 20 points, est constituée de 4 modules obligatoires :

- module 1 : préparation à la vente ;
- module 2 : entretien réparation ;
- module 3 : opérations techniques sur roue ;
- module 4 : vente-conseil.

Chaque module est noté de façon différenciée :

- module 1 : 3 points ;
- module 2 : 7 points ;
- module 3 : 5 points ;
- module 4 : 5 points.

Un module optionnel langue étrangère peut être présenté par le candidat qui a réussi aux 2 parties obligatoires de l'examen.

Au choix : anglais, italien, espagnol, allemand noté sur 3 points.

Organisation de l'examen :

L'épreuve pratique se déroule de la façon suivante :

Le candidat tire au sort un numéro " déterminant ". Ce numéro permettra de déterminer les trois études de cas suivantes :

- un portrait cycliste type (taille, pratique recherchée) ;
- un vélo (route ou VTT) neuf en carton d'emballage ;
- un vélo présentant des défauts de montage et/ou de réglage.

Durée

Les temps impartis pour la réalisation des épreuves techniques sont ceux de la " rentabilité magasin " c'est-à-dire ceux exigés par la profession et acceptés par la représentation syndicale.

Module 1 : préparation à la vente

Détermination des paramètres dimensionnels appropriés au portrait cycliste

Chaque candidat se voit attribuer une bicyclette (route ou VTT) neuve en emballage d'origine. Il doit effectuer l'opération complète de vérification montage, réglages, préparation à la vente dans le respect des normes imposées par le décret n° 95-937 du 24 août 1995.

Temps impartis : 20 minutes.

Modalités d'évaluation :

- le module évaluant les compétences techniques indispensables à tout technicien réparateur cycle implique la maîtrise totale des pratiques par le candidat ;
- une évaluation portant sur 1 point pondérera l'appréciation du respect des temps impartis.

Module 2 : entretien-réparation

Sur un vélo (route ou VTT) présentant volontairement des défauts de montage ou de réglages, le candidat doit déceler les anomalies et les corriger en utilisant notamment les guides techniques.

Temps impartis : 30 minutes.

Modalités d'évaluation :

- le module évaluant les compétences techniques indispensables à tout technicien réparateur cycle implique la maîtrise totale des pratiques par le candidat ;
- une évaluation portant sur 1 point pondérera l'appréciation du respect des temps impartis.

Module 3 : opérations techniques sur roue

Démontage, remplacement d'une roue libre, rattrapage du jeu du moyeu, centrage de la roue, démontage de l'enveloppe et de la chambre, dévoilage de la roue, remontage de l'ensemble chambre-pneu, gonflage à la pression appropriée.

Temps impartis : 30 minutes.

Modalités d'évaluation :

- le module évaluant les compétences techniques indispensables à tout technicien réparateur cycle implique la maîtrise totale des pratiques par le candidat ;
- une évaluation portant sur 1 point pondérera l'appréciation du respect des temps impartis.

Module 4 : vente-conseil

Le candidat doit simuler une vente parmi un lot de bicyclettes de marques, de tailles et de techniques différentes, auprès d'un client tel le portrait cycliste tiré au sort (chaque vélo est repéré par une fiche technique descriptive de ses caractéristiques).

Modalités d'évaluation :

- comportement commercial (élocution, dynamisme, sourire...) :

1/5 ;

- respect des étapes de la vente : 1/5 ;
- capacité à diagnostiquer le besoin du client : 1/5 ;
- pertinence des propositions-argumentation : 1/5 ;
- capacité à répondre aux objections : 1/5.

Module optionnel : langues étrangères.

Simulation d'une opération de location auprès du client portrait biker tiré au sort.

Modalités d'évaluation :

- critères du module 4 : 1/3 ;
- expression linguistique : 2/3.

Grilles d'évaluation CQP "Maîtrise professionnelle technicien en maintenance cycle

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 9 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-7.

Session du ...

Candidat :

Nom ...

Prénom ...

Mode d'accès à l'examen :

VAE ...

Contrat de professionnalisation ...

Période de professionnalisation ...

Formation continue courte ...

Formation continue longue ...

Responsable de l'évaluation ...

Notes obtenues par le candidat :

Epreuve théorique .../20

(minimum 12/20)

Epreuve pratique atelier .../20

(minimum 15/20)

Total .../40

Avis du responsable de l'évaluation :

Signature ...

Favorable ...

Non favorable ...

Remarques éventuelles :

ÉVALUATIONS

I. - Evaluation épreuve théorique

MODULE	MOYENNE	NOMBRE	NOTATION
	qualifiée	de fautes	
Module 1 (1)			
pratiques en			
atelier	9		/15
Module 2 (1)			
techniques			
produits	9		/15
Module 3 (1)			
vente et gestion	3		/5

commerciale			
Module 4			
environnement	3		/5
TOTAL	24		/40
(1) La moyenne qualifiée est impérative pour ces modules.			

Toute mauvaise réponse entraîne une pénalité de 1 point.

Résultat .../20

(minimum 12/20)

Admis à passer les épreuves pratiques : OUI NON

II. - Evaluations pratiques atelier

Epreuve 1. - Préparation à la vente

CRITERE	EVALUATION CANDIDAT
Durée	
Vérification montage	
Vérification réglages	
Mise en conformité	
Note attribuée	/3

Epreuve 2. - Entretien réparation

CRITERE	EVALUATION CANDIDAT
Durée	
Anomalies décelées	
Correction anomalies	
Note attribuée	/7

Epreuve 3. - Opérations techniques sur roue

CRITERE	EVALUATION CANDIDAT
Durée	
Remplacement d'une roue libre	
Rattrapage du jeu du moyeu	
Vérification du centrage de la roue	
Démontage enveloppe et chambre	
Dévoilage roue	
Remontage ensemble chambre pneu	
Gonflage à la pression appropriée	
Note attribuée	/5

Epreuve 6. - Vente conseil

CRITERE	EVALUATION CANDIDAT			
	(A	TB, B	Bien, C	Moyen,
	D	Médiocre, E	Très insuffisant)	
Comportement commercial	A B C D E			
Respect des étapes				

de la vente	A B C D E
Diagnostic	
du besoin du client	A B C D E
Argumentation	A B C D E
Réponse	
aux objections	A B C D E
Note attribuée	/5

Résultat épreuve pratiques atelier .../20

Epreuve facultative. - Option langues étrangères

CRITERE	EVALUATION CANDIDAT			
	(A	TB, B	Bien, C	Moyen,
	D	Médiocre, E	Très insuffisant)	
Expression				
linguistique	A B C D E			
Comportement				
commercial	A B C D E			
Respect des étapes				
de la vente	A B C D E			
Diagnostic				
du besoin du client	A B C D E			
Argumentation	A B C D E			
Réponse				
aux objections	A B C D E			
Note attribuée	/3			

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 9 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-7.

Exemplaire du document remis aux lauréats (projet)

(Document non reproduit).

Option technicien produits sports de raquettes

I. - Note d'opportunité

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 9 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-7.

A. - PERTINENCE DU CQP PAR RAPPORT AUX DIPLÔMES EXISTANTS

1. Antériorité de la maîtrise EVM tennis

La maîtrise EVM tennis a été créée en 1991 pour répondre aux demandes des entreprises du secteur, afin de mettre en valeur auprès du public les avancées technologiques incorporées dans leurs produits par les industriels et assurer à leur clientèle un conseil vente et un service entretien et maintenance à la hauteur d'une demande de plus en plus technique.

Nombre de maîtrises délivrées au 31 décembre 2002 : 417 uniquement par la voie de la validation d'acquis de l'expérience.

Le nombre important de personnes certifiées, mais également :

- la diminution du nombre de certifications depuis 5 années ;
- le constat que le mode d'accès à la validation à ce jour, est celui de la validation d'acquis de l'expérience ;
- la polyvalence de fait, d'un nombre important de conseillers techniciens tennis, opérant principalement dans des magasins multisport du fait de la diminution du nombre des magasins spécialisés tennis ;
- le nombre estimé d'emplois spécialisés tennis.

Conduisent l'EVM à proposer :

- la requalification de la maîtrise EVM en CQP ;
- mais d'en limiter, actuellement, l'accès à la validation des compétences acquises par l'expérience.

2. Diplômes d'Etat ou diplômes homologués existants

Il n'existe pas à notre connaissance de diplôme éducation nationale ou de titre homologué spécialisé dans le domaine du cordage et de la vente spécialisée tennis.

C'est pour pallier cette lacune que la certification de cordeur, première maîtrise à avoir été mise en oeuvre par l'EVM, a été créée ; la certification EVM, validée par les fabricants de cordage ou de machines à corder (BabolatVS, Boyauderie de l'Est, Maillot Savarez, Major Sports...) devant servir de diplôme-étalon notamment pour tous les cycles de formation proposés par la profession.

B. - ENVIRONNEMENT TECHNIQUE ET ÉCONOMIQUE DE L'EMPLOI

1. Evolutions du secteur et perspectives de l'emploi dans le secteur

Les informations concernant le marché de la distribution se réfèrent principalement à 3 sources : observatoire FPS IPSOS 2002, FIFAS (Fédération des industries du sport et des loisirs), Site Internet : sport-guide.com.

Pratiquants

La fédération française de tennis (2e fédération française) compte 1 062 786 licenciés en 2002. Elle a subi jusqu'en 2000 une désaffection de ses adhérents, tendance qui s'inverse ces dernières années. Preuve que le tennis connaît un regain d'intérêt de la part des pratiquants en France.

Le cycle ascendant des sports de raquette se caractérise par une progression sensible du badminton (+ 11,2 % de licences) et du tennis de table (+ 2,4 %) (1).

De fait, la percée des sports " nouveaux " et notamment des sports de glisse, n'a pas remis en cause l'importance des sports plus traditionnels, tel le tennis. Les sports de balle représentent 36 % des activités sportives pratiquées par les Français.

Le nombre de pratiquants est estimé à 4 millions (licenciés et non licenciés).

L'étude prospective réalisée par la FPS/IPSOS place le tennis dans les valeurs sûres en termes de pratique dans les prochaines années ; le tennis, du fait du regain d'engouement, se positionnant à la frontière des " sports " émergents " et des " valeurs sûres ".

Marché du tennis

Le marché du matériel de sports de raquettes en France représente 12 % du marché mondial avec une consommation de 650 000 à 700 000 raquettes (dont plus de 400 000 raquettes adultes composite) par an.

L'introduction de nouvelles technologies reste le stimulateur indiscuté de ce marché en relative stagnation depuis plusieurs années.

L'étude IPSOS précitée renseigne que parmi les principaux articles de matériels sportifs achetés au cours des dernières années par un panel représentatif, 11 % des consommateurs ont acheté des balles (tennis, golf, ping-pong), 7 % des raquettes de tennis et 7 % des raquettes de badminton.

Emploi dans le secteur

En l'absence de données précises sur le secteur spécifique de la distribution tennis, les chiffres sociaux de la branche publiés par la FPS servent de référence pour qualifier l'emploi dans ce secteur :

- progression du nombre de salariés depuis 10 ans, soit 43 565 salariés en 2000 dont 2 214 nouveaux embauchés ;

- 51 % de l'effectif est occupé dans des établissements de moins de 20 salariés.

L'évaluation des emplois correspondant à la qualification de conseiller technique tennis est réalisée à partir des données sur les entreprises distributrices. Ce secteur comptabilise :

- 200 GMS multisport qui emploient en moyenne 1,5 vendeur cordeur par magasin ;

- 1 000 magasins multisport, ayant un rayon tennis ou magasin spécialisé tennis, qui emploient en moyenne 1 vendeur cordeur par magasin.

Soit une estimation de 1 500 emplois non compris les emplois exercés dans les GSA.

2. Evolution des matériels

Le champ professionnel du conseiller technique tennis se caractérise par des exigences croissantes et des évolutions technologiques liées aux produits.

Les articles de tennis (cadres et cordages) étant de plus en plus techniques, les distributeurs ont besoin de véritables techniciens, capables de gérer et d'animer ce rayon, de conseiller la clientèle, d'assurer la réparation et l'entretien du matériel de tennis. La fonction de cordeur est devenue grâce à l'évolution du marché un véritable métier.

Le technicien cordeur doit appréhender les différentes évolutions des produits en adéquation avec les pratiques et les pratiquants :

- équilibre, rigidité de la raquette ;

- cordage, élément déterminant pour les joueurs ;

- nouvelles révolutions technologiques et conceptuelles basées sur l'optimisation du binôme cadre/cordage ;

- matériaux composites (carbone Kelard, Titanol...).

Les raquettes actuelles sont de véritables outils haute technologie. Le bas de gamme semble être délaissé par les licenciés. Les joueurs, actuellement, optent de

plus en plus pour un matériel performant et confortable et deviendront à l'avenir encore plus exigeants sur le cadre comme sur le cordage.

La raquette est un instrument à travers lequel le joueur s'identifie. Le choix repose sur des critères propres à chaque individu en fonction de son niveau de jeu et de sa culture tennistique. Il implique en conséquence un conseil spécialement averti (2).

Par ailleurs, le développement d'un marché parallèle du cordage, par le biais de clubs ou de particuliers travaillant illégalement (estimé à plus de 20 % du marché) perturbe fortement cette activité. Chaque année, près de 1 500 000 raquettes sont cordées en France. Le cordage non professionnel (mauvais positionnement sur la machine à corder, points de fixation insuffisants) participe des problèmes de déformation du cadre des raquettes qui occasionnent de nombreux conflits en termes de garantie des produits pour les fabricants et les distributeurs.

Ce problème de l'identification des causes de défaillance des matériels, dans le domaine des sports de raquettes, est plus que jamais d'actualité. Il est demandé au vendeur technicien tennis, d'assurer l'information et la sensibilisation des clients sur le respect des règles de conduite sur les cours et sur les conséquences de pratiques répréhensibles (usure anormale de la bande à canon, du grip, marques, rayures ou frottements sur la partie extérieure du coeur et des branches...), sur les garanties des matériels apportées par les fabricants et les distributeurs.

Il apparaît donc nécessaire pour éviter la banalisation du marché par le bas, garantir au consommateur un service réel, apporter aux fabricants une sécurité en matière de distribution des produits, de maintenir la certification de cordeur professionnel.

C. - CONTEXTE PROFESSIONNEL

1. Emplois concernés. - Définition des emplois

Dénomination de l'emploi type : conseiller technique tennis

Dénomination usuelle : cordeur-vendeur cordeur - Autres dénominations : technicien d'atelier expert - vendeur technicien tennis - conseiller technique et commercial tennis - vendeur qualifié cordeur -

Mission : le conseiller technique tennis est chargé, sous l'autorité hiérarchique du responsable matériel, du bon fonctionnement des espaces de vente et de réparation du matériel, du cordage et de la réparation des matériels, du conseil et de la vente à la clientèle. Il peut également participer à l'approvisionnement et à l'organisation des rayons.

2. Types d'entreprises concernées

Sont concernés par l'emploi les distributeurs d'articles de tennis.

La répartition de l'emploi s'opère entre les principales catégories de distributeurs.

- détaillants spécialisés ;

- magasins multisports ;

- grandes surfaces spécialisées.

3. Place dans l'organisation de l'entreprise

Le conseiller technique tennis est placé sous l'autorité hiérarchique du responsable du rayon tennis, également responsable du matériel de son rayon.

Organigramme (place dans l'organisation de l'entreprise) non reproduit.

D. - CONDITIONS GÉNÉRALES D'EXERCICE

L'emploi s'exerce en magasin, mais peut également s'exercer dans des structures sportives ou de loisir sportif.

L'activité du conseiller technique tennis est orientée vers une nécessaire polyvalence technique et commerciale.

Les horaires de travail sont ceux du magasin. L'emploi peut s'exercer, dans les GMS au sein d'une équipe composée de plusieurs conseillers techniques tennis. L'analyse des offres d'emploi fait apparaître une nette prédominance d'emplois en CDI, à plein temps.

E. - PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION POUR LES TITULAIRES DE CQP

Les titulaires de la maîtrise EVM, peuvent, après expérience professionnelle, accéder de droit au diplôme homologué de niveau IV : vendeur conseiller sport polyvalent (normalement accessible aux candidats titulaires d'un diplôme de niveau IV). Cette continuation d'étude est spécialement importante pour permettre une intégration durable dans le secteur, dans la mesure où dans le rayon tennis les compétences techniques sont spécialement articulées aux compétences commerciales, pour lesquelles l'exigence des entreprises est de plus en plus celle d'un niveau IV.

F. - ASPECTS QUANTITATIFS

Il est préconisé une seule voie d'accès au CQP :

- accès par la validation des acquis de l'expérience, principalement réservée aux salariés en activité.

Ce positionnement correspond au projet initial de création de la maîtrise EVM tennis, accessible aux autodidactes qui ont acquis leur savoir-faire par expérience. Actuellement, les maîtrises EVM sont délivrées au rythme de 4/5 diplômes par an uniquement par la voie de la validation des compétences acquises par l'expérience. Taux de réussite à la certification : 80 %.

(1) Source : ministère de la jeunesse et des sports.

(2) Source : Fédération française de tennis.

II - Cahier des charges du CQP

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 9 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-7.

A. - DÉFINITION DES PUBLICS CONDITIONS D'OBTENTION DES CQP

1. La maîtrise professionnelle technicien produits sports de raquettes

Elle s'adresse aux catégories de publics suivantes :

Prioritairement :

- aux personnes issues de la profession, en situation d'emploi, souhaitant valider les compétences acquises par l'expérience professionnelle ;
- aux personnes issues de la profession, en situation de recherche d'emploi, souhaitant valider les compétences acquises par l'expérience professionnelle ;
- aux salariés de la branche, dans le cadre des actions de formation professionnelle continue ;
- aux personnes issues de la profession, en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur insertion ;
- aux salariés ou demandeurs d'emploi relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle ;
- aux jeunes de 18 à 25 ans et adultes dans le cadre de contrats ou périodes de professionnalisation.

2. Conditions d'obtention du CQP

Le CQP peut être délivré aux personnes qui remplissent l'une des 2 conditions suivantes :

- 1° Justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans le métier ;
- 2° Avoir suivi les actions de formation définies dans le référentiel de formation.

Pour obtenir le titre, le candidat doit avoir réussi l'examen de certification du CQP.

B. - RÉFÉRENTIEL DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES

Le titulaire de la maîtrise professionnelle technicien produits sports de raquettes exerce ses fonctions dans le cadre de magasins qui disposent d'un rayon tennis, sports de raquettes et d'un atelier tennis, sports de raquettes.

1. Atelier

Il effectue les opérations de cordage.

Il diagnostique les problèmes techniques les plus courants et leurs conséquences au niveau du pratiquant.

Il informe le responsable matériel de tous problèmes techniques récurrents sur les matériels.

Il participe, selon la procédure définie, au rangement et à l'organisation de l'espace atelier.

Il entretient les machines.

Il assure le rangement des outils et le nettoyage de l'espace atelier.

Il s'assure que les machines sont bien éteintes à la fin de la journée.

Il réalise les inventaires matériels sur instruction du responsable de rayon.

2. Vente

Il prend en charge le client, s'informe de ses besoins et le conseille

Il assure la vente des produits, matériels et accessoires.

Il sensibilise le client aux risques liés à la pratique et à l'utilisation des matériels, aux impératifs de sécurité, l'informe des conditions de garantie des matériels.

Il veille à la bonne présentation des produits sur les présentoirs.

Il effectue la mise en rayon en fonction des normes définies.

Il assure le bon étiquetage selon les procédures définies

Il participe aux actions d'animation et de promotion sur son rayon.

Il informe le responsable matériel de toute rupture de stock.

Il réalise les inventaires demandés par le responsable matériel selon les procédures définies.

Il assure le rangement de la surface de vente.

Il participe, selon les procédures définies, au nettoyage du magasin.

C. - RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES

Le titulaire de la maîtrise professionnelle technicien produits sports de raquettes possède des compétences techniques et commerciales qui lui permettent de s'adapter et d'évoluer à la fois dans le cadre de l'atelier, et dans la surface de vente du magasin. Il possède des qualités de rigueur, de sérieux, d'autonomie ; il a le sens des relations humaines, il aime le contact avec le client, il a une présentation sportive.

Compétences techniques

Etre capable de déterminer les paramètres techniques appropriés à chaque type de pratiquant et de pratique :

- évaluer les caractéristiques morphologiques et anatomiques de l'utilisateur ;
- identifier le niveau et le type de pratique ;
- en déduire les critères de choix des raquettes, des cordages, choix de la jauge et des tensions, en fonction des tableaux de correspondance en vigueur.

Effectuer les opérations de cordage, et personnalisation du produit dans le respect des normes imposées :

- effectuer un cordage selon la méthode 2 noeuds ;
- effectuer un cordage selon la méthode 4 noeuds ;
- choisir la longueur du cordage en fonction du tamis ;
- poser des grips et surgrips et protections de tête de raquette ;
- grossir un manche, modifier les équilibres ;
- changer la bande à canon.

Diagnostiquer des dysfonctionnements :

- établir la liste des anomalies susceptibles de créer le dysfonctionnement ;
- identifier la cause des défaillances ;
- associer à chaque anomalie le ou les éléments défectueux ;
- identifier un ordre logique, chronologique de vérification en fonction du type de dysfonctionnement ;

Renseigner une fiche technique d'intervention, selon les normes.

Organiser son poste de travail :

- identifier les pièces et outillages nécessaires à l'intervention et définir leur référence ;
- disposer rationnellement les outillages et fournitures à utiliser ;
- organiser son espace de travail pour permettre l'entretien des matériels ;
- remettre le poste de travail en situation opérationnelle en vue d'une future utilisation ;
- assurer l'entretien courant des équipements utilisés sur le poste de travail.

Compétences commerciales

Etre capable d'accueillir le client selon les règles :

- créer le contact ;
- déceler les besoins, les motivations du client ;
- chercher/trouver l'adéquation produit/client ;
- orienter le client vers le type de produit correspondant à sa pratique et à sa morphologie.

Structurer un argument en caractéristiques, avantages, bénéfices, compte tenu des contraintes spécifiques du produit et du pratiquant ou du service :

- informer le client sur les procédures d'utilisation du produit, en s'assurant qu'elles sont bien comprises ;
- informer le client sur les conditions de réparation et de garantie des produits en s'assurant qu'elles sont bien comprises ;

- communiquer au client toute information complémentaire ;
- proposer une vente complémentaire, des contrats, accessoires ;
- établir un devis selon les procédures définies.

Compétences en gestion commerciale

Etre capable d'appliquer les normes de présentation d'un rayon :

implantation, assortiment - référencement - mise en avant des produits :

- identifier et appliquer les supports de communication et de promotion d'un rayon tennis, sports de raquettes ;
- réaliser des inventaires selon les procédures définies ;
- comprendre à quoi sert un inventaire.

Compétences de communication

Etre capable d'acquérir le vocabulaire technique de base.

Décrire et expliciter les données techniques.

Exploiter, comprendre et commenter les fiches produit.

Exploiter, comprendre et commenter les guides techniques.

Communiquer avec le groupe.

Avoir conscience de l'autre.

Maîtriser son ressenti et ses émotions.

Ecouter et prendre en compte les interventions du groupe.

Informier.

Signaler les événements, les problèmes, en temps ou selon les procédures.

Rechercher des informations sur les produits.

Identifier les différentes sources d'information.

Identifier les personnes ressources.

Connaissances associées

Spécifications techniques des produits.

Pratiques sportives.

Normes et règles de garantie.

L'environnement des sports de raquettes (clubs et professionnels de l'animation).

Le marché.

D. - RÉFÉRENTIEL DE FORMATION

1. Programme de la formation

La durée de la formation varie en fonction des dispositifs de formation et doit être adaptée aux publics accueillis pour considérer les niveaux d'entrée et les validations partielles de modules.

Les durées indicatives de la formation sont :

- de 250 heures de formation en centre et de 4 mois de formation en entreprise dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- de 210 heures de formation professionnelle continue en centre et au minimum de 4 mois de pratiques professionnelles attestées en entreprise ;
- de 350 heures de formation professionnelle continue en centre et de 8 semaines de stage en entreprise.

ITINÉRAIRE PÉDAGOGIQUE

Techniques de produits et matériels

Technologie et maintenance

Evaluation des niveaux techniques

Module matériel raquette de tennis.

Théorie :

- historique ;
- descriptif et définition ;
- conception ;
- mesure et équivalence ;
- taille de tamis (appellation et correspondance) ;
- taille de grip (appellation et correspondance) ;
- poids des raquettes (appellation et correspondance) ;
- équilibre de la raquette ;
- les différents matériaux, caractéristiques ;
- choix des raquettes ;
- connaissances des nouveaux concepts ;
- tendances ;
- conception des balles de tennis et caractéristiques ;
- vente ;
- test du matériel.

Atelier

- le rôle du cordeur ;
- descriptif du matériel ;
- machines ;
- outillage ;
- cordage méthode " 2 noeuds " ;
- démonstration et application ;
- choix de la longueur du cordage ;
- choix de la tension ;
- cordage méthode " 4 noeuds " ;
- démonstration et application ;
- astuce et rapidité ;
- préconisation particulière.

Module matériel squash

Théorie

- historique ;
- spécificité des raquettes de squash ;
- paramètres dimensionnels ;
- tailles des tamis ;
- choix des raquettes ;

- choix des tensions ;
- les balles de squash ;
- vente.

Atelier

- cordage méthode " 2 noeuds " ;
- choix de la longueur du cordage ;
- choix de la tension ;
- démonstration et application.

Module matériel de badminton

Théorie

- historique ;
- spécificité de la raquette de badminton ;
- paramètres dimensionnels ;
- particularités mécaniques ;
- choix des raquettes ;
- choix des tensions ;
- les volants ;
- les sets ;
- vente.

Atelier

- cordage méthode " 4 noeuds " exclusive au badminton ;
- choix de la longueur du cordage ;
- choix de la tension ;
- démonstration et application.

Module cordage

- les fabricants ;
- les différentes structures de cordage ;
- les caractéristiques techniques ;
- les avantages clients ;
- le couple cadre-cordage.

Module réparation et entretien

- grossissement des manches ;
- changement oeillets ;
- changement de grip ;
- pose surgrip ;
- masselotte ;
- pochoir ;
- protection de tête de raquette ;
- pose antivibratoire ;

- vernis ;
- pose de croisillons ;
- démonstration et mise en application ;
- procédures d'organisation et d'administration de l'atelier.

Produits associés

Textile

- vocabulaire ;
- les tissus : étude des fiches techniques : composition, applications spécifiques au sport de glisse ;
- les paramètres de différences des matières ;
- noms commerciaux et caractéristiques ;
- textile, protection et confort ;
- code d'entretien des textiles ;
- grilles internationales des tailles ;
- importance du rayon textile dans un magasin, les marques leaders de chaque rayon ;
- vente.

Chaussures

- connaissances techniques des chaussures ;
- conception ;
- les matériaux ;
- podologie et biomécanique du pied ;
- anatomie du pied ;
- le squelette ;
- les différentes formes de pied et ses appuis ;
- les problèmes du pied spécifique à l'homme et à la femme ;
- les concepts ;
- vente ;
- choix du produit et de la pointure.

Accessoires

- les accessoires liés au confort (coudières tennis-elbow, bandeau, portes balles...) ;
- la bagagerie (housse, sacs...).

Diététique - Nutrition sportive

Environnement du tennis, squash et badminton

Dynamisation du magasin par le service à la clientèle

- connaissance du marché ;
- organisation en France ;
- fédération, ligues ;
- promotion du tennis ; éducation et clubs ;
- les licenciées, les avantages ;
- le classement des joueurs ;

- partenariats commerciaux ;
- les grands tournois ;
- les grands noms du tennis actuel ;
- les différentes marques ;
- parts de marché par marque ;
- les attentes du client dans le rayon en termes de services ;
- les produits en tests ;
- les contacts clubs ;
- les produits spécifiques clubs ;
- les partenariats avec les fournisseurs ;
- le sponsoring ;
- les opérations de communication ;
- les différents type de terrain ;
- la terminologie des gestes ;
- les différents effets.

Commerce et gestion

Techniques de vente et de communication

Techniques de vente :

- les phases essentielles de la vente ;
- l'accueil ;
- la découverte des attentes et des besoins du client ;
- la recherche de ses motivations ;
- la présentation des articles et l'argumentation structurée ;
- la réponse aux objections du client ;
- la conclusion de la vente ;
- les ventes complémentaires ;
- la conclusion générale de la vente ;
- techniques de vente adaptées aux différents produits sports de raquette.

Techniques d'animation, publicité, promotion des ventes.

Techniques de communication et de recherche d'emploi.

Techniques de gestion du rayon

- gestion du linéaire ;
- gestion de la saisonnalité ;
- gestion des achats et des stocks ;
- les commandes de base et le réassortiment ;
- les inventaires ;
- les cadencements ;
- le SAV.

Merchandising

- positionnement du rayon ;
- agencement du rayon ;
- mise en place des produits ;
- entretien du rayon.

Informatique appliquée

E. - MODALITÉS DE VALIDATION

ORGANISATION DE LA CERTIFICATION

Le CQP " Maîtrise professionnelle technicien produits sports de raquettes " valide un niveau V de qualification reconnu par la convention collective au coefficient 170.

Organisation de la certification

La certification se déroule en deux parties :

- une partie théorique ;
- une partie technique en atelier.

La partie technique n'est accessible qu'aux candidats ayant obtenu au moins une moyenne de 12/20 à la partie théorique.

Obtention du CQP

Pour obtenir la certification le candidat doit justifier d'au moins :

- une note égale à 12/20 aux épreuves théoriques ;
- une note égale à 15/20 aux épreuves pratiques.
- soit un minimum de 27/40 pour l'obtention de la maîtrise professionnelle technicien produits sports de raquettes.

Première partie de l'examen Partie théorique

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 9 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-7.

La première partie de l'examen, notée sur 20 points, est constituée de 4 modules :

- module 1 : pratiques en atelier (cordage et outillage) ;
- module 2 : techniques produits ;
- module 3 : vente et gestion commerciale du rayon ;
- module 4 : environnement des sports de raquettes.

Chaque module est assorti d'un coefficient :

- module 1 : notation sur 10 points ;
- module 2 : notation sur 15 points ;
- module 3 : notation sur 10 points ;
- module 4 : notation sur 5 points.

Organisation de l'examen :

L'examen est organisé sous forme de questionnaires : QCM - Questions ouvertes - Questions fermées

Toute mauvaise réponse entraîne une pénalité de 1 point.

Module 1 : pratiques en atelier

Objectifs :

- vérifier les connaissances techniques du candidat sur les méthodes de cordage et machines à corder.

Module 2 : techniques, produits

Objectifs :

- vérifier les connaissances techniques du candidat dans les domaines des produits sports de raquettes et produits associés ;
- vérifier les aptitudes à diagnostiquer les problèmes techniques les plus courants et leurs conséquences au niveau du pratiquant ;
- vérifier les capacités à résoudre les problèmes ;
- vérifier l'aptitude à conseiller-diagnostiquer le matériel adapté en fonction des portraits types de pratiquants.

Pour ce module, seront utilisés notamment des questionnaires sous forme de problématiques techniques qui impliquent la capacité du stagiaire à :

- diagnostiquer un problème ;
- identifier les causes ;
- apporter les solutions.

Module 3 : vente et gestion commerciale d'un rayon

Objectifs : vérifier les connaissances de base sur :

- les techniques de vente ;
- les techniques de merchandising ;
- les techniques de gestion du rayon.

Module 4 : environnement du tennis

Objectifs : vérifier les connaissances sur :

- le marché des sports de raquettes : distribution, fabricants et leurs concepts ;
- l'environnement du marché : fédérations, connaissance des pratiquants et des consommateurs ;
- les événements liés à la pratique du sport de compétition et du sport de loisir.

Deuxième partie de l'examen Epreuve pratique atelier

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 9 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-7.

La deuxième partie de l'examen, notée sur 20 points, est constituée de 3 mises en situation obligatoires :

Chaque mise en situation est notée de façon différenciée :

- module 1 : diagnostic : 2 points ;
- module 2 : cordage : 12 points ;
- module 3 : vente, conseil : 6 points.

Un module optionnel langue étrangère peut être présenté par le candidat qui a réussi aux deux parties obligatoires de l'examen.

Au choix : anglais, italien, espagnol, allemand, noté sur 3 points.

Organisation de l'examen :

L'épreuve pratique se déroule de la façon suivante :

Le candidat tire au sort un numéro " déterminant ".

- un lot de raquettes ;
- un portrait de pratiquant (niveau technique).

Le candidat choisit les machines qu'il souhaite utiliser pour passer les épreuves.

1. Chaque candidat se voit attribuer (suite au tirage au sort),
3 raquettes avec un défaut spécifique

Critères d'évaluation :

- durée : temps limité (5 minutes maximum) ;

- qualité : il doit déceler chaque défaut et donner leur incidence lors de l'utilisation.

2. Epreuve de cordage

L'épreuve consiste à corder, sans plans, 2 cadres neufs, 1 de badminton et 1 de tennis (tirés au sort) avec 2 cordages différents : un boyau et un synthétique (tirés au sort) sur des machines choisies par le candidat.

Critères d'évaluation : la notation tiendra compte de 2 paramètres : la qualité du cordage et le temps d'exécution.

Critères temps (sur base notation 20) :

- moins de 80 minutes : 20 points ;

- de 80 à 85 minutes : 16 points ;

- de 85 à 90 minutes : 12 points ;

- de 90 à 95 minutes : 8 points ;

- de 95 à 100 minutes : 4 points ;

- plus de 100 minutes : 0 point.

Critères qualité : chaque erreur entraîne une pénalité de 1 point :

- erreurs de montage (erreurs types : chevauchement, noeud mal positionné) ;

- erreurs de méthode (erreurs types : montage des montants de 1 côté) ;

- qualité du travail rendu (erreurs types : cordes mal rangées, noeud mal coupé, blanchiment des cordes...) ;

- respect du passage des travers.

Dans le cas où le candidat casse son cordage, il reviendra à l'examineur de vérifier si la casse est imputable au cordeur ou au produit et de décider de la pénalité temps attribuée.

3. Vente. - Conseil

Le candidat doit simuler une vente parmi un lot de raquettes, repérées par une fiche technique descriptive, auprès du portrait client tiré au sort.

Critères d'évaluation :

- comportement commercial (élocution, dynamisme, sourire...) :

1/5 ;

- respect des étapes de la vente : 1/5 ;

- capacité à diagnostiquer le besoin du client : 1/5 ;

- pertinence des propositions - argumentation : 1/5 ;

- capacité à répondre aux objections : 1/5.

4. Option langues étrangères

Au choix parmi anglais, italien, espagnol ou allemand.

Simulation d'une opération de vente, conseil auprès du client portrait tiré au sort.

Critères d'évaluation :

- critères du module 5 vente, conseil : 1/3 ;

- expression linguistique : 2/3.

Grilles d'évaluation Maîtrise professionnelle technicien produits sports de raquettes

En vigueur étendu

CQP
Maîtrise professionnelle
Technicien produits sports de raquettes
Grilles d'évaluation

Session du ...

Candidat :

Nom ...

Prénom ...

Mode d'accès à l'examen :

VAE ...

Contrat de professionnalisation ...

Période de professionnalisation ...

Formation continue courte ...

Formation continue longue ...

Responsable de l'évaluation ...

Notes obtenues par le candidat :

Epreuve théorique .../20

(minimum 12/20)

Epreuve pratique atelier .../20

(minimum 15/20)

Total .../40

Avis du responsable de l'évaluation :

Signature ...

Favorable ...

Non favorable ...

Remarques éventuelles :

ÉVALUATIONS

I. - Evaluation épreuve théorique

MODULE	MOYENNE	NOMBRE	NOTATION
	qualifiée	de fautes	
Module 1 (1)			
pratiques en			
atelier	6		/10
Module 2 (1)			
techniques			
produits	9		/15
Module 3 (1)			
vente et gestion			
commerciale	6		/10
Module 4			
environnement	3		/5
TOTAL	24		/40
(1) La moyenne qualifiée est impérative pour ces modules.			

Toute mauvaise réponse entraîne une pénalité de 1 point.

Résultat .../20

(minimum 12/20)

Admis à passer les épreuves pratiques : OUI NON

II. - Evaluations pratiques atelier

Epreuve 1. - Diagnostic

CRITERE	EVALUATION CANDIDAT
Défauts décelés	
Identification	
des incidences	

Note attribuée	/2
----------------	----

Epreuve 2. - Cordage

CRITERE	EVALUATION CANDIDAT	
	Cadre 1	Cadre 2
Type de cadre		
Type de cordage		
Durée		
Montage		
Méthode		
Qualité rendu		
Passage des travers		
Note attribuée	/12	

Epreuve 3. - Vente conseil

CRITERE	EVALUATION CANDIDAT			
		TB, B	Bien, C	Moyen,
	(A			
	D	Médiocre, E	Très insuffisant)	
Comportement commercial	A B C D E			
Respect des étapes de la vente	A B C D E			
Diagnostic du besoin du client	A B C D E			
Argumentation	A B C D E			
Réponse aux objections	A B C D E			
Note attribuée	/6			

Résultat épreuve pratiques atelier .../20Epreuve facultative. - Option langues étrangères

CRITERE	EVALUATION CANDIDAT			
		TB, B	Bien, C	Moyen,
	(A			
	D	Médiocre, E	Très insuffisant)	
Expression linguistique	A B C D E			
Comportement commercial	A B C D E			
Respect des étapes de la vente	A B C D E			
Diagnostic du besoin du client	A B C D E			
Argumentation	A B C D E			
Réponse aux objections	A B C D E			
Note attribuée	/3			

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 9 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-7.
CQP
Maîtrise professionnelle
Technicien produits sports de raquettes
Grilles d'évaluation

Session du ...

Candidat :

Nom ...

Prénom ...

Mode d'accès à l'examen :

VAE ...

Contrat de professionnalisation ...

Période de professionnalisation ...

Formation continue courte ...

Formation continue longue ...

Responsable de l'évaluation ...

Notes obtenues par le candidat :

Epreuve théorique .../20

(minimum 12/20)

Epreuve pratique atelier .../20

(minimum 15/20)

Total .../40

Avis du responsable de l'évaluation :

Signature ...

Favorable ...

Non favorable ...

Remarques éventuelles :

ÉVALUATIONS

I. - Evaluation épreuve théorique

MODULE	MOYENNE	NOMBRE	NOTATION
	qualifiée	de fautes	
Module 1 (1)			
pratiques en			
atelier	6		/10
Module 2 (1)			
techniques			
produits	9		/15
Module 3 (1)			
vente et gestion			
commerciale	6		/10
Module 4			
environnement	3		/5
TOTAL	24		/40
(1) La moyenne qualifiée est impérative pour ces modules.			

Toute mauvaise réponse entraîne une pénalité de 1 point.

Résultat .../20

(minimum 12/20)

Admis à passer les épreuves pratiques : OUI NON

II. - Evaluations pratiques atelier

Epreuve 1. - Diagnostic

CRITERE	EVALUATION CANDIDAT
Défauts décelés	
Identification	
des incidences	

Note attribuée	/2
----------------	----

Epreuve 2. - Cordage

CRITERE	EVALUATION CANDIDAT	
	Cadre 1	Cadre 2
Type de cadre		
Type de cordage		
Durée		
Montage		
Méthode		
Qualité rendu		
Passage des travers		
Note attribuée	/12	

Epreuve 3. - Vente conseil

CRITERE	EVALUATION CANDIDAT			
		TB, B	Bien, C	Moyen,
	(A			
	D	Médiocre, E	Très insuffisant)	
Comportement commercial	A B C D E			
Respect des étapes de la vente	A B C D E			
Diagnostic du besoin du client	A B C D E			
Argumentation	A B C D E			
Réponse aux objections	A B C D E			
Note attribuée	/6			

Résultat épreuve pratiques atelier .../20Epreuve facultative. - Option langues étrangères

CRITERE	EVALUATION CANDIDAT			
		TB, B	Bien, C	Moyen,
	(A			
	D	Médiocre, E	Très insuffisant)	
Expression linguistique	A B C D E			
Comportement commercial	A B C D E			
Respect des étapes de la vente	A B C D E			
Diagnostic du besoin du client	A B C D E			
Argumentation	A B C D E			
Réponse aux objections	A B C D E			
Note attribuée	/3			

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 9 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-7.

Exemplaire du document remis aux lauréats (projet)

Document non reproduit.

Option technicien produits running-course à pied

En vigueur non étendu

A. - Définition des publics Conditions d'obtention des CQP

1. Le CQP s'adresse prioritairement aux catégories de publics suivants :

- personnes issues de la profession, en situation d'emploi, souhaitant valider les compétences acquises par l'expérience professionnelle ;
- salariés de la branche, dans le cadre des actions de formation professionnelle continue, à l'initiative de l'entreprise ;
- jeunes de 18 à 25 ans dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- personnes issues de la profession, en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur insertion ;
- salariés ou demandeurs d'emploi relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle.

2. Conditions d'obtention du CQP

Le CQP peut être délivré aux personnes qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- 1° Avoir suivi les actions de formation définies dans le référentiel de formation ;
- 2° Justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans le métier.

Pour obtenir le CQP le candidat doit avoir réussi à l'examen de certification.

B. - Référentiel des activités professionnelles

Le titulaire du CQP, mention course à pied, exerce des fonctions de vente, conseil et réalise des adaptations en semelle de chaussures dans le cadre de l'activité de la course à pied.

1. Vente

Il prend en charge le client, s'informe de ses besoins et le conseille.

Il assure la vente des produits, matériels et accessoires.

Il veille à la bonne présentation des produits sur les présentoirs.

Il informe le responsable matériel de toute rupture de stock.

Il réalise les inventaires demandés par le responsable selon les procédures définies.

Il assure le rangement de la surface de vente.

Il participe, selon les procédures définies, au nettoyage du magasin.

Il vend les produits complémentaires (chaussettes, pommade, lacets, entretien des chaussures).

2. Atelier semelle et boot-fitting

Il analyse la morphologie et la foulée des clients.

Il entretient le tapis de course électrique.

Il diagnostique les problèmes les plus courants et leurs conséquences au niveau de la pratique de la course à pied.

Il réalise des semelles thermo-formables selon les procédures préconisées par les fabricants.

Il participe selon la procédure définie au rangement et à l'organisation du magasin.

Il réalise les inventaires des semelles.

Il vend les produits complémentaires (chaussettes, pommade, lacets, entretien des chaussures).

C. - Référentiel de compétences

Le titulaire du CQP possède des compétences techniques et commerciales qui lui permettent d'adapter ses conseils en fonction de la pratique et des caractéristiques physiologiques du client. Il est impliqué dans le milieu de la course à pied. Il possède des qualités de rigueur, de sérieux, d'autonomie ; il a le sens des relations humaines, il aime le contact, il a une présentation sportive et pratique la course à pied.

Compétences techniques

Etre capable :

- de déterminer les paramètres techniques appropriés à chaque type de pratiquant et de pratique ;
- d'évaluer les caractéristiques morphologiques et anatomiques de l'utilisateur ;

- d'identifier le niveau et le type de pratique ;
- de diagnostiquer les problèmes particuliers ;
- de réaliser des analyses de foulées sur tapis de course ; en déduire les critères de choix de chaussures, de vêtement et d'accessoires matériels (instruments de mesure, lunettes, bâtons, diététique, produits de protection et de soins).

Effectuer les opérations de boot-fitting suivant le cahier des charges des fabricants.

Vérifier et entretenir un tapis de course.

Organiser son poste de travail :

- organiser son espace de travail pour permettre l'analyse des foulées et l'essayage des chaussures ;
- organiser le rangement du matériel de boot-fitting ;
- mise en place du tapis de course et de prise de vue.

Connaissances :

- des typologies de coureur ;
- des conditions de pratique de sécurisation ;
- de l'environnement du trail et du running ;
- physiologiques du sport et de la course à pied en particulier ;
- des paramètres anatomiques et biomécaniques liés à la course à pied ;
- des pathologies et problématiques fréquemment rencontrées en course à pied ;
- des différents types de foulée ;
- connaissance de logiciel d'analyse de foulée ;
- prise de vue ;
- utilisation et entretien de tapis de course.

Des produits :

- chaussures :
- conception, matériaux ;
- caractéristiques techniques, avantages clients ;
- volumes chaussants ;
- textiles :
- vocabulaire ;
- conception, matériaux ;
- lexique technique ;
- codes d'entretien des textiles ;
- grilles internationales des tailles ;
- spécificité des produits compressifs ;
- spécificité des produits triathlon (+ néoprène) ;
- spécificité des sous-vêtements ;
- spécificité des chaussettes ;
- accessoires :
- fonctionnement, conception et conseils d'utilisation :
- montres (GPS, cardio-fréquence-mètre, chronomètre, podomètre...)

- électrostimulation ;
- lunettes ;
- frontales ;
- bagagerie ;
- librairie, cartographie ;
- bâtons.

Diététique sportive :

- les compléments alimentaires ;
- les règles de base ;
- les produits : hydratants, énergétiques, protéinés, énergisants.

Protection :

- les prothèses articulaires ;
- les crèmes et pommades.

Boot-fitting :

- vocabulaire ;
- modèles de semelles thermo-formables et outillage ;
- la limite entre le boot-fitting et la podologie.

Handisport.

Compétences commerciales

Etre capable :

- d'accueillir le client selon les règles ;
- de créer le contact ;
- de déceler les besoins, les motivations du client ;
- de chercher/ trouver l'adéquation produit/ client ;
- d'orienter le client vers le type de produit correspondant à sa pratique, à sa morphologie et à sa foulée ;
- de structurer un argument en caractéristiques, avantages, bénéfices, compte tenu de la conception spécifique du produit et du pratiquant ;
- d'orienter le client sur la meilleure façon d'utiliser le produit ;
- d'informer le client sur les risques liés à l'utilisation du matériel et à la pratique (usure des chaussures, blessures) ;
- d'informer le client sur les conditions d'entretien des produits en s'assurant qu'elles sont bien comprises ;
- de communiquer au client toute information complémentaire ;
- de proposer une vente complémentaire ;
- d'établir un devis selon les procédures définies ;
- de proposer et d'informer le consommateur des garanties selon les produits (instruments de mesure, électrostimulation).

Connaissances :

- des phases essentielles de la vente :
- l'accueil ;
- la découverte des attentes et des besoins du client ;
- la recherche de ses motivations ;
- la présentation des articles et l'argumentation structurée ;

- la réponse aux objections du client ;
- la conclusion de la vente ;
- les ventes complémentaires ;
- la conclusion générale de la vente ;
- des attentes des pratiquants :
- confort, amorti, stabilité ;
- sécurité ;
- performance, rendement, dynamisme ;
- plaisir ;
- minimalisme.

Compétences de gestion et merchandising

Etre capable de :

- réaliser des inventaires selon les procédures définies ;
- comprendre à quoi sert un inventaire ;
- participer aux commandes de base et réassortiment.

Organiser l'espace vente et informations :

- agencement du magasin ;
- organisation d'actions de promotion ;
- mise en place du produit.

Connaissances :

- chiffre d'affaires et répartition par rayon ;
- saisonnalité ;
- coefficients et taux de marge ;
- taux de marge pondérée ;
- rotation et stock moyen ;
- processus d'achat ;
- les bases du merchandising ;
- le marché, tendances et évolutions ;
- les marques leaders ;
- la segmentation ;
- les fédérations existantes ;
- les grandes courses et courses populaires ;
- la politique des clubs et associations ;
- la presse ;
- l'organisation d'une course : les étapes administratives et techniques ;
- le budget et la recherche de sponsors (contrats types).

Compétences de communication

Etre capable :

- de décrire et d'explicitier les données techniques ;

- d'exploiter, de comprendre et de commenter les fiches produit ;
- d'exploiter, de comprendre et de commenter les guides techniques.

Communiquer avec le groupe :

- avoir conscience de l'autre ;
- maîtriser son ressenti et ses émotions ;
- écouter et prendre en compte les interventions du groupe.

Informier :

- signaler les événements, les problèmes, en temps ou selon les procédures.

Rechercher des informations sur les produits :

- identifier les différentes sources d'information ;
- identifier les personnes ressources.

Connaissances :

- base de la communication interpersonnelle ;
- base des rouages de la communication événementielle ;
- base informatique, réseaux sociaux et e-commerce.

D. - Référentiel de formation

Programme de la formation

Durée : la durée indicative de la formation est de 252 heures + 7 heures d'examen.

La durée de la formation peut être adaptée aux publics accueillis pour considérer les niveaux d'entrée et les validations partielles de modules.

Techniques de produits chaussures et accessoires : 126 heures

Biomécanique et physiologie	14 heures
Générale, filière énergétique Appliquée à la course à pied Approche ostéo-articulaire du pied : - musculaire - vasculaire - sensorielle Proprioception	
Analyse du pied et de la course	
Les différentes parties du pied Paramètres dimensionnels, volumes chaussants et différentes formes Analyse statique appliquée à la course à pied : - appuis statiques Analyse dynamique appliquée à la course à pied : - appuis dynamiques et foulées - pronation - supination Préconisations et conseils, diagnostic problèmes potentiels, risque de blessures et solutions	
Pointures	
Particularités en fonction des pratiques, des pays, des modèles (homme, femme, enfant)	
Conception et fabrication, connaissances des différentes parties et des matériaux entrant dans la composition d'une chaussure	
Running, trail Théorie Matériaux utilisés Fabrication Choix de modèle Etude des paramètres dimensionnels Etude des paramètres mécaniques Etude des différents types de chaussures	

Positionnement du produit dans un rayon Connaissance des nouveaux concepts Etude des tendances Pratique Course à pied : - tests terrain goudron - tests terrain chemin - tests terrain piste Trail : - tests tout terrain et montagne Handisport	
Différents concepts et solutions proposés par les marques	87 h 30
Services clients à proposer	
Analyse de la foulée, réalisation de semelles, organisation de l'atelier	
Boot-fitting	14 heures
Semelles thermo-formables	
Etude de cas	
Pratique	
Tapis de course	7 heures
Connaissance de logiciel d'analyse de foulée	
Prise de vue	
Utilisation et entretien de tapis course	
Segment de l'athlétisme	3 h 30
Spécificité des chaussures	
Sprint	
Demi-fond	
Cross	
Saut	

Produits associés : 56 heures

Textile	28 heures
Technique produit gamme textile running, trail et marche nordique	
Vocabulaire	
Haut, bas	
Automne, hiver/ printemps, été	
Conception et matériau, lexique technique	
Les tissus :	
- étude des fiches techniques : composition, applications spécifiques au running :	
- paramètres de différences des matières	
- noms commerciaux et caractéristiques	
- textile protection et confort	
- code d'entretien des textiles	

- grilles internationales des tailles	
- importance du rayon textile dans un magasin, les marques leaders de chaque rayon	
Produits de compression	
Spécificité triathlon et combinaisons néoprène	
Sous-vêtements	
Chaussettes	
Accessoires	
Montres (GPS, cardiofréquence, chronomètre, podomètre...)	7 heures
Electrostimulation	3 h 30
Lunettes	3 h 30
Frontales	
Bagagerie	
Librairie, cartographie	
Bâtons	3 h 30
Diététique sportive et alimentation du coureur	7 heures
Produits hydratants, protéinés	
Produits avant effort, pendant et récupération :	
- boissons	
- gels	
- barres	
- gâteaux	
Différentes protections	3 h 30
Prothèses, orthèses articulaires	
Accessoires et crèmes	

Environnement : 14 heures

Dynamisation du magasin par le service à la clientèle	7 heures
Marché du running, du trail et de l'athlétisme en France :	
- évolution des marchés, tendances, les chiffres clefs	
- les marques leaders	
- la segmentation	
Environnement	7 heures
Connaissance de la pratique :	
- fédérations existantes	
- grandes courses et courses populaires	

- politique des clubs et associations	
- revues existantes	
- organiser une course : les étapes administratives et techniques	
- budget et recherche de sponsors (contrats types)	

Commerce et gestion : 56 heures

Techniques de vente et de communication	28 heures
Techniques de vente	
Phases essentielles de la vente :	
- l'accueil	
- la découverte des attentes et des besoins du client	
- la recherche de ses motivations	
- la présentation des articles et l'argumentation structurée	
- la réponse aux objections du client	
- la conclusion de la vente	
- les ventes complémentaires	
- la conclusion générale de la vente	
Techniques de vente adaptées aux différents produits running	
E-commerce, événementiel et réseaux sociaux	
Attentes des pratiquants :	
Confort, amorti, stabilité	
Sécurité	
Performance, rendement, dynamisme	
Plaisir	
Minimalisme	
Travaux pratiques vente :	
Argumentaire et conseil	
Utilisation des caractéristiques techniques	
Vente complémentaire	
Sketches, mises en situation	
Approche commerciale et merchandising	14 heures
Organisation de l'espace vente et informations :	
- agencement du magasin	

- organisation d'actions de promotion	
- mise en place du produit	
Connaissance de base en gestion :	14 heures
Détermination des objectifs de chiffre d'affaires et répartition par rayon	
Saisonnalité	
Coefficients et taux de marge	
Taux de marge pondéré	
Rotation et stock moyen	
Processus d'achat	

E. - Modalités d'accès à la certification

Trois modalités d'accès aux CQP pour les personnes justifiant d'un niveau V de formation (CAP, BEP ou équivalent) :

- par la voie du contrat de professionnalisation : contrat de 6 mois en alternance, dont 252 heures de formation en centre et 7 heures d'examen ;
- par la voie de la formation professionnelle continue : stage de 231 heures en centre + 4 mois attestés d'expérience en entreprise + 7 heures d'examen ;
- par la voie de la VAE (validation des acquis de l'expérience) :
- après 3 ans (ou 3 saisons) attestés, d'expérience en entreprise ;
- une évaluation de chaque postulant à ce parcours de formation permettra d'établir une catégorie de niveau. Quatre catégories : débutant, intermédiaire, confirmé, expert.

Débutant : formation complète préalablement définie.

Intermédiaire : la formation nécessaire est de 9 jours + 1 jour d'examen pour le passage du CQP (contenu à définir en fonction du positionnement).

Confirmé : la formation nécessaire est de 4 jours + 1 jour d'examen pour le passage du CQP (contenu à définir en fonction du positionnement).

Expert : la formation nécessaire est de 2 jours + 1 jour d'examen pour le passage du CQP (contenu à définir en fonction du positionnement).

F. - Modalités de validation

Le CQP de conseiller technique course à pied valide un niveau V de qualification reconnu par la convention collective au coefficient 70.

L'organisation de la certification est réalisée dans les mêmes conditions, quel que soit le mode d'accès au CQP.

En vigueur non étendu

Organisation de la certification

La certification se déroule en deux parties :

- une partie théorique ;
- une partie technique.

La partie technique n'est accessible qu'aux candidats ayant obtenu au moins une moyenne de 12/20 à la partie théorique.

Obtention de la certification

Pour obtenir la certification le candidat doit justifier d'au moins :

- une note égale à 12/20 aux épreuves théoriques ;
- une note égale à 15/20 aux épreuves pratiques,

soit un minimum de 27/40 pour l'obtention de la certification de technicien produits course à pied.

Première partie de l'examen : partie théorique

La première partie de l'examen, notée sur 20 points, est constituée de trois modules :

Module 1 : Pratiques.

Module 2 : Techniques produits.

Module 3 : Environnement de la pratique.

Chaque module est assorti d'un coefficient :

Module 1 : notation sur 10 points.

Module 2 : notation sur 25 points.

Module 4 : notation sur 5 points.

Organisation de l'examen :

L'examen est organisé sous forme de questionnaires : QCM, questions ouvertes, questions fermées, résolution de problématiques d'ordre technique. Toute mauvaise réponse entraîne une pénalité de 1 point.

Module 1 : Pratiques

Objectifs :

- vérifier les connaissances techniques du candidat, les aptitudes à analyser la foulée d'un pratiquant, diagnostiquer des problèmes et proposer des solutions adaptées ;
- vérifier les connaissances sur les connaissances biomécaniques ;
- vérifier les aptitudes à diagnostiquer les problèmes techniques les plus courants et leurs conséquences au niveau du pratiquant ;
- vérifier les capacités à résoudre les problèmes ;
- réaliser des semelles thermo-formables ;
- vérifier les capacités à interpréter, utiliser les fiches techniques.

Module 2 : Techniques. - Produits

Objectifs :

- vérifier les connaissances techniques du candidat dans les domaines des produits « trail, running » (chaussures, textiles, diététique et accessoires) ;
- vérifier l'aptitude à conseiller en fonction des portraits types de pratiquants.

Module 3 : Environnement de la pratique

Objectifs : vérifier les connaissances sur :

- l'évolution des marchés, tendances, les chiffres clefs ;
- les marques leaders, leurs concepts ;
- les grandes courses et événements sportifs.

Deuxième partie de l'examen : épreuve pratique atelier

La deuxième partie de l'examen, notée sur 20 points, est constituée de 4 mises en situation obligatoires :

Chaque mise en situation est notée de façon différenciée :

- mise en situation 1 : 4 points ;
- mise en situation 2 : 3 points ;

- mise en situation 3 : 8 points ;

- mise en situation 4 : 5 points.

Organisation de l'examen :

L'épreuve pratique se déroule de la façon suivante :

Le candidat tire au sort un numéro « déterminant ».

- un lot de modèle de chaussures et quelques accessoires ;

- deux vidéos ;

- un portrait coureur (sexe, âge, taille, poids, niveau, pratique recherchée) ;

- une semelle thermo-formable (une personne du jury se mettra à contribution pour jouer le rôle du client).

1. Chaque candidat visionne (suite au tirage au sort) deux vidéos de coureur : une vidéo en champ libre extérieur et une vidéo sur tapis de course.

Critères d'évaluation :

- durée : temps limité (5 minutes maximum ; tout dépassement entraîne une pénalité de 1 point) ;

- qualité : il doit analyser pour chacune des vidéos le profil du coureur, le type de foulée et d'éventuelles préconisations.

2. Semelle thermo-formable

Critères d'évaluation :

- choix de la taille de la semelle ;

- adaptation à la morphologie ;

- finition.

3. Vente-conseil

Le candidat doit simuler une vente parmi un lot de chaussures et de matériel repérés par une fiche technique descriptive, auprès du portrait coureur tiré au sort.

Critères d'évaluation :

- comportement commercial (élocution, dynamisme, sourire...) : 1/5 ;

- respect des étapes de la vente : 1/5 ;

- capacité à diagnostiquer le besoin du client : 1/5 ;

- pertinence des propositions/ argumentation : 1/5 ;

- capacité à répondre aux objections : 1/5.

4. Accessoire

Simulation d'une opération de conseil auprès du client portrait client-coureur tiré au sort.

Critères d'évaluation :

- critères de la mise en situation 3 vente-conseil : 1/3.

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004

En vigueur

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, service des conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir que, après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous

adhérons à la convention collective nationale " Sports (commerce des articles de sports et équipements de loisirs) " n° 3049.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Avenant du 17 mars 2005 relatif au champ d'application

Fédération professionnelle des entreprises du sport et des loisirs (FPS) ;
Chambre syndicale nationale des distributeurs de véhicules de loisirs (DICA).

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;
Fédération des services CFDT ;
Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ;
Fédération des syndicats, commerce, services et force de vente CFTC.

Article 1 En vigueur étendu

Les parties signataires confirment qu'une entreprise ou un établissement spécialisé dans le commerce des cycles relève de la convention collective du commerce des articles de sports et des équipements de loisirs, dès lors que le chiffre d'affaires de cette entreprise ou de cet établissement est réalisé majoritairement dans le commerce, la répartition ou la location de cycles non-motorisés.

Article 2 En vigueur étendu

Le champ d'application de la convention collective du commerce des articles de sports et des équipements de loisirs, défini à son article 1er, est alors rédigé comme suit :

(voir cet article)

Article 3 En vigueur étendu

Les signataires conviennent que cet accord ne sera applicable qu'à compter de la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension. Dans l'attente de l'extension de cet accord, l'ancien champ d'application continue de s'appliquer.

Article 4 En vigueur étendu

Le présent texte sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature fixée du 17 au 31 mars 2005.

Il sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date de première présentation des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord, dès connaissance du numéro du récépissé de dépôt délivré par la DDTEFP.

Fait à Paris, le 17 mars 2005.

Accord du 12 mai 2005 relatif à la création du CQP " préparateur-réparateur de véhicules de loisirs "

Fédération professionnelle des entreprises du sport et des loisirs (FPS) ;
Chambre syndicale nationale des distributeurs de véhicules de loisirs (DICA).

Fédération des services CFDT ;
Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;
Fédération des syndicats, commerce, services et force de vente CFTC.

En vigueur étendu

Vu l'accord cadre du 25 juin 2002 sur les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;

Vu la décision de la commission paritaire du 9 mars 2004 de créer un CQP de " préparateur-réparateur de véhicules de loisirs " ;

Vu la décision de la CPNEFP du 17 mars 2005 portant approbation du cahier des charges de réalisation du CQP de " préparateur/réparateur de véhicules de loisirs

",
il a été convenu ce qui suit :

Article 1
En vigueur étendu

Les signataires décident la création du CQP " préparateur-réparateur de véhicules de loisirs ".

Article 2
En vigueur étendu

Ce CQP sera délivré selon les modalités définies dans les annexes jointes au présent accord.

Article 3
En vigueur étendu

Ce CQP est reconnu dans le " complément véhicules de loisirs " de la classification professionnelle. Le coefficient correspondant au niveau d'entrée est le 160 et le coefficient correspondant à l'obtention du CQP est le 175.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 132-2-2 du code du travail. A l'issue du délai de 15 jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 132-10 du même code et son extension sera demandée conformément aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Le référentiel de formation du CQP de préparateur-réparateur de véhicules de loisirs Les objectifs stratégiques en matière de formation

En vigueur étendu

Le secteur de la distribution des véhicules de loisirs connaît de fortes transformations qui génèrent des besoins en compétences professionnelles du personnel technique et en particulier de l'emploi de préparateur-réparateur de véhicules de loisirs (VDL) tel que défini par l'accord du 21 mars 2003 du complément " véhicules de loisirs " de la convention collective nationale " commerce des articles de sports et des équipements de loisirs ".

Pour mémoire, les véhicules de loisirs (dénommés ci-après VDL) sont composés des autocaravanes (camping cars), des caravanes de loisirs, des caravanes d'habitation et des résidences mobiles de loisirs (mobil-homes) voir tableau annexe I.

La distribution de véhicules de loisirs comporte 7 activités principales courantes, 2 nouvelles et 1 traditionnelle :

1. Vendre des camping-cars neufs ou d'occasion, assurer les reprises.
2. Vendre des remorques et des caravanes neuves ou d'occasion.
3. Vendre des mobil-homes.
4. Vendre des équipements et des accessoires.
5. Réparer les équipements, les carrosseries (parfois en atelier spécialisé).
6. Louer des VDL.
7. Vendre des facilités de financement et des contrats d'assurance.

Et 2 fonctions émergentes :

8. (Ré)aménager clés-en-main des terrains de camping, des parcs résidentiels de loisirs avec livraison de mobil-homes, et réalisation de prestations diverses.
9. Réparer la mécanique (activités d'atelier mécanique automobile).
10. Aménager des fourgons de VDL.

Les établissements sont souvent spécialisés et rares sont les entités autres que juridiques qui couvrent l'ensemble de ces métiers.

Il y a environ 400 entreprises de distribution sur le territoire, soit 500 établissements dont 295 adhèrent à la chambre syndicale DICA.

La taille moyenne des établissements est inférieure à 8 personnes.

Ce sont soit :

- de très petites à petites entreprises spécialisées juridiquement et commercialement indépendantes ;
- de petites entreprises indépendantes regroupées en réseaux de distribution (MASTERS, YPOCAMP, IDYLCAR) ;

- quelques moyennes entreprises indépendantes parfois adhérentes à un réseau ;

- une moyenne et une grande entreprise, le groupe DESTINEA avec 21 établissements et le groupe TPL-Narbonne Accessoires-Lando avec 47 établissements.

La distribution " multimarque constructeur " est une donnée commune générale mais la concession d'une marque connue est une garantie de marché.

Par ailleurs, il est constaté une forte concentration des constructeurs de VDL, avec au niveau ouest européen l'émergence de 3 principaux groupes : TRIGANO, HYMER et SEA.

L'immatriculation des véhicules routiers permet de suivre les évolutions des marchés français du neuf et de l'occasion :

- forte croissance des ventes de camping-cars neufs sur les 5 dernières années : + 190 % (17 391 ventes juillet 2002 - juin 2003) ;

- idem pour l'occasion : + 150 % (26 035 ventes juillet 2002 - juin 2003) ;

- baisse constante des ventes de caravanes neuves sur 5 ans :

- 33 % (8 361 ventes juin 2002 - juillet 2003), baisse contenue par le maintien des ventes de caravanes d'habitation.

Les mobil-homes n'étant pas immatriculés, seules les données des constructeurs de mobil-homes permettent de cerner le marché et son évolution. Le marché annuel se situerait entre 20 et 22 000 unités neuves vendues.

Par ailleurs toutes les évolutions réglementaires concernant la distribution automobile en Europe, les évolutions du droit de la consommation (garantie contre les défauts cachés de la chose vendue par exemple ..), les réglementations liées aux produits en " fin de cycle de vie ", les réglementations de l'organisation sociale (mise en place de la RTT par le développement d'un marché du loisir...), ainsi que les évolutions des produits et des technologies ont un impact important sur le marché des VDL.

Pour pouvoir répondre à ces enjeux et compte tenu de la difficulté, exprimée depuis de nombreuses années, à recruter du personnel technique compétent, la DICA se fixe les objectifs développés ci-après en matière de formation professionnelle.

Les objectifs généraux

Les objectifs généraux que se fixe la DICA en matière de formation de préparateur-réparateur de VDL sont les suivants :

1. Professionnaliser les personnels occupant actuellement ces emplois en vue d'une meilleure efficacité et d'un meilleur service au client.
2. Afin de disposer sur le marché de l'emploi de personnes directement opérationnelles dans ce secteur en expansion, proposer une formation spécifique aux personnes intéressées par ce secteur d'activité mais possédant soit des aptitudes avérées à l'emploi, soit une qualification dans un métier proche.
3. Proposer à l'ensemble de ces professionnels une reconnaissance de leurs compétences par la délivrance d'un CQP (certificat de qualification professionnelle).

En parallèle à cette action de professionnalisation, la DICA doit conduire une politique de communication, visant à mieux faire connaître les embauches à satisfaire chez ses adhérents, auprès des établissements et organismes de formation formant à des métiers proches.

Cette politique s'appuie sur les relais professionnels, administratifs et financiers qui seront à mobiliser.

Modules généraux

Les 4 modules identifiés relatifs à l'emploi de préparateur-réparateur en véhicules de loisirs, sont :

Préparer un véhicule de loisirs pour l'exposition ou la livraison : 105 heures.

Réparer, remplacer, adapter des éléments intérieurs ou extérieurs sur un véhicule de loisirs : 140 heures.

Poser des accessoires mécaniques, électriques ou électroniques sur un véhicule de loisirs : 140 heures.

Livrer un véhicule de loisirs au client : 70 heures.

Remarque. - Les éventuelles périodes en entreprises, quel que soit leur statut, ne sont pas intégrées ici.

Chaque fiche module présente les éléments suivants :

- intitulé du module ;
- objectifs du module : définit l'objectif professionnel du module et correspond à l'activité qu'on pourra confier au titulaire de l'emploi ;
- effectif concerné (indicatif) ;
- durée du module : exprimée en heures ;
- résultats attendus : définit les savoir-faire à acquérir ;
- programme pédagogique : définit le contenu des modules ;
- méthode pédagogique : préconise une démarche de formation ;
- modalités d'évaluation : permet de vérifier l'atteinte des objectifs ;
- observations : permet de mentionner des éléments d'information complémentaires sur les items précédents.

NB : avant les formations, et en particulier avant les formations techniques liées aux métiers de l'entreprise, l'organisme de formation devra prendre contact avec la profession et visiter des entreprises pour :

- prendre en compte les conditions particulières de travail, les outils, machines et matériaux utilisés ;

- élaborer des situations pédagogiques en rapport avec l'environnement de l'entreprise.

Module : préparer un véhicule de loisirs

pour l'exposition ou la livraison

Objectifs de formation

Savoir recevoir un véhicule de loisirs neuf ou d'occasion et le préparer pour l'exposition ou la vente (intérieur et extérieur du véhicule porteur et de la cellule) :

- tous les équipements du véhicule fonctionnent bien ou une fiche énonçant les défauts constatés est remplie ;

- l'aspect intérieur et extérieur du véhicule est conforme aux exigences habituelles de l'entreprise ou une fiche constatant les défauts d'aspect est remplie.

Effectif concerné

Groupes de 10 à 15 personnes.

Durée

105 heures.

Résultats attendus

Être capable de :

- formaliser un mode opératoire ;

- respecter les normes de sécurité ;

- vérifier l'état du véhicule porteur (châssis, cabine, groupe moteur) ;

- contrôler l'état de la cellule et de ses ouvrants, lanterneau et baies ;

- contrôler l'état intérieur de la cellule ;

- tester les équipements de la cellule ;

- effectuer les nettoyages intérieurs et extérieurs (y compris châssis et moteur) ;

- réparer le véhicule pour un stockage ou un hivernage.

Programme pédagogique

Principes de construction d'un véhicule de loisirs.

Méthodologie de diagnostic pour chacun des éléments du véhicule.

Pannes ou dysfonctionnements classiques et " trucs " du métier.

Choix des produits de nettoyage adaptés aux différents supports.

Techniques de nettoyage intérieur et extérieur d'un VDL.

Limites de l'intervention du préparateur (appel au réparateur ou à la sous-traitance).

Sécurité dans les ateliers et sur les aires de travail en extérieur (risques possibles, protection individuelle, des voisins, règles de sécurité y afférentes).

Méthode pédagogique

Apports théoriques et exercices d'appropriation sur véhicule école, en tenant compte des éventuels savoir-faire des participants.

On prendra soin de commencer le module en vérifiant les connaissances, les expériences et les façons de faire en la matière de chaque participant.

Modalités d'évaluation

Une évaluation finale termine ce module.

Elle est annexée au livret CQP sous la responsabilité de l'organisme de formation.

Module : réparer, remplacer, adapter des éléments intérieurs

ou extérieurs sur un véhicule de loisirs

Objectifs de formation

Savoir établir un diagnostic de fonctionnement ainsi qu'un diagnostic de panne.

Savoir démonter et monter des éléments mécaniques ou électriques situés à l'intérieur ou à l'extérieur du VDL, en remplacement d'éléments existants défectueux.

Savoir effectuer les petites réparations sur ces éléments à l'exclusion de la carrosserie et de la peinture.

Savoir assurer la parfaite étanchéité du véhicule et sa résistance à la

corrosion.

Effectif concerné

Groupes de 10 à 15 personnes.

Durée

140 heures.

Résultats attendus

Être capable de :

- formaliser un mode opératoire ;
- respecter les normes de sécurité ;
- lire et de respecter une gamme de travail ;
- choisir et mettre en oeuvre les bons outils et les bons matériaux dans chaque circonstance (éléments à réparer ou à changer et supports) ;
- entretenir les différents outils utilisés.

A l'intérieur :

- réparer, remplacer, adapter les éléments de plomberie ;
- réparer, remplacer, adapter les éléments amovibles intérieurs ;
- réparer, remplacer, adapter les lignes et éléments électriques et électroniques ;
- concevoir et installer un petit agencement.

A l'extérieur :

- réparer, remplacer des éléments amovibles extérieurs.

Programme pédagogique

Mise en oeuvre et respect d'une gamme de travail.

Electricité : principes de montage d'éléments en courant continu et en courant alternatif, normes et abaques.

Plomberie : principes de démontage et de montage d'éléments de plomberie classique (matériaux et outils adaptés à chaque élément et à chaque support).

Menuiserie : principes de modification et de création de petites menuiseries intérieures (prise de cotes, traçage, placages).

Choix des points d'ancrage ou de fixation.

Choix des matériaux de fixation adaptés aux différents supports et aux circonstances de l'ouvrage.

Les outils : leurs fonctions, le choix, la mise en oeuvre et l'entretien.

Les pièces, leurs fonctions, et leurs caractéristiques : éléments d'assemblage, articulations, rotules, suspensions, joints, liaisons et guidages.

Techniques de montage et de démontage, incidents possibles et conduites à tenir (les trucs et astuces du métier) Nous aurions pu dire : les savoir-faire tacites connus des seuls professionnels exercés.

dans un espace exigü.

Méthode pédagogique

Apports théoriques sur les outils, les produits et pièces à manipuler.

Apports théoriques en électricité.

Exercices pratiques de montage et de démontage d'élément. On insistera particulièrement sur les incidents possibles et leur traitement pour augmenter la capacité d'adaptation en toutes circonstances.

Exercices pratiques de réparation de différents éléments.

Modalités d'évaluation

Par réussite aux exercices proposés.

Par vérification de l'étanchéité et de l'aspect impeccable du véhicule après intervention.

Une évaluation finale termine ce module.

Elle est annexée au livret CQP sous la responsabilité de l'organisme de formation.

Module : poser des accessoires mécaniques, électriques ou électroniques sur un véhicule de loisirs

Objectifs de formation

Savoir installer de nouveaux accessoires mécaniques, électriques ou électroniques, en respectant l'existant et en assurant la solidité, la fiabilité et le bon fonctionnement de ces accessoires :

- le bon fonctionnement de l'accessoire installé ;
- le fonctionnement des autres accessoires ou éléments n'est pas perturbé ;
- le véhicule est maintenu dans un aspect impeccable.

Effectif concerné

Groupes de 10 à 15 personnes.

Durée

140 heures.

Résultats attendus

Être capable, dans le respect des normes des constructeurs, de :

- poser, ajouter des accessoires mécaniques (porte-vélo, porte-moto, échelle, galerie, réservoir, lanterneau,...) ;
- poser, ajouter des accessoires électriques et électroniques (antenne, batterie, panneau solaire, climatisation, système d'aide à la navigation assistée...);
- formaliser et/ou suivre un mode opératoire ;
- respecter les normes de sécurité ;
- lire et respecter une gamme de travail ;
- choisir et mettre en oeuvre les bons outils et les bons matériaux dans chaque circonstance ;
- entretenir les différents outils utilisés.

Programme pédagogique

Mise en oeuvre et respect d'une gamme de travail.

Electricité : principes de montage d'éléments en courant continu et en courant alternatif, normes et abaques.

Compatibilité, en particulier électrique, des éléments ajoutés avec les éléments existants.

Normes dimensionnelles à respecter sur les véhicules de loisirs.

Choix des points d'ancrage et des matériaux de fixation adaptés aux différents supports et aux circonstances de l'ouvrage.

Les outils : fonctionnalités, choix, mise en oeuvre et entretien.

Les différents éléments à installer, leurs caractéristiques et les précautions de montage.

Réglages et mises au point des éléments électroniques installés.

Techniques de montage et de démontage, incidents possibles et conduites à tenir, les trucs du métier dans un espace exigü.

Méthode pédagogique

Apports théoriques.

Mise en situation par réalisation d'exercices pratiques de pose d'accessoires mécaniques, électriques et électroniques.

Modalités d'évaluation

Une évaluation finale termine ce module.

Elle est annexée au livret CQP sous la responsabilité de l'organisme de formation.

Module : livrer un véhicule de loisirs au client

Objectifs de formation

Savoir présenter le véhicule au client en lui expliquant le fonctionnement de chaque élément pour que ce dernier puisse l'utiliser en parfaite autonomie.

Savoir faire prendre en main (s'approprier) les produits équipements par le(s) client(s).

Effectif concerné

Groupes de 10 à 15 personnes.

Durée

70 heures.

Résultats attendus

Etre capable de :

- montrer les équipements, les faire fonctionner et transmettre les instructions nécessaires ;
 - montrer le panneau de contrôle et transmettre les instructions nécessaires ;
 - montrer le poste de conduite du camping-car et transmettre les instructions nécessaires ;
 - montrer les différentes jauges et niveaux du moteur du porteur et transmettre les instructions nécessaires ;
 - remettre les documents relatifs au véhicule (hors documents administratifs) ;
 - formaliser et/ou suivre un mode opératoire ;
 - respecter les normes de sécurité.
- Programme pédagogique

Principes de la communication (écoute active et reformulation).

Rappel sur les différents éléments et accessoires à présenter au client.

Les différents éléments du panneau de contrôle, du poste de conduite, les jauges et niveaux.

Utilisation des différents documents propres aux VDL.

Méthodologie de présentation et de remise d'un VDL.
Méthode pédagogique

Par apports théoriques sur la communication.

Par établissement d'une check-list des points à montrer au client.

Par jeu de rôle sur un véhicule école avec un client fictif ignorant tout du VDL.
Modalités d'évaluation

Satisfaction du client.

Respect de la méthodologie (que le client ne rappelle pas le lendemain, ou rappelle moins !).

Une évaluation finale termine chaque module.

Elle est annexée au livret CQP sous la responsabilité de l'organisme de formation.

Les différents types de véhicules de loisirs

[En vigueur étendu](#)

APPELLATION : Camping-car ou autocaravane

DÉFINITION

Véhicule aménagé pour permettre à ses occupants un séjour prolongé dans des conditions maximales de sécurité et de confort à l'intérieur d'un espace habitable limité.

Ces véhicules peuvent être aménagés sur des bases châssis-cabines pour les " avec capucine " et les " profilés ", et sur des " châssis nus au vent " pour les " intégraux ".

Les fourgons aménagés sont à part.

CONTRAINTES

Véhicules routiers motorisés, issus d'un processus de production " multistage " : avec au minimum l'intervention d'un constructeur automobile et d'un constructeur aménageur de cellule.

APPELLATION : Caravane de loisirs

DÉFINITION

Même fonction de résidence temporaire que précédemment mais remorque routière souvent à un essieu.

Elle est destinée à un usage temporaire de loisirs

CONTRAINTES

Immatriculation routière.

APPELLATION : Caravane d'habitation ou caravane résidentielle

DÉFINITION

Idem mais remorque routière lourde souvent à 2 essieux.

Généralement destinées à une habitation de longue durée, souvent vendues par des établissements spécialisés à des populations ciblées. **CONTRAINTES**

Immatriculation routière.

APPELLATION : Mobil-home, autre appellation résidence mobile de loisirs

DÉFINITION

Véhicule de loisirs habitable et transportable livré complet et prêt à l'usage, n'excédant pas 40 mètres carrés de surface au sol.

Destiné à une occupation temporaire ou saisonnière.

En France, la réglementation préciserait que seuls les " terrains aménagés permanents " proposant des emplacements " grand confort " ainsi que les terrains classés " parcs résidentiels de loisirs " seraient autorisés à accueillir des mobil-homes. Ces mobil-homes ne doivent pas excéder 30 % de la superficie des emplacements

destinés à leur installation.

CONTRAINTES

Ce produit peut ne pas répondre aux critères exigés sur les véhicules routiers mais, en revanche il doit conserver en permanence ses moyens de mobilité. Cf. la norme NF 56.410 pour plus de précisions métriques concernant son installation.

Non soumis à immatriculation routière (incidence sur l'absence de statistiques de vente).

APPELLATION : Remorques

DÉFINITION

Routières de divers types et de divers poids PTAC. CONTRAINTES

Immatriculation routière en fonction du PTAC.

APPELLATION : Aménagement, livraison, installation de mobil-homes

DÉFINITION/CONTRAINTES

Contraintes de transport routier (convoi exceptionnel).

Contraintes de chantier.

Contraintes de calage (installations, service après-vente et maintenance).

Ces activités sont souvent sous-traitées à des entreprises locales spécialisées.

-

Dossier de synthèse pour présentation à la commission nationale de la certification professionnelle

Ce dossier concerne la création du certificat de qualification professionnelle de préparateur réparateur de véhicules de loisirs.

Remis à la CPNEFP Sport et Loisirs pour validation, il reprend et synthétise les divers documents précédemment présentés et prend en compte les remarques formulées ainsi que les dernières modifications souhaitées par la DICA le 17 janvier 2005. La présentation en 8 fiches respecte la structure du dossier de demande d'enregistrement au registre national des certifications professionnelles, préconisée par la CNCP, commission nationale de la certification professionnelle.

Fiche 1 Présentation de la demande

[En vigueur étendu](#)

A. - Certificat de qualification

Libellé : CQP de préparateur, réparateur de véhicules de loisirs.

Commission paritaire nationale de l'emploi de référence : CPNEFP du commerce des articles de sport et équipements de loisirs.

Texte(s) de référence (décision, avenant, accord ..) :

Accord portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du 26 septembre 2001 étendu au JORF du 30 avril 2002 (arrêté du 19 avril 2002).

Accord cadre sur les certificats de qualification professionnelle du 25 juin 2002.

Accords des 21 et 22 mars 2003 sur la classification professionnelle paru au JORF du 15 octobre 2003.

Date de création : ...

Domaine d'activité visé par la certification : commerce, distribution, location et aménagement de véhicules de loisirs (caravanes, autocaravanes [camping-cars], fourgons aménagés, résidences mobiles de loisirs [mobil-homes], habitats légers de loisirs, remorques bagagères ou légères).

B. - Instance délivrant le certificat de qualification

Dénomination(s) (dénomination juridique, sigle utilisé ..) :

CPNEFP du commerce des articles de sport et des équipements de loisirs, CPNEFP Sports et Loisirs.

C. - Date de la demande d'enregistrement

Espace réservé au Secrétariat de la CNCP.

Dossier n

Référent interne : Date CS :

Date CNCP : Date JO :

Fiche 2 Identification du (des) organisme(s) délivrant la certification

[En vigueur étendu](#)

1. Présentation de l'instance

Dénomination complète : CPNEFP du commerce des articles de sport et des équipements de loisirs.

Sigle utilisé : CPNEFP Sports et Loisirs.

Si besoin, désignation de la structure chargée, au sein de l'instance, de cette certification (et sigle utilisé) : chambre syndicale nationale des distributeurs de

véhicules de loisirs DICA.

Adresse : parc Innolin, 10 bis, rue du Golf, 33700 Mérignac, tél. : 05-57-29-17-17, télécopie : 05-57-29-18-73, mél : dicala-dica.com

Nom du responsable de la DICA : Patrick Sanz. Fonction : président.

Personne chargée, au sein de l'instance, du suivi de ce dossier : Pascal Arnoud, délégué général, tél. : 05-57-29-17-17, télécopie : 05-57-29-18-73, mél. : pascal.arnoudla-dica.com

Autres certifications délivrées par l'instance : CQP maîtrise professionnelle technicien produits sport délivrée par la FPS (fédération professionnelle des entreprises du sport et des loisirs, 124, boulevard Haussmann, 75008 Paris).

2. Certification délivrée par plusieurs instances

Mêmes informations, pour chacune des instances délivrant la certification en signalant, le cas échéant, l'instance tête de réseau et/ou à l'origine du dépôt du titre. Descriptif des engagements pris par les différentes instances (joindre un exemplaire du cahier des charges, de la convention de partenariat et, le cas échéant, des autres documents supports de la contractualisation).

A compléter

Fiche 3 Circonstances de la création de la certification et système de veille

En vigueur étendu

1. Etude d'opportunité

La chambre syndicale DICA se préoccupe depuis longtemps des carences dans la formation du personnel d'atelier employé dans la distribution de véhicules de loisirs, VDL.

C'est ainsi qu'elle avait déjà demandé, en 1988, au ministère de l'éducation nationale d'instituer une formation technique " généraliste " adaptée.

Cette démarche avait abouti à la création, en 1989, de la mention complémentaire " Aménagement et rénovation des véhicules spécifiques " de l'enseignement technologique niveau V.

Cette mention complémentaire est encore dispensée sur deux sites à notre connaissance, Etel, Morbihan, et Le Mans, Sarthe ; mais elle n'aurait pas suivi l'évolution des métiers et de la profession de la distribution de VDL. Les professionnels disent qu'elle répond davantage aux emplois/métiers de la construction de VDL ou à ceux de l'aménagement de véhicules (fourgons, camions et marine de plaisance) qu'aux emplois d'atelier de la distribution actuelle de VDL.

Une enquête effectuée par la DICA en 1997 auprès de ses adhérents avait de nouveau mis en lumière une inadéquation de cette formation, eu égard notamment au développement important du marché du camping-car.

Une demande de création d'une formation ad hoc avait été faite à l'AFPA en 1998, mais n'avait pu aboutir.

Cette demande a pu être réitérée en 2001-2002 dans le cadre de la CPNEFP Sports et Loisirs, dès la création de ladite commission, pour aboutir au lancement d'une enquête sur les besoins en formation et en qualification dans le secteur de la distribution de VDL.

Courant 2003 et 2004, l'AFPA Aquitaine a réalisé une étude nationale permettant de déterminer les activités du secteur et les besoins de professionnalisation des personnels d'atelier. Ceci avait pour but d'étudier l'opportunité de construire une réponse appropriée à ces besoins exprimés de longue date, donc d'en apprécier l'actualité.

Les résultats de ces travaux confirment et précisent les besoins exprimés par les responsables professionnels, à savoir la difficulté récurrente à embaucher du personnel d'atelier compétent et à qualifier le personnel d'atelier en place.

Deux enquêtes nationales ont été réalisées auprès d'un échantillon de professionnels adhérents à la chambre syndicale DICA puis analysées par des groupes de travail représentatifs de la profession et de ses métiers. Elles confirment la difficulté du secteur de la distribution de véhicules de loisirs en France à :

- recruter et intégrer du personnel d'atelier expérimenté et compétent ;
- former de nouveaux entrants dans ce métier et qualifier le personnel en fonction ;
- faire connaître son niveau d'emploi, 1 500 personnes d'atelier dans 400 entreprises ;
- être un secteur connu et attractif, c'est-à-dire à faire savoir qu'il embauche chaque année environ 200 préparateurs réparateurs se répartissant pour moitié en remplacement de postes vacants et pour moitié en création d'emplois.

Les conclusions de ces travaux actualisent donc les constats antérieurs déjà exprimés par la profession.

Ces difficultés d'embauche et/ou de qualification sont d'autant plus regrettables que ce secteur d'activité fait preuve d'embauches potentielles liées à son dynamisme commercial, par regroupement en réseaux commerciaux et parfois en réseaux financiers, et par la création de nouveaux établissements en réponse à un marché porteur en croissance toujours soutenue (par exemple : doublement des ventes de camping-cars sur ces 6 dernières années).

Par contre, comme dans toutes les petites entreprises de commerce, la difficulté à construire des solutions nouvelles ou innovantes en la matière s'explique par la faible tenue de la fonction gestion des emplois et des compétences et par la grande pression du quotidien exercée sur les dirigeants, sur l'encadrement et sur les personnels d'atelier.

Voilà bien une des difficultés fréquentes rencontrées lors de la gestion de ce dossier même s'il y a un réel désir de faire évoluer cette situation, de la part de la représentation professionnelle.

Sur un autre aspect, nous avons constaté que le personnel d'atelier doit posséder un large ensemble de compétences parfois spécifiques et parfois pointues.

Ces compétences portent sur des domaines technique, organisationnel et relationnel ; ce sont en particulier :

- des compétences techniques variées en réponse à des contraintes de produits et de réglementations complexes (pour illustrer cette complexité, un exemple : un camping-car est un véhicule routier automobile destiné au transport de personnes et à leur habitation temporaire qui est d'autre part conçu et réalisé par des entreprises complémentaires en évolution technologique constante) ;

- des compétences techniques approfondies détenues seulement par les personnels en activité et expérimentés du secteur de la distribution de VDL ou alors par les personnels de conception et de production employés par les constructeurs aménageurs de véhicules de loisirs ou par les équipementiers fournisseurs spécifiques ;

- des compétences organisationnelles et relationnelles spécifiques en relation avec des activités de service voire d'aide au conseil technique auprès d'une clientèle exigeante (importance de la fonction de service).

Ces compétences s'acquièrent principalement par l'expérience (apprentissage " sur le tas ") à partir souvent d'une expérience professionnelle passée et de capacités professionnelles et personnelles existantes dont la capacité à savoir apprendre, à savoir diagnostiquer et à savoir expliquer.

Il n'existe pas de système correspondant de certification reconnue en France répondant à l'ensemble des caractéristiques relevées.

La mise en place de ce certificat de qualification professionnelle apparaît pertinente.

Il reste à concrétiser cette volonté, la profession et les partenaires sociaux jugeant indispensable une plus grande professionnalisation des préparateurs-réparateurs afin de répondre aux enjeux futurs du secteur de la distribution des véhicules de loisirs (les exigences de qualité et l'évolution des contrats de distribution).

2. Système de veille

Les modalités suivantes sont arrêtées pour permettre d'ajuster la certification aux évolutions professionnelles constatées.

Une commission paritaire de suivi est constituée. Elle sera réunie au moins une fois par an. Cette commission a pour objet d'évaluer la qualité de la certification délivrée et de proposer des ajustements de ce CQP aux évolutions professionnelles à venir.

Pour mener à bien cette mission, cette commission veillera et analysera :

- les évolutions techniques des matériaux mis en oeuvre, des produits, des équipements et des véhicules distribués ;

- les évolutions réglementaires sur l'utilisation, l'élimination et/ou le recyclage des produits et des déchets ;

- les évolutions réglementaires concernant les véhicules routiers automobiles destinés au transport de personnes et/ou à leur habitation temporaire ;

- les évolutions organisationnelles résultant des évolutions de la réglementation du commerce automobile et des accords de distribution de produits complexes issus de processus de fabrication " multistage ".

Elle a aussi pour mission d'évaluer l'organisation pratique de la certification et de proposer des aménagements.

Elle est composée de 6 membres (4 membres du jury en activité représentant à égalité les collègues employeur et salarié, 1 membre représentant une organisation syndicale siégeant à la CPNEFP et 1 membre représentant le bureau de la DICA).

Elle s'appuiera sur les remarques contenues dans les comptes rendus de jurys de l'année écoulée et sur tout élément de veille professionnelle.

Elle pourra mener toutes les investigations qu'elle estimera nécessaires auprès des candidats ayant passé avec succès ou non les épreuves de certification et sur leur suivi à 6 mois, ainsi qu'auprès de leurs employeurs respectifs. Elle analysera les retours d'enquête de suivi à 6 mois.

Elle pourra associer à ses travaux les formateurs en charge des formations agréées ainsi que les représentants des OPCA financeurs.

Elle suivra particulièrement la mise en oeuvre des dispositions concernant la validation des acquis de l'expérience.

Ses remarques seront intégrées dès que possible dans les mises à jour des épreuves de certification et dans l'organisation du CQP dans le respect des contraintes réglementaires propres à la certification.

Les résultats de ses travaux seront présentés et débattus chaque année lors d'un atelier de travail réunissant tous les membres de jury agréés se tenant en parallèle avec l'assemblée générale annuelle de la DICA.

Si besoin est, cette commission recherchera les modalités de correspondance ou de rapprochement avec d'autres certifications en s'appuyant sur tous travaux ultérieurs.

Ces autres certifications pourraient être :

- des CQP d'autres branches (automobile, bien d'équipement de la personne, bâtiment, tourisme... par exemple) ;

- ou des mentions complémentaires de diplômes délivrés par l'éducation nationale ;

- ou des certificats de spécialités de titres délivrés par d'autres ministères (emploi ..).

Toutes ces autres certifications sont en rapport avec des activités liées à :

- la construction, l'aménagement, la maintenance ou la distribution de véhicules assurant le transport et/ou l'habitation temporaire de personnes (par exemple en nautisme de plaisance) ;
- l'aménagement et la maintenance de véhicules spécifiques (véhicule routier magasin forain, ambulance, cellule intérieure d'avion de tourisme ..) ;
- ainsi qu'aux métiers de l'installation, de l'entretien et de la maintenance de l'hôtellerie de plein air (parcs résidentiels de loisirs équipés de résidences mobiles et/ou d'habitations légères de loisirs)...

Fiche 4 Qualification ciblée

En vigueur étendu

A. - Métier, fonction ou emploi ciblés

1. Désignation

Préparateur-réparateur de véhicules de loisirs :

Employé d'atelier, le préparateur-réparateur assure les opérations courantes de préparation et de réparation permettant de délivrer à un client un véhicule de loisirs en bon état, équipé des options demandées en état de bon fonctionnement.

Il intervient sur les types de véhicules de loisirs suivants :

caravanes, autocaravanes (camping-cars), fourgons aménagés, résidences mobiles de loisirs (mobil-homes), habitations légères de loisirs, remorques bagagères ou légères.

Ces véhicules peuvent être neufs ou d'occasion, entrés en entretien puis remis à leurs propriétaires ou destinés à la vente, à l'exposition ou à la location.

Par ailleurs, il participe à l'entretien et à la maintenance des installations et des matériels d'atelier qui lui sont confiés, ainsi qu'à la surveillance et à la sécurité de l'espace et de l'environnement de son lieu de travail.

2. Fiche(s) Rome la (ou les) plus proche(s)

Absence de fiche Rome correspondante.

Pourrait se rapprocher partiellement des fiches :

44232 Carrossier réparateur en carrosserie automobile.

44321 Mécanicien de véhicules particuliers et industriels.

Mais à ne pas confondre avec " 43311 Préparateur/préparatrice d'autocaravanes (camping-cars) " sous-ensemble d'" Agent de stockage et de répartition de marchandise " (logistique) et à enrichir de " Carrossier aménageur de véhicule spécifique, agent de réparation de véhicules spécifiques, électricien de maintenance automobile, réalisateur d'ouvrage en bois et matériaux associés, constructeur aménageur en marine de plaisance (évolution de charpentier de marine) ".

3. Conditions d'exercice les plus fréquentes

Cet emploi est exercé principalement dans les entreprises de distribution de véhicules de loisirs mais peut être aussi exercé chez les constructeurs aménageurs lors des opérations de correction des dysfonctionnements constatés après contrôle en sortie de production ou lors des retours en garantie constructeur pour des opérations lourdes.

Taille et secteur d'activité des entreprises employeurs :

Environ 400 entreprises spécialisées distribuent des véhicules de loisirs sur le territoire national, représentant 500 établissements dont 295 sont adhérents à la chambre syndicale DICA (données 2004).

Ces entreprises sont en principe rattachées au code NAF 1993 en 50.1 Z (commerce de véhicules automobiles) et plus rarement en 52.4 W (commerce de détail articles de sport et de loisirs).

L'effectif total du personnel employé est estimé à 4 000 personnes dont 1 500 personnes en atelier. La taille moyenne des établissements est de l'ordre de 7 à 8 personnes, avec de très petites entreprises parfois mono-employeur. Ce sont soit :

- de très petites à petites entreprises spécialisées, juridiquement et commercialement indépendantes ;
- de petites entreprises indépendantes regroupées en réseaux de distribution ;
- quelques moyennes entreprises indépendantes parfois adhérentes à un réseau ;
- 2 moyennes à grandes entreprises, avec 21 établissements pour l'une et 47 pour l'autre (données 2003).

Positions hiérarchique et fonctionnelle :

Cet emploi est pratiquement toujours réalisé dans l'établissement de distribution, en atelier ou sur les aires extérieures de stationnement ou d'exposition.

Le préparateur-réparateur travaille seul au sein d'une petite équipe mais toujours sous la responsabilité directe du responsable ou du chef d'atelier, ou du responsable de l'établissement, cas des petits établissements.

Sous statut d'employé, les coefficients varient de 130 (débutant) à 185 (qualifié), accords conventionnels des 21 et 22 mars 2003.

NB. - Evolution professionnelle possible vers l'emploi de réceptionniste (coefficient 185) et/ou après expérience professionnelle, accès au poste d'agent de maîtrise (responsable d'atelier coefficient 240, puis chef d'atelier coefficient 280).

B. - Référentiel de formation

Activités, compétences (savoir-faire) et connaissances (savoirs)

du préparateur-réparateur de véhicule de loisirs

1. Préparer le véhicule pour l'exposition ou la livraison

Principales activités, compétences (savoir-faire) :

- contrôler la conformité en entrée du véhicule par rapport à l'état prévu en entrée ;
- vérifier l'état du véhicule porteur (châssis, cabine, groupe moteur) sans connaissances ni outillage spécifiques ;
- contrôler l'état extérieur de la cellule et de ses ouvrants, lanterneau et baies ;
- contrôler l'état intérieur de la cellule (mobilier, cloison, revêtement de sol, de parois, stores et ouvrants...) ;
- tester ou vérifier l'état des équipements de la cellule. Etablir un diagnostic de panne des équipements présents ;
- effectuer tous les nettoyages intérieur et extérieur, y compris celui du châssis et du moteur ;
- préparer le véhicule pour un stockage ou un hivernage.

Principales aptitudes et connaissances (savoirs) :

Aptitudes particulières :

- autonomie ;
- travail en équipe ;
- méticulosité dans le travail.

Compétences et connaissances spécifiques :

- principes de construction d'un véhicule de loisirs ;
- technologie des pneumatiques ;
- méthodologies de contrôle (fonctionnement) pour chacun des éléments du véhicule ;
- pannes ou dysfonctionnements classiques, « trucs » du métier ;
- choix des produits de nettoyage adaptés aux différents supports ;
- techniques de nettoyage intérieur et extérieur d'un VDL et techniques de rénovation ;
- limites de l'intervention du préparateur (appel au réparateur ou à la sous-traitance) ;
- sécurité dans les ateliers et sur les aires de travail en extérieur (risques possibles, protection individuelle, du voisinage, règles de sécurité y afférentes).

2. Réparer, remplacer, adapter

des éléments intérieurs ou extérieurs

Principales activités, compétences (savoir-faire) :

A l'intérieur du véhicule de loisirs :

- réparer, remplacer, adapter les éléments de plomberie (eau froide et chaude, eaux usées, gaz...) ;
- réparer, remplacer, adapter les éléments amovibles intérieurs ;
- réparer, remplacer, adapter les lignes et éléments électriques et électroniques ;

- concevoir et installer un petit agencement.

A l'extérieur du véhicule de loisirs :

- réparer, remplacer des éléments amovibles extérieurs ;
- réparer ou remplacer un revêtement extérieur (aluminium ou polyester) de cellule.

Principales aptitudes et connaissances (savoirs) :

Aptitudes particulières :

- autonomie ;
- travail en équipe ;
- méticulosité dans le travail, respect des normes techniques ;
- respect des règles de confidentialité liées à une intervention dans un espace privé.

Compétences et connaissances spécifiques :

- mise en oeuvre et respect d'une gamme de travail ;
- électricité : définition du courant électrique ; le circuit électrique élémentaire ; la tension, l'intensité, la résistance, la puissance ; les types de circuits avec plusieurs consommateurs ; magnétisme et électromagnétisme (principe) ; relais (coupleur / séparateur) ; moteurs (série, pas à pas) ; chargeur (IU et IUoU) ; transport de l'énergie électrique (câblage, protections, pertes, risques) ; installation électrique (caravanes et camping-cars) ; connaissances techniques en : systèmes de production de chaud, de froid (réfrigérateur, climatisation, rafraîchisseur, chauffage...), systèmes d'aide à la navigation (GPS), systèmes d'aide à la manoeuvre (caméra de recul, Mover), systèmes de protection (alarmes : gaz, effraction), systèmes de confort (télévision, Internet...), systèmes de transformation d'énergie (batterie, moteurs, chargeurs, panneau solaire, groupe électrogène, pile à combustible...)
- plomberie : circuit hydraulique (eau, gaz) ; principes de démontage et de montage d'éléments de plomberie classique (matériaux et outils adaptés à chaque élément et à chaque support) ;
- menuiserie : principes de modification et de création de petites menuiseries intérieures (prise de cotes, traçage...)
- techniques de remplacement ou de réparation d'un revêtement extérieur (tôle aluminium ou polyester) ne nécessitant pas de reconstitution de structure ;
- choix des points d'ancrage ou de fixation ;
- choix des matériaux de fixation adaptés aux différents supports et aux circonstances de l'ouvrage ;
- fonctionnalités, choix, mise en oeuvre, entretien des outils de travail.

3. Poser des accessoires mécaniques,

électriques ou électroniques

Principales activités, compétences (savoir-faire) :

- poser des accessoires mécaniques en intérieur ou extérieur en respectant les usages, normes et procédures de fixation sans entacher les possibilités futures de fixation d'autres éléments mécaniques courants ;
- poser des accessoires électriques et électroniques dans un espace fragile, exigu et de valeur.

Principales aptitudes et connaissances (savoirs) :

Aptitudes particulières :

- autonomie ;
- travail en équipe ;
- méticulosité dans le travail ;
- respect des normes techniques ;
- respect des règles de confidentialité liées à une intervention dans un espace privé.

Compétences et connaissances spécifiques :

- mise en oeuvre et respect d'une gamme de travail ;
- électricité : principes de montage d'éléments en courant continu et en courant alternatif, normes et abaques ;

- compatibilité (en particulier électrique) des éléments ajoutés avec les éléments existants (systèmes multiplexé) ;
- normes dimensionnelles à respecter sur les véhicules de loisirs ;
- choix des points d'ancrage et des matériaux de fixation adaptés aux différents supports et aux circonstances de l'ouvrage ;
- fonctionnalités, choix, mise en oeuvre et entretien des outils de travail ;
- caractéristiques et précautions de montage des différents éléments à installer ;
- réglages et mises au point des éléments électroniques installés ;
- techniques de montage et de démontage, incidents possibles et conduites à tenir, les trucs du métier dans un espace exigu.

4. Livrer un véhicule de loisirs au client

Principales activités, compétences (savoir-faire) :

- montrer et faire fonctionner les équipements et faire prendre en main ;
- montrer le panneau de contrôle de la cellule et le faire fonctionner par le client ;
- montrer le poste de conduite du véhicule et en faire prendre possession ;
- montrer les différentes jauges et niveaux du moteur ;
- remettre les documents techniques relatifs au véhicule et à ses équipements (hors documents administratifs) ;
- remplir et faire signer le contrat de livraison technique, prise en main.

Principales aptitudes et connaissances (savoirs) :

Aptitudes particulières :

- sens de la relation clientèle et capacité d'écoute ;
- empathie, sens et respect de l'autre ;
- bonne élocution.

Compétences et connaissances spécifiques :

- connaissances des principes de la communication (écoute active et reformulation...) et du service au client ;
- maîtrise des fonctions et du fonctionnement des différents éléments et équipements à présenter au client (équipements de la cellule, panneau de contrôle, du poste de conduite, les jauges et niveaux) ;
- utilisation des différents documents propres aux VDL ;
- méthode et techniques de mise en main d'un VDL à un client.

Fiche 5 Articulations avec d'autres certifications

En vigueur étendu

Cette fiche est renseignée à partir des éléments dont nous disposons quant aux caractéristiques propres de la certification délivrée et sa complémentarité avec des certifications préexistantes (cf. décret n° 2002-616, art. 4).

A. - Liens identifiés avec d'autres certifications

1. Précisez si, pour l'accès à la certification présentée ici, des certifications sont admises ou nécessaires :

- en prérequis : aucune formellement ;
- en reconnaissance partielle : aucune formellement mais certaines peuvent être retenues dans le cadre du parcours 2 de la validation des acquis de l'expérience en fonction de l'histoire professionnelle du candidat.

2. La certification elle-même figure-t-elle explicitement parmi les prérequis ou les équivalences d'autres certifications ? Non.

B. - Identification des certifications existant en France dans le même champ professionnel

1. Autres certifications existant sur le même champ, au même niveau.

Mention complémentaire niveau 5 Aménagement et rénovation des véhicules spécifiques ARVS délivrée par l'éducation nationale, arrêtés des 3 mars 1989 et 27 juillet 1999 (Bulletin officiel hors série du 2 décembre 1999).

2. Complémentarités avec la certification proposée en complément de la fiche :

Certaines activités techniques et donc certaines compétences de base sont semblables ou complémentaires mais les processus d'intervention diffèrent complètement - d'un côté un processus de construction, en atelier artisanal ou industriel et de l'autre un processus d'intervention sur un bien d'équipement élaboré et fini " recouvert de ses peaux " à forte valeur monétaire et symbolique, en relation directe avec son éventuel propriétaire.

(Cf. fiche 3, §1 : étude d'opportunité)

C. - Correspondances avec d'autres certifications délivrées à l'étranger et notamment au sein de l'Union européenne

1. Identification de certifications comparables :

Certificat de qualification professionnelle (programme d'apprentissage en milieu de travail, Emploi Québec, ministère de l'éducation et l'ACVRQ, Association des commerçants de véhicules récréatifs du Québec).

2. Accords institutionnels ou conventions avec des certificateurs d'autres pays portant sur la délivrance de la certification : inconnu.

Fiche 6 Voies d'accès à la certification

[En vigueur étendu](#)

A. - Accessibilité de la certification au terme des voies d'accès ci-après

En accord avec la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale les 3 voies d'accès à la certification retenues sont :

- Accès au CQP au terme d'un parcours continu de formation de 4,5 mois ;
- Accès au CQP par succession de périodes de formation et de périodes d'emploi ;
- Accès au CQP par validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les candidats pouvant se présenter aux sessions de validation en vue de l'obtention du certificat de qualification professionnelle professionnel délivré par la CPNEFP Sports et Loisirs sont :

- les candidats ayant effectué une formation professionnelle continue (FPC) :
- en suivant un parcours composé exclusivement de périodes de formation, soit un parcours continu de formation dénommé 1.a ;
- ou qui réalisent une succession de périodes de formation et de périodes d'emploi dans des activités en correspondance avec le certificat de qualification professionnelle visé, soit un parcours professionnalisant dénommé 1.b ;
- les candidats souhaitant faire valider les acquis de leur expérience (VAE), soit un parcours VAE dénommé 2.

Le tableau qui suit présente le processus de délivrance du certificat de qualification professionnelle selon ces deux voies d'accès : FPC et VAE.

NB : Quelles que soient les voies d'accès au certificat de qualification professionnelle " préparateur-réparateur de véhicules de loisirs ", tous les candidats auront à subir les mêmes épreuves selon les mêmes modalités.

Ces modalités de passation des épreuves figurent dans la fiche 7 " Référentiel de certification du CQP " décrit ci-après.

En particulier, les différentes évaluations de fin de modules réalisées pendant la formation - si le candidat suit tout ou partie d'une formation préparant à ce CQP - constitueront des éléments supplémentaires d'appréciation portés à la connaissance du jury, mais ne pourront en aucun cas dispenser le candidat de réaliser tout ou partie des épreuves permettant l'évaluation par le jury et la délivrance du CQP.

-

Processus de délivrance du certificat de qualification professionnelle
Préparateur-réparateur de véhicules de loisirs de la CPNEFP Sports et Loisirs

VOIES D'ACCÈS A LA CERTIFICATION

1) FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

a) Parcours continu de formation 1a

Parcours de la personne : Parcours composé exclusivement de périodes de formation

Modalités d'évaluation sur la base du référentiel de certification :

Dossier attestant de la pratique professionnelle (DPP)

Résultats des évaluations de formation aux activités pour l'ensemble des modules de la formation

Epreuve finale évaluée par le jury du CQP

-

b) Parcours professionnalisant 1b

Parcours de la personne : Parcours composé d'une succession de périodes de formation et de périodes d'emploi à réaliser sur 2 ans maximum (parcours de formation raccourci)

Modalités d'évaluation sur la base du référentiel de certification :

Dossier attestant de la pratique professionnelle (DPP)

Résultats des évaluations de formation aux activités pour les modules de formation suivis

Epreuve finale évaluée par le jury du CQP

-

2) VALIDATION DES ACQUIS de l'expérience

Parcours 2

Parcours de la personne : Expérience professionnelle significative de 3 ans

Dossier de recevabilité à établir

Recevabilité acceptée

Modalités d'évaluation sur la base du référentiel de certification :

Capitalisation des unités de certification évaluées par le jury du CQP sur une durée maximale de 5 ans

-

Validation

Entretien avec le jury du CQP

-

Certification

Certificat de qualification professionnelle délivré par la CPNEFP Sports et Loisirs

-

B. - Descriptif des voies d'accès pratiquées

au cours des 3 années précédentes

La formation et la certification n'ont pas encore été mises en oeuvre au jour du dépôt du dossier (1er trimestre 2005). Ces référentiels sont à la disposition de la commission.

Il n'est donc pas possible d'indiquer encore quels seront les organismes qui vont proposer cette formation, ni d'avoir de recul sur la certification.

Pour ce qui concerne la formation, un appel d'offres sera lancé courant 2005 par la CPNEFP Sports et Loisirs auprès d'organismes identifiés comme ayant la capacité à répondre aux spécificités décrites et capables de constituer un partenariat avec les constructeurs de VDL et les équipementiers.

1. Formation uniquement en centre.

Cette modalité d'organisation de la formation n'a pas été retenue.

2. Formation en centre et stages d'application en entreprise.

L'organisation de la formation, décrite dans le référentiel de formation, prévoit systématiquement des périodes d'application en entreprise, que cette formation soit suivie dans le cadre de la formation continue par un salarié d'entreprise ou dans le cadre d'une formation initiale.

Il est prévu en amont de la formation, et pour les personnes disposant déjà d'une expérience professionnelle, un positionnement permettant de suivre uniquement certains modules de la formation, de manière à raccourcir le parcours.

Niveau initial requis :

Les prérequis demandés pour pouvoir être admis à participer à la formation sont les suivants :

- être titulaire d'un CAP ou BEP (ou en avoir le niveau) de mécanique, de réparation ou carrosserie automobile, d'électricité, de menuiserie d'agencement, de construction nautique (titre CAMP par exemple), de sellerie et matériaux souples, bois et matériaux composites .. ;

- ou avoir une expérience professionnelle significative dans l'utilisation, le façonnage ou le montage des matériaux, des produits et des accessoires couramment utilisés dans le secteur.

Durée de la formation en centre : 455 heures, soit 13 semaines.

Durée des stages d'application en entreprise et répartition dans le cursus :

La formation comportant 4 modules, les périodes d'application en entreprise sont de 6 semaines réparties de la manière suivante :

- 3 semaines à l'issue des 2 premiers modules ;

- 3 semaines à l'issue des 2 derniers modules.

Durée globale du cursus en mois :

Le cursus de formation peut être bloqué dans le temps (par exemple pour un public de demandeurs d'emploi en formation initiale) soit 4, 5 mois ou étalé au maximum sur 2 années (par exemple pour des salariés d'entreprise en formation continue).

Cette organisation permet aussi à certains demandeurs d'emploi de pratiquer un emploi en cours de formation et donc suspendre leur cursus pour le reprendre plus tard sous un autre statut.

Les modules étant indépendants, il n'y a pas d'ordre préétabli mais il est recommandé au candidat de suivre les modules 1 et 2 qui correspondent à la 1re unité de certification, puis de suivre les modules 3 et 4 qui correspondent à la 2e unité de certification.

Au regard du niveau de compétences qu'il possède déjà, un candidat (en particulier lorsqu'il s'agit d'un salarié d'entreprise) peut être dispensé de suivre tout ou partie d'un ou de plusieurs modules. Cette option permet de raccourcir le parcours de formation et favorise un accès plus rapide à la certification.

3. Formation en alternance sous contrats de travail particuliers.

Cette modalité d'organisation de la formation est possible et reste à construire administrativement. A notre connaissance, il n'y a pas de contraintes pédagogiques et organisationnelles sauf pour ce qui peut concerner les capacités personnelles en prérequis qu'il serait nécessaire d'évaluer lors d'une période préalable (pré-professionnalisation, "évaluation en milieu de travail"...).

Le cas des salariés intérimaires enchaînant des périodes d'emploi et des périodes de formation relèverait de cette alternance.

4. Validation des acquis de l'expérience.

Conditions spécifiques de recevabilité de la demande : toute personne ayant exercé pendant au moins 3 ans une activité (que cette activité soit salariée, non salariée, ou bénévole mais en rapport direct avec le contenu du certificat de qualification professionnelle de préparateur-réparateur de véhicules de loisirs) est en droit de faire valider les acquis de son expérience en vue de l'obtention de ce certificat de qualification professionnelle.

Elle relève alors du parcours dénommé 2.

Fiche 7 Référentiel de certification

En vigueur non étendu

Préliminaire :

Quelles que soient les voies d'accès à la certification, les candidats subiront les mêmes épreuves dans les mêmes circonstances.

Les différences résident dans la nature des éléments de preuves de l'expérience professionnelle à réunir par les candidats.

Tous les documents cités dans les pages qui suivent sont tenus à disposition de la CNCP.

A. - Evaluation après une formation

1. Nature des évaluations en fonction des savoirs et savoir-faire (connaissances et compétences) à vérifier.

La certification se déroule en deux parties :

- l'obtention de la partie théorique en salle (durée 1 heure).

La partie pratique n'est accessible qu'aux candidats ayant obtenu au moins une note de 12 / 20 à la partie théorique.

- l'obtention de la partie pratique en atelier comportant 2 unités (durée 5 heures) :

- unité de certification n° 1 correspondant à la validation des compétences liées aux 2 premières activités du référentiel d'activité et de compétences (cf. fiche 4-B ci-avant) : préparer le véhicule pour la location ou la vente et réparer, remplacer, adapter des éléments intérieurs et extérieurs ;

- unité de certification n° 2 correspondant à la validation des compétences liées aux 2 dernières activités du référentiel d'activité et de compétences (cf. fiche 4-B ci-avant) : poser des accessoires mécaniques, électriques ou électroniques et livrer le véhicule de loisirs au client.

L'obtention du CQP :

Pour obtenir la certification, le candidat doit justifier d'au moins :

- une note égale à 12 / 20 aux épreuves théoriques ;

- une note égale à 14 / 20 aux épreuves pratiques,

soit un minimum de 26 / 40 pour l'obtention de la certification « Préparateur-réparateur de véhicules de loisirs ».

Un entretien final avec le jury. Cet entretien fait partie intégrante de la certification quelles que soient les voies d'accès à cette certification et permet au jury de vérifier que le candidat a une compréhension et une vision globale du métier quel qu'en soit le contexte de l'exercice et qu'il s'est approprié la culture professionnelle et les représentations du métier.

Le jury disposera également pour apprécier les compétences du candidat des 2 éléments suivants :

- document attestant de la pratique professionnelle (DPP) constitué pendant la formation ;

- évaluations de formation aux activités (EFA) réalisées par le tuteur durant la formation.

Ces 2 éléments sont décrits au chapitre « Entretien avec le jury ».

2. Description des évaluations.

Première partie de l'examen : partie théorique

La première partie de l'examen, notée sur 20 points, est constituée de 4 modules :

- module 1 : préparer le véhicule pour l'exposition ou la livraison ;
- module 2 : réparer, remplacer, adapter des éléments intérieurs ou extérieurs ;
- module 3 : poser des accessoires mécaniques, électriques ou électroniques ;
- module 4 : livrer un véhicule de loisirs au client.

Chaque module est assorti d'un barème :

- module 1 : notation sur 5 points ;
- module 2 : notation sur 10 points ;
- module 3 : notation sur 10 points ;
- module 4 : notation sur 5 points.

Organisation de l'examen :

L'examen est organisé sous forme de questionnaires : QCM, questions ouvertes, questions fermées, résolutions de problématiques techniques.

Toute mauvaise réponse entraîne une pénalité de 1 point.

Module 1 : préparer le véhicule pour l'exposition ou la livraison

Objectifs :

- vérifier les connaissances techniques :
- sur les principes de construction d'un véhicule de loisirs ;
- sur les pneumatiques ;
- sur les méthodologies de contrôle pour chacun des éléments du véhicule ;
- sur les produits de nettoyage adaptés aux différents supports ;
- vérifier les aptitudes à diagnostiquer les pannes ou dysfonctionnements classiques, « trucs » du métier ;
- vérifier les connaissances spécifiques de sécurité dans les ateliers et sur les aires de travail en extérieur.

Module 2 : réparer, remplacer, adapter des éléments intérieurs ou extérieurs

Objectifs :

Plomberie :

- vérifier les connaissances techniques en circuit d'eau et gaz.

Menuiserie :

- vérifier les principes de modification et de création de petites menuiseries intérieures (prise de cotes, traçage...).

Electricité :

- vérifier les connaissances techniques en énergie électrique ;
- vérifier les principes de montage d'éléments en courant continu et en courant alternatif, normes et abaques.
- vérifier les connaissances techniques en :
- systèmes de production de chaud, de froid ;
- systèmes d'aide à la navigation ;
- systèmes d'aide à la manoeuvre ;

- systèmes de protection ;
- systèmes de confort ;
- systèmes de transformation d'énergie ;
- vérifier les aptitudes à interpréter, utiliser les guides techniques (méthodologies de diagnostic, graphiques, schémas, paramètres dimensionnels...) pour chacun des éléments du véhicule ;
- vérifier les capacités du candidat à résoudre les problèmes posés en termes de réparation et d'entretien ;
- vérifier les connaissances en matière de risques électriques.

Cellule :

- vérifier les aptitudes à traiter un problème d'étanchéité ;
- vérifier les aptitudes à traiter les surfaces des éléments extérieurs d'un VDL.

Pour ce module, seront utilisés notamment des questionnaires sous forme de problématiques techniques qui impliquent la capacité du candidat à :

- diagnostiquer un problème ;
- trouver les causes ;
- apporter les solutions.

Module 3 : poser des accessoires mécaniques,

électriques ou électroniques

Electricité :

- vérifier les aptitudes du candidat sur la compatibilité en particulier électrique des éléments ajoutés avec les éléments existants (système de multiplexage) ;
- vérifier les aptitudes du candidat sur les techniques de montage et de démontage, incidents possibles et conduites à tenir, les trucs du métier dans un espace exigu ;
- vérifier les connaissances en matière de transport d'énergie électrique (câblage « choix, normes dimensionnelles et connections ») ;
- vérifier les connaissances du candidat sur les réglages et mises au point des éléments électroniques installés ;
- vérifier les connaissances du candidat sur les caractéristiques et les précautions de montage des éléments électroniques installés ;
- vérifier les aptitudes à traiter un problème de collage.

Mécanique :

- vérifier les connaissances du candidat sur la mise en oeuvre et le respect d'une gamme de travail.

Module 4 : livrer un véhicule de loisirs au client

- vérifier les connaissances du candidat des principes de la communication (écoute active et reformulation...) et du service au client ;
- vérifier la maîtrise du candidat des fonctions et du fonctionnement des différents éléments et équipements à présenter au client (équipement de la cellule, panneau de contrôle, poste de conduite, les jauges et niveaux) ;
- vérification des capacités du candidat, sur l'utilisation des différents documents propres au VDL ;
- vérification des connaissances du candidat sur les méthodes et techniques de mise en main d'un VDL à un client.

Deuxième partie de l'examen : partie pratique

La deuxième partie de l'examen, notée sur 20 points, est constituée de 2 unités de certification :

Unité de certification n° 1 (validation des compétences liées aux 2 premières activités) :

- activité 1 : préparer le véhicule pour l'exposition ou la livraison ;
- module 2 : réparer, remplacer, adapter des éléments intérieurs ou extérieurs.

Unité de certification n° 2 (validation des compétences liées aux 2 dernières activités) ;

- module 3 : poser des accessoires mécaniques, électriques ou électroniques ;

- module 4 : livrer un véhicule de loisirs au client.

Chaque activité est notée de façon équivalente :

- activité 1 : notation sur 5 points ;

- activité 2 : notation sur 5 points ;

- activité 3 : notation sur 5 points ;

- activité 4 : notation sur 5 points.

a) Unité de certification n° 1 du CQP

« Préparateur-réparateur de véhicules de loisirs »

Objectif :

Evaluer et valider les compétences professionnelles et délivrer, si les résultats sont satisfaisants, l'unité de certification correspondant aux activités : « Préparer le véhicule pour l'exposition ou la livraison et réparer, remplacer, adapter des éléments intérieurs et extérieurs ».

Dispositif d'évaluation :

TYPE D'ÉVALUATION	DURÉE PRÉVUE	OBSERVATIONS
Situation professionnelle, questions du jury (technique de recherche de panne)	2 h 30	La mise en situation permet au jury de valider les compétences de l'activité et constitue la base du dispositif d'évaluation.

Composition du dossier :

- énoncé de la situation de travail ;

- moyens nécessaires ;

- critères d'évaluation.

Énoncé de la situation de travail n° 1 :

La mise en situation pratique comporte 2 parties :

1. Identifier les réparations nécessaires sur un VDL (1 h 20) :

- sur le véhicule attribué, le candidat aura à lister les réparations nécessaires pour une remise en état (1 heure) ;

- il répondra ensuite aux questions du jury sur la méthode de recherche d'une panne courante (10 minutes).

2. Réaliser des réparations courantes (1 h 20) :

- sur le caisson représentant un véhicule de loisirs, le candidat effectuera le remplacement d'un élément extérieur désigné par le jury en utilisant les outils et matériaux mis à sa disposition. L'épreuve comprend la dépose et la pose ;

- il tirera ensuite au sort 2 opérations à réaliser sur les éléments intérieurs mis en place dans le caisson. Ces opérations concernent une réparation à effectuer sur la menuiserie, la plomberie, l'électricité ou tout autre partie intérieure d'un VDL.

Moyens nécessaires :

Locaux : atelier, plateau technique.

Matériels / outillage : poste de travail, équipé pour les interventions sur les VDL :

- équipements et outillages habituels, permettant la préparation et réparation des VDL (clefs, tournevis, pinces, etc.) ;

- outillage manuel spécifique aux VDL (testeur d'humidité, pompe à mastic, outillage pneumatique, trépan, etc.), outillage électroportatif.

Véhicules :

- un véhicule de loisirs pour la première partie de l'épreuve ;

- un caisson équipé simulant un environnement réel de VDL pour la deuxième partie.

Matière d'oeuvre :

- matériaux spécifiques (différents mastics, colles, pièces de remplacement).

Documentation :

- documentations liées aux éléments à remplacer (le cas échéant).

Critères d'évaluation de la situation de travail n° 1

1. Organisation de l'intervention :

- efficacité de l'organisation du poste de travail avant l'intervention (placement du véhicule au poste de travail, outillage collecté et ordonné) et après l'intervention (rangement) ;

- protection des éléments de la cellule et des effets personnels du client ;

- gestion de l'outillage collectif (utilisation rationnelle, maintenance).

2. Dépose. - Repose. - Réglage. - Remplacement d'un élément :

- pertinence du choix des outils et des matériaux utilisés ;

- qualité de la méthode mise en oeuvre ;

- respect de l'état initial du véhicule (aucune dégradation sur l'élément et sur le véhicule, propreté des lieux après l'intervention) ;

- cohérence de la méthode d'exécution des réglages (respect d'un mode opératoire logique) ;

- qualité de l'étanchéité (aspect et efficacité) ;

- respect des normes (gaz et électricité).

3. Respect des consignes d'hygiène et de sécurité :

- respect des consignes d'hygiène, de sécurité (précautions dans l'utilisation des matériels, des produits, dans la protection de l'opérateur et du véhicule).

4. Valeur commerciale de l'intervention :

- respect du temps alloué (efficacité de l'intervention) ;

- degré de définition du travail réalisé (satisfaction de son travail).

b) Unité de certification n° 2 du CQP

de préparateur-réparateur de véhicules de loisirs

Objectif :

Evaluer et valider les compétences professionnelles et délivrer, si les résultats sont satisfaisants, l'unité de certification correspondant aux activités : « Poser des accessoires mécaniques, électriques ou électroniques et livrer un véhicule de loisirs au client ».

Dispositif d'évaluation :

TYPE D'ÉVALUATION	DURÉE PRÉVUE	OBSERVATIONS
Situation professionnelle, questions du jury (implantation de nouveaux accessoires sur un VDL)	2 h 30	La mise en situation permet au jury de valider les compétences de l'activité et constitue la base du dispositif d'évaluation.

Composition du dossier :

- énoncé de la situation de travail ;

- moyens nécessaires ;

- critères d'évaluation.

Énoncé de la situation de travail n° 2

La mise en situation pratique comporte 2 parties :

1. Poser, câbler et expliquer le fonctionnement d'un accessoire (2 heures) :

- sur le caisson attribué, le candidat installera un accessoire de VDL et effectuera les opérations nécessaires à sa mise en service ;
- il en expliquera le fonctionnement au jury de la manière dont il le ferait pour qu'un client le prenne en main.

2. Application sur un VDL (30 minutes) :

- sur un véhicule de loisirs désigné par le jury, il indiquera la manière dont il procéderait pour installer différents nouveaux accessoires (du choix de l'emplacement à la mise en service).

Moyens nécessaires :

Locaux : atelier, plateau technique.

Matériels / outillage : poste de travail, équipé pour les interventions sur les VDL :

- équipements et outillages habituels, permettant la préparation et réparation des VDL (clefs, tournevis, pinces, etc.) ;
- outillage manuel spécifique aux VDL (testeur d'humidité, pompe à mastic, outillage pneumatique, trépan, etc.), outillage électroportatif.

Véhicules :

- un véhicule de loisirs pour la première partie de l'épreuve ;
- un caisson équipé simulant un environnement réel de VDL pour la deuxième partie.

Matière d'oeuvre :

- matériaux spécifiques (différents mastics, colles, pièces de remplacement...).

Documentation :

- documentations liées aux éléments à remplacer (le cas échéant).

Critères d'évaluation de la situation de travail n° 2

1. Organisation de l'intervention :

- efficacité de l'organisation du poste de travail avant l'intervention (outillage collecté et ordonné) et après l'intervention (rangement) ;
- protection des éléments de la cellule et des effets personnels du client ;
- gestion de l'outillage collectif (utilisation rationnelle, maintenance).

2. Installation d'un nouvel accessoire :

- pertinence du choix des outils et des matériaux utilisés ;
- pertinence du choix d'implantation du nouvel accessoire (dans le caisson ou lors du questionnement en vraie grandeur sur un véhicule) ;
- qualité de la méthode mise en oeuvre ;
- respect de l'état initial du véhicule (aucune dégradation sur l'élément et sur le véhicule, propreté des lieux après l'intervention) ;
- cohérence de la méthode d'exécution des réglages (respect d'un mode opératoire logique) ;
- qualité de l'étanchéité (aspect et efficacité) ;
- respect des normes (gaz et électricité) et des préconisations d'installation du fournisseur.

3. Respect des consignes d'hygiène et de sécurité :

- respect des consignes d'hygiène, de sécurité (précautions dans l'utilisation des matériels, des produits, dans la protection de l'opérateur et du véhicule).

4. Valeur commerciale de l'intervention :

- respect du temps alloué (efficacité de l'intervention) ;
- degré de finition du travail réalisé (satisfaction de son travail) ;

- clarté des explications et démonstrations techniques ;
- capacité à répondre aux questions annexes liées à l'utilisation de l'accessoire installé.

c) Entretien final avec le jury

Quelle que soit la voie par laquelle un candidat accède au certificat de qualification professionnelle de la CPNEFP Sports et Loisirs, il a un entretien avec un jury.

Cet entretien a pour finalités :

- de vérifier la compréhension et la vision globale que le candidat a du métier visé quel qu'en soit le contexte d'exercice ;
- de s'assurer de sa connaissance et de son appropriation de la culture professionnelle et des représentations du métier ;
- d'échanger sur son expérience et sur la pratique qu'il a acquise tout au long de son parcours.

Cet entretien est limité à une durée de 1 heure.

Pour apprécier les candidats accédant au CQP par la voie de la formation, le jury dispose également des deux documents suivants qui leur permettent de préparer l'entretien : le document attestant de la pratique professionnelle du candidat (ou DPP) et les évaluations de formation aux activités (EFA).

Le document attestant la pratique professionnelle (DPP)

Le document attestant la pratique professionnelle (DPP) décrit les conditions dans lesquelles chaque stagiaire acquiert, pendant son parcours de formation, une pratique professionnelle en relation avec les différentes activités constitutives de l'emploi de « préparateur-réparateur de véhicules de loisirs » et la nature des réalisations qu'il effectue.

Ce document doit retracer les conditions spécifiques dans lesquelles chaque stagiaire a eu l'occasion d'exercer une pratique professionnelle, que ce soit : en atelier, sur un chantier, ou tout autre environnement professionnel lors des périodes en entreprise ou en centre de formation. Ce document doit être renseigné, y compris lorsque cette pratique est acquise pendant la formation, dans un atelier intégré au centre de formation.

Il est renseigné tout au long du parcours sous la responsabilité du centre de formation. C'est l'occasion pour le stagiaire de faire le point avec son formateur référent sur sa pratique professionnelle, particulièrement pour les périodes passées hors du centre de formation. Ce n'est pas un outil d'évaluation des acquis pour une période en entreprise, mais il doit servir de support au candidat pour échanger avec le jury sur sa pratique professionnelle lors de l'entretien final, à partir des réalisations qu'il a effectuées pendant son parcours.

Dans le cas d'un parcours réduit après un positionnement de type ECAP (évaluation des compétences et des acquis professionnels), le stagiaire peut mentionner une pratique professionnelle qu'il a eue en amont du parcours de formation, dans la mesure où cette pratique est en lien avec une ou plusieurs activités (ex. : remplacer des éléments intérieurs ou extérieurs sur un véhicule de loisirs).

Un exemplaire du document attestant de la pratique professionnelle est joint au dossier du candidat qui est remis au jury devant statuer sur l'attribution du certificat de qualification professionnelle (un deuxième exemplaire est gardé par l'intéressé).

Le DPP est un indicateur pour le jury, il atteste que le candidat a été dans des conditions qui lui ont permis d'acquérir des compétences professionnelles. L'interrogeant sur sa pratique professionnelle lors de l'entretien final, le jury pourra ainsi comparer ce qui est rapporté par l'intéressé avec les attendus définis dans le référentiel emploi « préparateur-réparateur de véhicule de loisirs ».

Les évaluations de formation aux activités EFA

Les évaluations de formation aux activités permettent de mesurer le degré de maîtrise que le stagiaire a acquis à un moment de son parcours pour chaque activité type constitutive de l'emploi de « préparateur-réparateur de véhicules de loisirs » visé. Ces évaluations de formation aux activités sont réalisées par le formateur qui conduit la formation, à l'issue de chaque module de formation.

Le mode d'évaluation privilégié est une mise en situation professionnelle reconstituée avec observation directe des résultats de l'action du candidat (process et production) avec éventuellement combinaison de mise en situation avec questionnaire écrit ou oral.

Il est de la responsabilité de l'entreprise (tuteur) de faire passer ces évaluations à tous les candidats.

Le résultat de chaque évaluation est consigné sur un support prévu à cet effet. Un exemplaire de chaque résultat d'évaluation, signé du tuteur (fourni par le centre de formation), est remis au stagiaire. Un deuxième exemplaire est joint au dossier du candidat, et remis au jury pour information. En cas de résultats jugés insuffisants, le tuteur indique les points qu'il estime nécessaire d'améliorer, mais le candidat continue son parcours, et est inscrit à la session de validation.

Le dossier du candidat remis au jury doit comporter les résultats de toutes les évaluations, que ces résultats aient été jugés suffisants ou insuffisants.

Comme le DPP, les résultats des évaluations de formation sont des indicateurs pour le jury mais ne dispensent pas le candidat de passer l'ensemble des épreuves prévues dans le référentiel de certification du CQP de préparateur-réparateur de véhicules de loisirs.

Formation des tuteurs :

Après désignation du tuteur par l'employeur, une formation tutorale sera proposée dans le respect des dispositions adoptées par la CPNEFP Sports et Loisirs le 14

mars 2006.

3. Composition du jury de délivrance du certificat

de qualification professionnelle

a) Règles présidant à la constitution du jury

La validation est réalisée par un binôme d'évaluateurs.

Le jury est constitué d'un binôme de professionnels qui seul peut décider de l'attribution du CQP « Préparateur-réparateur de véhicules de loisirs ».

Ces professionnels auront été validés par la CNPEFP Sports et Loisirs parmi les salariés ou dirigeants de la profession de manière à pouvoir constituer des binômes de certification chaque fois qu'une session sera programmée. Les titulaires dudit CQP après une expérience professionnelle significative reconnue de 2 ans pourront être inscrits sur la liste d'agrément.

Qualité du président du jury et mode de désignation.

Le président du jury sera désigné à chaque session par accord entre les membres du jury opérant sur la session. Tous les évaluateurs agréés par la CNPEFP Sports et Loisirs pourront donc être retenus pour présider le jury d'une session particulière et sont donc des présidents potentiels.

Nombre de personnes composant le jury : 2.

Pourcentage des membres extérieurs à l'organisme délivrant la certification.

Le jury est entièrement composé de professionnels d'entreprise « étrangers à l'histoire du candidat ». Sont donc exclus en particulier les collègues ou les responsables hiérarchiques du candidat ainsi que les membres de sa famille.

Répartition des représentants des salariés et des employeurs en pourcentage. Le jury est composé de 1 représentant des salariés et de 1 représentant des employeurs.

Remarque : dans la mesure où cette répartition serait modifiée, il conviendra d'en informer la CNCP.

b) Existence d'une formation spécifique

pour les membres du jury

Après avoir été identifié par la CNPEFP Sports et Loisirs, chaque professionnel devra suivre une session de formation d'une demi-journée avant de pouvoir opérer dans un jury.

Cette formation permettra de présenter aux futurs membres du jury le référentiel d'activités et de compétences du « préparateur-réparateur en véhicules de loisirs » ainsi que les modalités détaillées de la certification telles que définies dans le référentiel de certification.

c) Existence de regroupements périodiques des jurys

Annuellement, et à l'occasion de l'assemblée générale de la DICA, un atelier de travail sera organisé permettant à tous les professionnels membres des jurys d'échanger sur leurs pratiques et de proposer d'éventuels aménagements du référentiel de certification.

4. Dans le cas d'une validation partielle, indications que donnera le jury

pour des contrôles complémentaires et la durée de validité des décisions

A défaut d'admission du candidat au certificat de qualification professionnelle, le jury décide d'ajourner le candidat en précisant les modalités selon lesquelles ce dernier pourra se représenter à cette certification (délai, expériences ou connaissances supplémentaires à acquérir...).

En cas de refus d'attribution du CQP par le jury, le référentiel de certification comportant 2 épreuves, le jury a la possibilité de conserver au candidat le bénéfice d'une des 2 épreuves pour une session ultérieure à laquelle le candidat se présenterait.

Dans ce cas, le candidat n'aura à passer lors de cette nouvelle session que l'épreuve dont les résultats n'auraient pas été jugés satisfaisants ainsi qu'un nouvel entretien final.

Dans tous les cas de refus d'attribution du CQP par le jury, ce dernier doit en indiquer les raisons au candidat oralement et par écrit sur le procès-verbal. Le jury doit également indiquer une date à partir de laquelle le candidat peut se représenter à la certification.

B. - Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Toute personne ayant exercé pendant au moins 3 ans une activité (salariée, non salariée, ou bénévole) en rapport direct avec le contenu du certificat de

qualification professionnelle de préparateur-réparateur de véhicules de loisirs est en droit de faire valider les acquis de son expérience en vue de l'obtention de ce certificat de qualification professionnelle.

1. Description de la procédure de VAE.

Tout candidat à l'obtention du certificat de qualification professionnelle « préparateur-réparateur de véhicules de loisirs » par VAE remplit un formulaire de demande de validation qu'il adresse aux services de la CPNEFP Sports et Loisirs en courrier recommandé avec avis de réception.

Après instruction du dossier et vérification de la présence des pièces obligatoires, la CPNEFP Sports et Loisirs notifie au candidat sa décision de recevabilité dans un délai de 2 mois.

Tout candidat dont la demande de VAE est déclarée recevable est inscrit par la CPNEFP Sports et Loisirs à une prochaine session sur le site d'évaluation le plus proche de son domicile.

L'inscription du candidat est un droit ouvert sur une période de 5 ans pour la validation du certificat de qualification professionnelle, quel que soit le lieu de validation.

Les 5 ans sont appréciés à la date d'inscription à la session de validation du certificat de qualification professionnelle quelle que soit la date de passage devant le jury.

Les modalités d'évaluation et de certification par le jury restent ensuite celles prévues pour l'ensemble des candidats (quelles que soient les voies d'accès), telles que décrites fiche 7-A-2 ci-avant.

2. Nature des éléments à fournir (dossier de recevabilité) :

- demande de validation des acquis de l'expérience ;
- informations concernant les activités professionnelles en lien avec le CQP : emploi occupé, période, statut, activités et responsabilités exercées ;
- pour les activités salariées : bulletins de salaires et / ou certificats de travail ; pour les personnes ayant bénéficié d'un emploi jeune : attestation (s) d'activité (s) ;
- pour les activités non salariées : l'inscription auprès des organismes habilités et les justificatifs de la durée de cette inscription (registre du commerce, URSSAF, ou tout autre document pouvant attester de votre activité professionnelle indépendante) ;
- pour les activités bénévoles : une attestation de l'organisme bénéficiaire de l'(des) activité (s) ;
- pour tous les candidats : diplômes et / ou attestation de formation.

3. Dans le cas d'une validation partielle, indications que donnera le jury pour des contrôles complémentaires et la durée de validité des décisions.

A défaut d'admission du candidat au certificat de qualification professionnelle, le jury décide d'ajourner le candidat en précisant les modalités selon lesquelles ce dernier pourra se représenter à cette certification (délai, expériences ou connaissances supplémentaires à acquérir...).

En cas de refus d'attribution du CQP par le jury, l'épreuve pratique du référentiel de certification comportant 2 unités, le jury a la possibilité de conserver au candidat le bénéfice d'une des 2 épreuves pour une session ultérieure à laquelle le candidat se présenterait.

Dans ce cas, le candidat n'aura à passer lors de cette nouvelle session que l'unité dont les résultats n'auraient pas été jugés satisfaisants ainsi qu'un nouvel entretien final.

Dans tous les cas de refus d'attribution du CQP par le jury, ce dernier doit en indiquer les raisons au candidat oralement et par écrit sur le procès-verbal. Le jury doit également indiquer une date à partir de laquelle le candidat peut se représenter à la certification.

4. Modalités de l'accompagnement éventuel proposé par l'organisme.

Ces modalités d'accompagnement sont à construire en fonction du statut du candidat au CQP. L'accompagnement d'un salarié d'une entreprise pourra relever du plan de formation de cette entreprise. Il pourra par ailleurs rechercher toutes les aides à l'obtention de cette validation.

5. Composition du jury.

Les éléments concernant le jury restent strictement identiques à ceux présentés pour l'évaluation à la suite d'une formation. Se reporter à la fiche 7-A-3 ci-avant.

Fiche 8 Dispositif de suivi et parcours des titulaires du certificat de qualification

En vigueur étendu

1. Existence d'un dispositif de suivi des titulaires de la certification

Dispositif à mettre en place pour assurer un suivi des titulaires de la certification :

1. Enquête téléphonique à 1 mois après obtention de la certification pour confirmation de l'emploi dans la profession puis questionnaire d'enquête à 6 mois adressé au domicile du certifié analysant la mise en oeuvre de ses compétences.
2. Exploitations des retours et synthèse présentée à la commission paritaire de suivi (cf. fiche 3, chapitre II, système de veille).
3. Remise officielle des certificats organisée lors des manifestations commerciales régionales avec exposition connue de VDL ou à défaut lors du Salon annuel du

véhicule de loisirs à Paris-Le Bourget pour la région parisienne.

4. Ouverture d'une rubrique " certification " dans la revue bimestrielle de la DICA avec parution de la liste des candidats reçus aux dernières sessions et publication des dates, lieux et modalités des sessions à venir.

2. Répartition des titulaires du certificat de qualification par voie d'accès, depuis sa première attribution

EFFECTIFS	FORMATION	VALIDATION	NOMBRE
	CONTINUE	DES ACQUIS de	TOTAL
	dont CP +	l'expérience	des titres
Cumulés depuis le ..			
(date de 1re			
attribution)			
Lors de la dernière			
année d'attribution			
Année ...			
absence d'historique			
Moyenne annuelle			

(+) CP : contrat de professionnalisation (à partir d'octobre 2004).

Un modèle de procès-verbal de session de validation est présenté en page suivante. Il précise les informations qui seront recueillies et gérées.

Accord du 12 mai 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

Fédération professionnelle des entreprises du sport et des loisirs (FPS) ;
Chambre syndicale nationale des distributeurs de véhicules de loisirs DICA ;
Chambre syndicale des armuriers et commerçants détaillants en armes et munitions.

Fédération des services, CFDT ;
Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

En référence aux accords nationaux interprofessionnels du 20 septembre 2003 et du 5 décembre 2003, les partenaires sociaux de la branche du commerce des articles de sport et équipements de loisirs conviennent de créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

Dans une économie de plus en plus ouverte sur le monde, les entreprises sont confrontées en permanence à la nécessité d'une adaptation maîtrisée à leur environnement. Le renouvellement accéléré des techniques de distribution des biens et des services sollicite toujours davantage l'initiative et la compétence de chacun des salariés ; leurs aspirations à une meilleure maîtrise de leur évolution professionnelle nécessitent de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue.

Conscients que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur et partageant l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, les signataires ont établi les objectifs suivants :

- anticiper les changements, les évolutions technologiques, la démographie et leurs impacts sur les métiers ;
- adapter et maintenir dans l'emploi les salariés quel que soit leur âge ;
- développer les compétences de l'ensemble des salariés par la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- développer la formation par professionnalisation et par apprentissage ;
- faire valider les acquis de l'expérience des salariés (VAE) ;
- préparer les jeunes aux métiers, et préparer les salariés aux évolutions des métiers ;
- maîtriser l'offre de formation ;
- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- faciliter l'accès à la formation aux personnes qui après une absence de l'entreprise reprennent leur activité professionnelle (congé maternité, congé parental ..) et aux travailleurs handicapés ;
- donner aux institutions représentatives du personnel l'information leur permettant de communiquer auprès des salariés sur l'évolution prévisible des emplois dans l'entreprise, sur l'évolution des qualifications, ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès ;

- donner aux institutions représentatives du personnel, au personnel d'encadrement de l'entreprise et aux membres dirigeants des PME et TPE l'information pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en oeuvre de leur projet professionnel.

Afin de suivre la mise en oeuvre de la politique ainsi définie, les signataires conviennent de s'appuyer sur la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Chapitre Ier : Champ d'application et portée de l'accord.

[En vigueur étendu](#)

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et à chacun de leurs établissements dont l'activité principale est le commerce, la réparation ou la location d'articles de sports et de loisirs, conformément à l'article 1er de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs, issu de l'avenant du 4 avril 2001, modifié par l'avenant du 17 mars 2005.

Portée de l'accord

Aucun accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord, sauf clauses plus favorables aux salariés.

Chapitre II : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

[En vigueur étendu](#)

Choix de l'observatoire

Les organisations signataires souhaitent bénéficier de travaux d'analyse, afin de mieux identifier les facteurs sociaux, économiques, environnementaux et technologiques susceptibles de faire évoluer l'emploi et la formation dans la branche.

Elles décident de confier cette mission à l'observatoire prospectif du commerce existant au sein du FORCO.

Les travaux de cet observatoire devront fournir à la branche les indicateurs pertinents pour lui permettre d'actualiser la définition des publics et des priorités de formation et de mieux identifier l'évolution des titres, diplômes et qualifications.

Comité de pilotage

La CPNEFP assurera le rôle de comité de pilotage paritaire de l'observatoire de la branche.

Elle formalisera ses attentes à travers un cahier des charges prévoyant les aspects budgétaires, notamment dans les cas de commande d'études ponctuelles ou spécifiques. Elle déterminera, chaque année, le montant de l'enveloppe financière affectée à la prise en charge des réflexions et des travaux de l'observatoire dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

En tant que de besoin, le comité paritaire de pilotage établira des partenariats avec d'autres observatoires de branches professionnelles. Il pourra également commander des travaux à des organismes publics ou privés compétents dans le domaine de l'emploi et de la formation.

Les parties signataires prévoient également la possibilité de solliciter le cas échéant des ressources complémentaires auprès de l'Etat et des collectivités locales pour la réalisation de travaux entrant dans le cadre de priorités communes.

Chapitre III : Le plan de formation de l'entreprise.

[En vigueur étendu](#)

Les signataires rappellent aux entreprises qu'elles peuvent élaborer chaque année un programme pluriannuel de formations.

Ils rappellent les 3 types d'actions qui peuvent être mises en oeuvre :

- les actions d'adaptation des salariés au poste de travail qui sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal ;

- les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés. Elles sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord formalisé du salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires. Elles ne donnent également pas lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par an et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les personnels au forfait, défini en jours ou en heures sur l'année, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci ;

- les actions de formation qui ont pour objet le développement des compétences des salariés. Sous réserve d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, accord qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés au forfait, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Chapitre IV : Le droit individuel à la formation (DIF).

[En vigueur étendu](#)

Principe

A l'exception des salariés en contrat de professionnalisation, tout salarié en contrat à durée indéterminée à temps complet et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, acquiert chaque année un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis. Toutefois, elle ne pourra pas être inférieure à 14 heures pour les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle de travail est supérieure ou égale à 22 heures hebdomadaires. Ce droit est cumulable pendant 6 ans ou, pour les salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, jusqu'à concurrence d'un plafond de 120 heures.

En cas de suspension du contrat de travail pour maternité, maladie professionnelle ou accident de travail, le droit individuel à la formation est maintenu intégralement (1).

La période de gestion des droits à DIF pourra être déterminée par l'entreprise, en fonction notamment de ses conditions spécifiques de fonctionnement.

Chaque année, le salarié est informé de l'état de ses droits selon les modalités déterminées au niveau de l'entreprise.

Mise en oeuvre du DIF

Les parties signataires rappellent que la mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison avec l'entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte des conclusions de l'entretien professionnel.

L'utilisation du DIF se fera hors le temps de travail.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Les signataires du présent accord conviennent toutefois que les heures de formation liées au DIF peuvent se réaliser, pour tout ou partie, pendant le temps de travail, dans le cadre d'un accord formalisé entre le salarié et l'entreprise. Ce sera ainsi le cas pour des formations directement liées à l'emploi exercé.

Celles-ci donnent alors lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Actions prioritaires au titre du DIF

Les parties signataires décident que les actions éligibles en priorité au titre du DIF sont les actions de formation, les actions de bilan de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience qui visent à développer, compléter ou renouveler les connaissances, les compétences professionnelles ou la qualification directement liée à la fonction du salarié.

Désaccord

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action qui sera suivie en application du DIF dont la mise en oeuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du FONGECIF dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son CIF sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF.

Dans ce cas, lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son CIF, l'entreprise, ou l'OPCA dont elle relève, est tenue de verser au salarié, en complément de la prise en charge décidée par le FONGECIF et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en oeuvre de son CIF (2), le montant de l'allocation de formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation correspondant, calculé sur la base forfaitaire de l'heure de formation applicable aux contrats de professionnalisation, à charge de la CPNEFP de modifier cette base forfaitaire.

Transférabilité du DIF

Le DIF est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net de base perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié et acceptée (3) avant la fin du délai-congé. A défaut, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur. L'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de formation ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ en retraite ou de mise à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

DIF pour les salariés en CDD

A l'exception des salariés en contrat de professionnalisation, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, lorsqu'ils justifieront de 4 mois de présence dans l'entreprise, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois, bénéficient du DIF calculé pro rata temporis. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ce droit au DIF.

Le droit individuel à la formation est mis en oeuvre selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et le FONGECIF assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail aux termes desquelles tout salarié titulaire d'un contrat de travail bénéficie d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an, sans distinguer selon que le contrat est en cours d'exécution au non (arrêté du 3 février 2006, art. 1er). (2) Mots exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 933-5 du code du travail aux termes desquelles l'employeur est tenu de verser à l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation et non au salarié le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF ainsi que les frais de formation calculés sur une base forfaitaire (arrêté du 3 février 2006, art. 1er). (3) Mots exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 933-6 du code du travail (arrêté du 3 février 2006, art. 1er).

Chapitre V : Le contrat de professionnalisation.

En vigueur étendu

1. Bénéficiaires

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées ;
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi. Toute action, en liaison avec l'ANPE et les autres services de l'Etat, visant le recrutement de demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation, est vivement encouragée.

2. Objectifs et principes

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective.

Les signataires insistent sur les principes de mise en oeuvre suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance, adaptée, le cas échéant à la saisonnalité des activités, alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées.

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur et le salarié pourront modifier la durée de formation prévue par le contrat initial au regard des besoins en formation du bénéficiaire et au vu des évaluations du salarié (remise à niveau, actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat...).

Par ailleurs, les contrats de professionnalisation à durée déterminée et les actions de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

3. Durée de la professionnalisation

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation " peut être à durée déterminée ou indéterminée. Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en oeuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois. "

Les parties signataires décident, afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la convention collective, que ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

- des personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- ou des actions visant l'obtention d'un CQP, d'un diplôme ou d'un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation supérieur à 12 mois bénéficieront d'une garantie de rémunération supérieure aux minima légaux. En fin de contrat, l'employeur s'assurera, éventuellement par le versement complémentaire d'une prime, que ces titulaires de contrat de professionnalisation auront bien perçu une rémunération au moins égale aux minima légaux correspondant à leur situation, majorée de 4 % du montant cumulé des 3 derniers mois de ces minima légaux.

4. Nature et durée du parcours de formation

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, ont une durée comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les signataires décident que cette durée peut être portée jusqu'à 50 % de la durée de la professionnalisation, dès lors que le référentiel pédagogique l'exige, pour :

- les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle d'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- ou des actions visant l'obtention d'un CQP, d'une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de branche, d'un diplôme ou d'un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Chapitre VI : La période de professionnalisation.

En vigueur étendu

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation alternée le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Bénéficiaires

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.

Elle est également ouverte :

- aux salariés qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle, après 20 ans d'activité ou à partir de 45 ans, s'ils disposent d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise ;
- 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 qui reviennent dans l'entreprise après une absence continue de plus de 6 mois consécutifs sauf congé de formation lié à l'emploi occupé ou visé ;
- aux salariés déclarés inaptes à leur poste qui ont accepté une proposition de reclassement dans l'entreprise.

Objectifs

La période de professionnalisation doit permettre aux salariés bénéficiaires :

- d'acquérir une qualification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles, reconnue dans la classification professionnelle ou figurant sur une liste établie par la CPNEFP ;
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEFP, conformément aux axes prioritaires de formation définis dans le préambule du présent accord.

Modalités de mise en oeuvre

Tout salarié relevant de la liste de bénéficiaires pourra, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en oeuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative (1) :

- soit du salarié en application du DIF ;
- soit de l'employeur, après accord formalisé du salarié. Dans ce cas, lorsqu'elle se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, dès lors que l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

- à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation, selon les dispositions légales en vigueur,
- à la prise en charge financière par l'OPCA concerné sur les fonds mutualisés des frais d'évaluation, d'accompagnement et de formation liés à cette période.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 982-4 du code du travail (arrêté du 3 février 2006, art. 1er).

Chapitre VII : Le tutorat.

En vigueur étendu

Le tuteur est choisi, dans les conditions prévues par la loi et l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

Le tuteur ne peut suivre simultanément que 2 salariés en contrat ou période de professionnalisation.

Le tuteur qui doit être informé du recrutement du salarié sous contrat ou période de professionnalisation, des conditions de sa formation et des moyens pédagogiques mis à sa disposition, a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le salarié sous contrat ou période de professionnalisation pendant son séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de son emploi du temps, en l'informant des droits et devoirs liés à sa situation de salarié ;
- de coordonner et de contrôler les interventions des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif ;
- d'assurer, dans les conditions prévues par le contrat ou la période de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés dont il a la responsabilité tutorale.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit bénéficier, préalablement à sa première fonction tutorale, d'une préparation et, si nécessaire, d'une

formation. Les parties signataires confient à la CPNEFP la détermination du référentiel de cette formation.

Les dispositions de ce chapitre s'appliquent au tuteur visé dans le contrat et la période de professionnalisation.

Les signataires demandent aux OPCA concernés de contribuer au financement des actions de préparation, de formation et des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

Chapitre VIII : La validation des acquis de l'expérience (VAE).

En vigueur étendu

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et figurant dans la classification.

Elle pourra nécessiter un complément de formation, ou une mise en situation professionnelle donnée.

Cette démarche peut être réalisée à l'initiative, soit du salarié dans le cadre du congé de VAE, soit de l'employeur après accord du salarié, selon les dispositions légales en vigueur.

Conscientes de l'importance de cette disposition, les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP la mission d'élaborer un document de vulgarisation de la VAE destiné aux salariés et aux entreprises de la branche ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

Toutes les expérimentations visant à développer le recours à la VAE sont encouragées.

Chapitre IX : Le bilan de compétences.

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que tout salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins 5 ans, dont 12 mois dans l'entreprise qui l'emploie, peut demander un congé pour réaliser un bilan de compétences conformément à la réglementation en vigueur.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, un salarié qui justifie d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie, à son initiative, d'un bilan de compétences mis en oeuvre pendant le temps de travail.

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences peut être assurée sur la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de formation.

Chapitre X : L'entretien professionnel.

En vigueur étendu

Les signataires reconnaissent le rôle que peut et doit jouer l'entretien professionnel sur l'identification des besoins de compétences, l'information des salariés sur les possibilités et dispositifs de formation et les priorités définies par la branche.

Il vise à permettre :

- d'évaluer le parcours professionnel du salarié en tenant compte de ses souhaits et en adéquation avec la situation de l'entreprise ;
- d'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Les parties signataires rappellent donc que l'entretien professionnel est réalisé au minimum tous les 2 ans par l'entreprise pour tout salarié ayant au moins 2 années d'ancienneté et selon les modalités définies dans l'entreprise au nombre desquelles :

- l'information du salarié sur le déroulement et les objectifs de l'entretien au moins 3 jours avant l'entretien ;
- la réalisation de l'entretien dans un lieu adapté, en présence des seuls intéressés ;
- la formalisation par écrit les conclusions de l'entretien professionnel et les engagements éventuels de l'entreprise, en laissant la possibilité au salarié d'exprimer ses observations, un exemplaire écrit est remis au salarié.

Par ailleurs, les entreprises veilleront à ce que l'encadrement concerné par la conduite d'entretien soit formé.

Cet entretien est effectué pendant le temps de travail et est considéré comme temps de travail effectif.

Les signataires sont conscients des difficultés de mise en oeuvre de l'entretien professionnel dans les TPE, peu ou pas rompues aux pratiques de l'entretien. Ainsi un guide de conduite de l'entretien professionnel, établi par la CPNEFP, ainsi que des mesures d'accompagnement, spécifiques et adaptées aux entreprises du commerce des articles de sports et équipements de loisirs, pourront être mis à leur disposition.

Chapitre XI : Le passeport formation.

En vigueur étendu

Les signataires rappellent que le passeport formation est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite et sous sa responsabilité, en y indiquant les diplômes, titres, certifications, actions de formation, emplois, expériences professionnelles qu'il détient, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

L'employeur ne peut, en aucun cas, exiger la présentation de ce document.

La CPNEFP pourra proposer à la branche un modèle de passeport.

Chapitre XII : L'égalité entre les femmes et les hommes.

En vigueur étendu

Les signataires souhaitent favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de formation professionnelle.

Chaque entreprise de la branche devra donc veiller à ce que les formations suivies par les femmes soient de niveau équivalent à celles suivies par les hommes ayant la même qualification professionnelle.

Le suivi de cette disposition sera assuré par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et/ou par la CPNEFP au travers des données fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Chapitre XIII : Rôle et mission de l'encadrement.

En vigueur étendu

Les salariés, agents de maîtrise ou cadres, qui ont en charge l'encadrement d'autres salariés ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement et l'élaboration des projets professionnels.

En conséquence, les entreprises veilleront à permettre au personnel d'encadrement d'assumer son rôle, notamment en :

- l'informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
- assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels.

Chapitre XIV : Rôle des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise.

En vigueur étendu

Les signataires rappellent que, dans les entreprises où existent des institutions représentatives du personnel :

- le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, doivent délibérer chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise ;
- le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés et consultés chaque année, au cours des 2 réunions spécifiques, sur les plans de formation ;
- au cours de la première de ces réunions qui doit se tenir avant le 15 novembre, il est délibéré sur le bilan des actions du plan de formation de l'année antérieure et de l'année en cours ;
- au cours de la seconde réunion qui se tient avant le 31 décembre, le comité donne son avis sur le projet de plan de formation pour l'année à venir ;
- les documents visés à l'article D 932-1 du code du travail doivent être remis aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, 3 semaines au moins avant la réunion où ils seront étudiés.

Chapitre XV : PME-TPE.

En vigueur étendu

Les parties signataires, conscientes des difficultés rencontrées par les " petites et moyennes entreprises " et surtout des " très petites entreprises " pour organiser la formation de leurs salariés, rappellent que les entreprises de 49 salariés au plus bénéficient d'une aide pour remplacer les salariés partis en formation pendant leur temps de travail.

Cette aide au remplacement qui fait l'objet d'une convention entre l'employeur et l'Etat (DDTEFP) interviendra selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En outre, les parties signataires demandent à l'OPCA compétent de permettre et faciliter les actions collectives de formation afin d'aider les PME-TPE dans leurs démarches relatives :

- à la construction ou à la recherche d'actions de formation ;
- à la recherche d'organismes susceptibles de dispenser les formations souhaitées ;
- à l'établissement des dossiers d'inscription ;
- au règlement administratif et financier des formations réalisées.

De même, les parties signataires demandent à l'OPCA compétent de favoriser ces actions collectives de formation au plus près des zones d'implantation des PME-TPE.

Chapitre XVI : Dispositions financières

Entreprises employant 10 salariés et plus.

Article 16-1 (1) En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2004, les entreprises de 10 salariés et plus, au sens de l'article R. 950-1 du code du travail, doivent consacrer chaque année, au minimum, 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue.

Cette contribution minimale de 1,6 % est répartie en :

- 0,2 % à verser au FONGECIF dont relève l'entreprise ;
- 0,5 % à verser à l'OPCA dont relève l'entreprise, pour assurer le financement :
 - des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
 - des actions de formation des tuteurs, de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - des actions prioritaires au titre du droit individuel à la formation telles que définies au chapitre IV du présent accord dans la limite de 25 % des fonds disponibles. Cette limite pourra être redéfinie par la CPNEFP.
- 0,9 % au titre du financement des actions menées dans le cadre du plan de formation :
 - du droit individuel à la formation ;
 - de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

Sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus et sous réserve de la prise en compte d'affectations légales spécifiques, l'entreprise doit, en outre, verser à l'OPCA l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année, ce reliquat est constitué par la différence entre le montant du 0,9 % et les dépenses réalisées par l'entreprise avant le 31 décembre de chaque année et imputables sur ce montant.

Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 951-1 II du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 (arrêté du 3 février 2006, art. 1er).

Entreprises employant moins de 10 salariés.

Article 16-2 En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2004, les entreprises employant moins de 10 salariés doivent verser à l'OPCA dont elles relèvent 0,40 % (puis 0,55 % à compter du 1er janvier 2005) du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, répartis à hauteur de :

- 0,15 % au titre :
 - des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
 - des actions de formation des tuteurs, de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
 - des actions prioritaires au titre du droit individuel à la formation telles que définies au chapitre IV du présent accord dans la limite de 25 % des fonds disponibles. Cette limite pourra être redéfinie par la CPNEFP.
- 0,25 % (puis 0,40 % à compter du 1er janvier 2005) au titre :
 - du plan de formation ;
 - du droit individuel à la formation ;
 - de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

Apprentissage.

Article 16-3

En vigueur étendu

Les entreprises de la branche devront verser chaque année au centre national professionnel des commerces de sport et loisirs (CNPC apprentissage) tout ou partie de leur taxe d'apprentissage, sans que cette partie ne soit inférieure à 10 % de la taxe d'apprentissage. Ce pourcentage est porté à 30 % pour les entreprises de distribution, location et réparation de véhicules de loisirs habitables et matériels de plein air liés à la pratique du camping.

Toutefois, les armuriers pourront s'acquitter de cette obligation auprès d'un autre organisme agréé dans l'attente d'une adaptation du CNPC apprentissage aux spécificités de leurs métiers.

Article étendu sous réserve que le Centre national professionnel des commerces de sports et loisirs (CNPC apprentissage), en tant que centre de formation d'apprentis à recrutement national des commerces de sports et loisirs, soit bien habilité à percevoir la taxe d'apprentissage conformément à l'article L. 118-2-4 du code du travail.

Modification des dispositions conventionnelles précédentes.

Article 16-4

En vigueur étendu

Afin d'assurer la cohérence de cet accord avec les accords antérieurs, les parties signataires conviennent d'apporter les modifications suivantes :

- les articles 4, 5 et 6 de l'accord du 27 juin 2001 sur la formation professionnelle sont remplacés par les articles 16-1 et 16-2 du présent accord ;
- l'article 7 de l'accord du 27 juin 2001 sur la formation professionnelle est remplacé par l'article 16-3 du présent accord.

Chapitre XVII : Dispositions finales.

En vigueur étendu

Date d'application

Le présent accord s'appliquera le lendemain de son dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.
Publicité et extension

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 10 au 17 juin 2005.

Il sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date de première présentation des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord, dès connaissance du numéro du récépissé de dépôt délivré par la DDTEFP.

Fait à Paris, le 12 mai 2005.

Avenant du 2 décembre 2005 à l'accord du 28 janvier 1994 relatif à la garantie de rémunération annuelle

Fédération professionnelle des entreprises du sport et de loisirs (FPS) ;
Chambre syndicale nationale des distributeurs de véhicules de loisirs (DICA) ;
Chambre syndicale des armuriers et commerçants détaillants en armes et munitions.

Fédération des services CFDT ;
Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;
Fédération des syndicats, commerce, service et force de vente CFTC.

En vigueur étendu

Soucieux que la convention collective et ses avenants soient toujours un outil de référence tant pour les entreprises que pour les salariés de la branche, les parties signataires du présent avenant conviennent de procéder aux mises à jour suivantes :

Article 1

En vigueur étendu

Le titre de l'article 73 " Prime d'ancienneté " est " Garantie de rémunération annuelle (GRA) ".

Au 3e paragraphe du point A, les termes : " sauf primes d'intéressement liées aux résultats de l'entreprise (conformément à l'ordonnance de 1986) " sont supprimés.

Article 2
En vigueur étendu

Dans l'avenant " Cadres " du 11 octobre 1989, le titre de l'article 7 " Prime d'ancienneté " est " Garantie de rémunération annuelle (GRA) ".

Au 3e paragraphe du point A, les termes : " sauf primes d'intéressement liées aux résultats de l'entreprise (conformément à l'ordonnance de 1986) " sont supprimés.
Portée de l'avenant

Aucun accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord, sauf clauses plus favorables aux salariés.

Avenant du 2 décembre 2005 relatif à la mise à jour de l'accord du 26 avril 1993 relatif au travail à temps partiel

Fédération professionnelle des entreprises du sport et de loisirs (FPS) ;
Chambre syndicale nationale des distributeurs de véhicules de loisirs (DICA) ;
Chambre syndicale des armuriers et commerçants détaillants en armes et munitions.

Fédération des services CFDT ;
Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;
Fédération des syndicats, commerce, service et force de vente CFTC.

En vigueur étendu

Soucieux que la convention collective et ses avenants soient toujours un outil de référence tant pour les entreprises que pour les salariés de la branche, les parties signataires du présent avenant conviennent de procéder à la mise à jour suivante :

Article 1
En vigueur étendu

L'article 2 " Définition du travail à temps partiel " est modifié comme suit :

(voir cet article)

Article 2
En vigueur étendu

Aucun accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord, sauf clauses plus favorables aux salariés.

Fait à Paris, le 2 décembre 2005.

Avenant du 2 décembre 2005 relatif à la mise à jour d'articles

Fédération professionnelle des entreprises du sport et de loisirs (FPS) ;
Chambre syndicale nationale des distributeurs de véhicules de loisirs (DICA) ;
Chambre syndicale des armuriers et commerçants détaillants en armes et munitions.

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;
Fédération des services CFDT ;
Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;
Fédération des syndicats, commerce, service et force de vente CFTC.

En vigueur étendu

Soucieux que la convention collective soit toujours un outil de référence tant pour les entreprises que pour les salariés de la branche, les parties signataires du présent avenant conviennent de procéder aux mises à jour suivantes :

Article 1
En vigueur étendu

Au troisième paragraphe de l'article 34 " CHSCT ", les termes :
" dispensé par un organisme choisi conjointement par l'employeur et les représentants du personnel " sont remplacés par : " dispensé par un organisme agréé ".

Article 2
En vigueur étendu

La première phrase de l'article 39 " Personnel à temps partiel " est modifiée comme suit :

(voir cet article)

Le 4e paragraphe est supprimé.

Article 3
En vigueur étendu

L'article 41 " Modulation " est supprimé.

Article 4
En vigueur étendu

Au 2e paragraphe du point 2 " Contingent d'heures supplémentaires " de l'article 43, les termes : " les heures de travail effectuées en dépassement de l'horaire légal dans le cadre de la modulation prévues à l'article 41 ne s'imputent pas sur le contingent mais l'utilisation de ce dernier " sont remplacés par : " l'utilisation du contingent ".

Article 5
En vigueur étendu

Le tableau figurant à l'article 64 " Maternité " est modifié comme suit :

(voir cet article)

Article 6
En vigueur étendu

Le premier alinéa de l'article 65 " Adoption " est modifié comme suit :

(voir cet article)

Article 7
En vigueur étendu

Le titre de l'article 66 devient " Congé parental d'éducation ".

Le premier alinéa de l'article 66 est modifié comme suit :

(voir cet article)

Les 2e et 3e alinéas sont supprimés.

Au 4e alinéa, après " lettre recommandée avec accusé de réception ", il est inséré " ou remise en main propre contre décharge ".

Le 7e alinéa est complété comme suit : " ou, en cas d'adoption, au 3e anniversaire de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de 3 ans. "

Après le 7e alinéa, il est inséré un nouvel alinéa :

A l'alinéa 9, les termes : " travail à mi-temps " sont remplacés par : " travail à temps partiel ".

Le 11e et dernier paragraphe est supprimé.

Article 8 (1)
En vigueur étendu

A l'article 81, point 2 " Mise à la retraite ", les termes :

" pour 150 trimestres de cotisations " sont supprimés.

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire à l'objectif d'intérêt général d'emploi des seniors tel qu'énoncé notamment dans le plan d'action concerté pour l'emploi des seniors présenté par le Premier ministre le 6 juin 2006 (arrêté du 24 octobre 2006, art. 1er).

Article 9
En vigueur étendu

A l'article 82 " Conciliation et interprétation ", le mot " FNCASL " est remplacé par : " FPS ".

Article 10 (1)
En vigueur étendu

Dans l'avenant " Cadres " du 11 octobre 1989, le premier alinéa de l'article 11 " Retraite. - Mise à la retraite " est modifié comme suit :

"Dès lors que le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein, le contrat de travail pourra être résilié par l'employeur".

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire à l'objectif d'intérêt général d'emploi des seniors tel qu'énoncé notamment dans le plan d'action concerté

pour l'emploi des seniors présenté par le Premier ministre le 6 juin 2006 (arrêté du 24 octobre 2006, art. 1er).

Portée de l'avenant

En vigueur étendu

Aucun accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord, sauf clauses plus favorables aux salariés.

Fait à Paris, le 2 décembre 2005.

Avenant n° 3 du 2 décembre 2005 à l'accord du 28 janvier 1994, relatif à la prévoyance

Fédération professionnelle des entreprises du sport et de loisirs (FPS) ;
Chambre syndicale nationale des distributeurs de véhicules de loisirs (DICA) ;
Chambre syndicale des armuriers et commerçants détaillants en armes et munitions.

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;
Fédération des services CFDT ;
Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;
Fédération des syndicats, commerce, service et force de vente CFTC.

En vigueur étendu

Après avoir examiné les résultats du régime conventionnel de prévoyance, les partenaires sociaux signataires décident d'y apporter des améliorations définies dans le présent avenant.

Le présent avenant a pour objet de définir les conditions :

- de mise en place de la garantie incapacité au profit du personnel non cadre ;
- d'amélioration de la rente éducation pour le personnel non cadre et cadre ;
- de reconduire les organismes assureurs en présence ;
- de modifier le taux de cotisation pour le personnel non cadre.

Garantie incapacité temporaire de travail du personnel non cadre.

Article 1 **En vigueur étendu**

L'article 1er instaure, en complément des garanties définies au chapitre Ier de l'accord du 28 janvier 1994, la garantie incapacité temporaire de travail.

Le bénéfice de la garantie est accordé, sans condition d'ancienneté, aux salariés non cadres en activité à sa prise d'effet.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ayant donné lieu à indemnisation par la sécurité sociale, il est servi au salarié une indemnité complémentaire dans les conditions suivantes :

Début de l'indemnisation

L'indemnisation s'effectue à compter du 91^e jour d'arrêt continu.

Niveau des prestations

AG2R Prévoyance complètera les indemnités journalières brutes de la sécurité sociale de telle sorte que le salarié perçoive 66 % de sa rémunération brute.

Dans le cas où, en application de l'article 67 de la convention collective, le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire supérieure à 66 % de sa rémunération brute, la différence sera à la charge de l'employeur.

Le salaire de référence, servant de base aux prestations, est égal au salaire brut moyen des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt (primes et indemnités comprises) ayant donné lieu à versement de cotisations sociales.

Celui-ci est éventuellement rétabli pro rata temporis en cas d'embauche ou de maladie au cours de la période de référence.

Durée de l'indemnisation

Le versement des indemnités journalières complémentaires à la sécurité sociale cesse au plus tard au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Dans tous les cas, le versement cesse lors de la reprise de travail, au décès du salarié, à la date d'acquisition de la pension vieillesse de la sécurité sociale ou lors de la reconnaissance de l'invalidité ou de l'incapacité permanente professionnelle.

Garanties rente éducation du personnel non cadre et cadre (OCIRP).

Article 2 En vigueur étendu

L'article 2 modifie la rente éducation décrite au chapitre Ier pour le personnel non cadre et au chapitre II pour le personnel cadre.

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue d'un salarié non cadre ou cadre, il est versé à chaque enfant à charge une rente éducation quel que soit l'âge de l'enfant, s'élevant à 10 % du salaire annuel brut jusqu'au 18e ou 26e anniversaire sous conditions mentionnées dans le règlement général de l'OCIRP et rappelées ci-dessous.

Le salaire annuel brut est limité à la tranche A pour le personnel cadre.

Le montant des rentes est doublé pour les orphelins de père et de mère.

Sont considérés comme enfants à charge :

- tous les enfants du participant et de son conjoint ou concubin ou partenaire lié par un PACS, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus à charge fiscalement au moment du décès du participant, âgés de moins de 18 ans (sans condition) ou 26 ans, sous condition :
- qu'ils poursuivent des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, une formation professionnelle en alternance ;
- d'être en apprentissage ;
- d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21e anniversaire, équivalent à l'invalidité de 2e et 3e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

Organismes assureurs désignés.

Article 3 En vigueur étendu

Les partenaires sociaux reconduisent :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, assureur des garanties décès, incapacité temporaire de travail et invalidité ;
- l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance) union d'institutions de prévoyance agréées et relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale assureur de la garantie rente éducation.

L'OCIRP confie la gestion de cette garantie à AG2R Prévoyance.

Taux de cotisation.

Article 4 En vigueur étendu

L'article 4 modifie le taux de cotisation :

Le taux de cotisation est ramené à 0,40 % du salaire total dont :

- 0,36 % correspondent aux garanties assurées par AG2R Prévoyance ;
- 0,04 % sont attribués au financement de la garantie rente éducation assurée par l'OCIRP.

Le taux global est réparti à raison de :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié. Dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance exclusivement le coût de la garantie incapacité de travail (sauf incapacité de travail égale à 20 %).

Dispositions finales.

Article 5 En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 912.1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen du régime mis en oeuvre dans le présent avenant et l'organisation de la mutualisation qu'il instaure ne saurait excéder 5 ans.

Les autres termes de l'accord restent inchangés.
Date d'effet

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1er janvier 2006 pour tous les arrêts ou décès survenant à compter de cette date.
Portée de l'accord

Aucun accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord, sauf clauses plus favorables aux salariés.
Publicité et extension

Le présent texte sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature fixée du 5 au 16 décembre 2005.

Il sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au conseil des prud'hommes de Paris à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 2 décembre 2005.

Avenant du 9 novembre 2006 à l'accord du 4 novembre 2004 portant création d'un cqp " maîtrise professionnelle technicien en produits sports "

Fédération professionnelle des entreprises du sport et de loisirs (FPS).

Fédération des services CFDT ;
Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;
Fédération des syndicats, commerce, service et force de vente CFTC.

Article 1 En vigueur étendu

L'article 1er de l'accord du 4 novembre 2004 est modifié comme suit :

(voir cet article)

Article 2 En vigueur étendu

Dans les annexes à l'accord du 4 novembre 2004, la mention CQP " Maîtrise professionnelle technicien produits sport " est remplacée par " Technicien-vendeur en produits sport (maîtrise professionnelle), option maintenance cycle, option produits de glisse, option sport de raquettes ".

Article 3 En vigueur étendu

Le titre de l'accord du 4 novembre 2004 devient " Accord du 4 novembre 2004 portant création du certificat de qualification professionnelle Technicien-vendeur en produits sport (maîtrise professionnelle) option maintenance cycle, option produits de glisse, option sports de raquettes dans la branche du commerce des articles de sports et équipements de loisirs ".

Portée de l'avenant.

Article 4 En vigueur étendu

Aucun accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord, sauf clauses plus favorables aux salariés.

Publicité et extension.

Article 5 En vigueur étendu

Le présent texte sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 132-2-2 du code du travail.

A l'issue du délai de 15 jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 133-8 et suivants du même code.

Avenant du 9 novembre 2006 à l'accord du 21 mars 2003 relatif à la classification

Article 1 En vigueur étendu

Dans la filière " Technique produits ", à la qualification " technicien d'atelier confirmé " au coefficient 170, l'expression " de la maîtrise EVM " est remplacée par " du CQP technicien-vendeur en produits sport (maîtrise professionnelle), option maintenance cycle, option produits de glisse, option sports de raquettes ".

Article 2 En vigueur étendu

Dans la filière " Conseiller technique glisse ", à la qualification " conseiller technique glisse confirmé " au coefficient 170, l'expression " de la maîtrise EVM " est remplacée par " du CQP technicien-vendeur en produits sport (maîtrise professionnelle), option maintenance cycle, option produits de glisse, option sports de raquettes ".

Portée de l'avenant.

Article 3 En vigueur étendu

Aucun accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord, sauf clauses plus favorables aux salariés.

Publicité et extension.

Article 4 En vigueur étendu

Le présent texte sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 132-2-2 du code du travail.

A l'issue du délai de 15 jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail, et son extension sera demandée conformément aux articles L. 133-8 et suivants du même code.

Avenant du 1er décembre 2006 à l'accord du 27 juin 2001 sur la formation professionnelle

Fédération professionnelle des entreprises du sport et de loisirs (FPS) ;
Fédération nationale des distributeurs de véhicules de loisirs (DICA) ;
Chambre syndicale des armuriers et commerçants détaillants en armes et munitions.

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;
Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC.

Désignation de l'OPCA.

Article 1 En vigueur non étendu

L'article 3 de l'accord du 27 juin 2001 est remplacé intégralement par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Date d'application.

Article 2 En vigueur non étendu

Le présent avenant sera applicable à compter du 1er janvier 2007.

Publicité et extension.

Article 3 En vigueur non étendu

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 132-2-2 du code du travail.

A l'issue du délai de 15 jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Avenant du 24 janvier 2008 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires

Fédération professionnelle des entreprises du sport et de loisirs (FPS) ;

Fédération nationale des distributeurs de véhicules de loisirs (DICA).

Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ;

Fédération des syndicats commerce, services et force de vente CFTC.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent d'aligner le contingent conventionnel sur le niveau du contingent réglementaire, comme c'était le cas lors de la signature de la convention collective.

Article 1

En vigueur étendu

Par conséquent, l'article 43 de la convention collective est modifié comme suit :

Au premier alinéa du point 2 « Contingent d'heures supplémentaires », la référence de « 130 heures » est remplacée par « 220 heures ».

Article 2

En vigueur étendu

Aucun accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord, sauf clauses plus favorables aux salariés. (1)

Date d'application

Le présent accord s'appliquera le lendemain de son dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Publicité et extension

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date de première présentation des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord, dès connaissance du numéro du récépissé de dépôt délivré par la DDTEFP.

(1) Paragraphe exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3121-11 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail aux termes desquelles des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

(Arrêté du 7 novembre 2008, art. 1er)

Avenant du 19 septembre 2008 portant modifications de la convention collective

Fédération professionnelle des entreprises du sport et de loisirs (FPS) ;

Fédération nationale des distributeurs de véhicules de loisirs (DICA) ;

Chambre syndicale des armuriers et commerçants détaillants en armes et munitions.

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;

Fédération des syndicats commerce, services et force de vente CFTC ;

Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT.

Article 1
En vigueur étendu

Dans le premier paragraphe et l'avant-dernier paragraphe de l'article 5 de la convention collective, les termes « manifestation commerciale » sont remplacés par « forte activité commerciale ».

Dans l'avant-dernier paragraphe, les mots « sport camping » sont remplacés par « commerce sports-loisirs ».

Dans le dernier paragraphe, le mot « caravaning » est remplacé par « le secteur des véhicules de loisirs » et les termes « mai, juin et septembre » sont remplacés par « octobre, novembre et mai ».

Article 2
En vigueur étendu

Le troisième paragraphe de l'article 5 de la convention collective est remplacé par le paragraphe suivant :

« La prise en charge des frais occasionnés par les salariés pour se rendre aux réunions paritaires de branche se fera dans la limite de 2 représentants par organisation syndicale représentative au plan national et sur présentation des justificatifs originaux, selon les modalités suivantes :

- pour les frais de transport, sur la base du billet de train aller-retour, tarif SNCF, 2e classe ;
- pour les frais de repas, sur la base de 5 fois le minimum garanti ;
- pour les frais d'hébergement, si l'aller-retour ne peut être effectué dans la journée, selon une base forfaitaire égale à 20 fois le minimum garanti.

Les plafonds de remboursement pour les repas et l'hébergement sont calculés sur la base du minimum garanti en vigueur le 1er janvier de chaque année. »

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera le lendemain de son dépôt.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère chargé du travail à l'expiration du délai d'opposition et au conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires ont convenu de demander l'extension du présent avenant.

Accord du 22 octobre 2008 relatif à l'épargne salariale (1)

Fédération professionnelle des entreprises du sport et des loisirs (FPS) ;

Fédération nationale des distributeurs de véhicules de loisirs (DICA) ;

Chambre syndicale des armuriers et commerçants détaillants en armes et munitions.

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;

Fédération des syndicats commerce, services et force de vente CFTC.

En vigueur étendu

En application de l'article 9 de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et de l'article 3 de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail et, plus globalement de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, complétée par la loi du 21 août 2003, les parties au présent accord ont décidé l'organisation d'un accès le plus large et le plus simple possible à l'épargne salariale par la création d'un ensemble de dispositifs dénommé Sport épargne. Les parties signataires souhaitent notamment faciliter la mise en place de la participation et de l'intéressement. Elles ont également décidé la constitution d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) et d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) auxquels les entreprises pourront adhérer. En aucun cas les entreprises de la branche ne pourront être obligées d'adhérer à l'un ou l'autre des dispositifs proposés.

Elles ont souhaité ainsi :

- faciliter l'accès des salariés des petites entreprises et de leurs dirigeants à l'épargne salariale et à l'épargne retraite dans les conditions fixées par les articles L. 3322-9, L. 3333-1 et L. 3334-4 du code du travail ;
- fournir aux entreprises et aux établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale de commerce des articles de sports et équipements de loisirs, ci-après dénommés « les entreprises de la branche », dont l'activité est susceptible de dégager des bénéfices, et à leurs salariés un régime de participation opérationnel, afin de développer le mécanisme de participation aux bénéfices dans les entreprises de la branche ;
- favoriser l'épargne salariale à court ou moyen terme prévoyant une phase d'épargne de 5 ans minimum dans le cadre d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) ;
- aider la formation d'une épargne nouvelle en vue de la retraite dont la phase d'épargne court jusqu'à la date de départ en retraite du bénéficiaire dans le cadre d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) ;
- permettre aux salariés des petites et moyennes entreprises, comme à ceux des grandes entreprises, de pouvoir se constituer avec l'aide de leur entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières par l'intermédiaire de fonds communs de placement choisis, relevant de l'article 214-39 du code monétaire et financier, en

bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective, en application du livre III de la 3^e partie du code du travail et sous réserve des prélèvements sociaux applicables ;

- compléter le (les) plan (s) d'épargne d'entreprise ou interentreprises dont bénéficient déjà éventuellement les salariés ;
- pour les entreprises de la branche, renforcer l'attractivité sociale en participant à la fidélisation et à la motivation des salariés ;
- confier cette épargne à des sociétés gestionnaires reconnues (gestion financière, gestion de la tenue des comptes des salariés, conservation des parts) ;
- et donner aux entreprises de la branche qui le souhaitent des outils pour la mise en place de l'intéressement et ainsi favoriser l'implication des salariés à la bonne marche de l'entreprise en les associant aux résultats ou aux performances de celle-ci.

Il est rappelé que les sommes versées par l'employeur sur un plan d'épargne salariale en complément de sommes versées par le participant ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans les entreprises, dans les conditions fixées à l'article L. 3332-13 du code du travail .

Ainsi, l'épargne salariale ne doit ni venir concurrencer les dispositifs existants en matière de retraite, ni se substituer à un élément existant de la rémunération ou à l'évolution normale des salaires. La négociation salariale conserve par conséquent son caractère prioritaire, afin, notamment, de préserver les ressources des régimes sociaux.

Chapitre Ier Accord-cadre concernant l'épargne salariale et présentant les dispositions communes

Article 1.1

En vigueur étendu

Le présent accord réservé aux entreprises de la branche porte sur :

1. La mise en oeuvre d'un accord de participation.
2. La mise en oeuvre d'un accord d'intéressement, sur les bases proposées par la branche.
3. La création d'un plan d'épargne interentreprises de branche, PEI.
4. Et la création d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises de branche, PERCOI, afin de permettre aux entreprises qui le souhaitent de proposer une alternative à leurs salariés en vue des placements destinés à constituer un complément de retraite.

Afin de faciliter la lecture de ces dispositifs, les parties signataires ont convenu de faire figurer dans le présent accord-cadre les dispositions communes aux dispositifs énoncés précédemment et auxquels elles s'appliquent.

Les modalités spécifiques sont fixées :

- dans l'accord de participation (chapitre Ier du présent accord) ;
- dans l'accord d'intéressement (chapitre III) ;
- dans le règlement du PEI (chapitre IV) ;
- dans le règlement du PERCOI (chapitre V).

Article 1.2

En vigueur étendu

Le présent accord, avec ses chapitres et ses annexes, s'applique à l'ensemble des entreprises et à chacun de leurs établissements dont l'activité principale est le commerce, la réparation ou la location d'articles de sports et de loisirs, conformément à l'article 1er de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs

Article 1.3

En vigueur étendu

Les salariés des entreprises de la branche peuvent bénéficier du dispositif de participation aux bénéfices de l'accord d'intéressement et des plans d'épargne (PEI-PERCOI).

Ils doivent justifier d'une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise concernée. Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne peuvent être déduites du calcul de l'ancienneté.

Pour la participation, l'ancienneté s'apprécie à la fin de l'exercice au titre duquel est calculée la participation, quelle que soit la date à laquelle la participation est effectivement attribuée. De même, l'ancienneté ouvrant droit à l'intéressement calculé sur une période donnée s'apprécie à la fin de cette période de calcul.

Pour le PEI et le PERCOI, l'ancienneté est appréciée à la date du premier versement et l'adhésion du bénéficiaire est réalisée par l'envoi de son bulletin individuel d'adhésion et de versement au teneur de registre teneur de comptes conservateur de parts.

Par ailleurs, dans les entreprises de moins de 50 salariés appliquant volontairement la participation, les chefs de ces entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, peuvent bénéficier de ce régime.

Sont également bénéficiaires des plans d'épargne (PEI-PERCOI) :

- les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire d'entreprises comprenant au moins 1 salarié (même à temps partiel) et au plus 250 salariés ;
- le conjoint du chef d'entreprise lorsque celle-ci comprend au moins 1 salarié (même à temps partiel) et au plus 250 salariés, s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce ;
- les anciens salariés en retraite ou en préretraite pour autant qu'avant leur départ ils aient effectué au moins un versement et n'aient pas retiré la totalité de leurs avoirs.

Les anciens salariés dont le contrat de travail est rompu ou arrive à son terme pour une raison autre que le départ en retraite ou en préretraite peuvent rester adhérents du plan d'épargne, mais ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements.

Dans ces deux cas, les frais de gestion ainsi que les frais de tenue de comptes restent à leur charge.

Toutefois :

- lorsque le versement de l'intéressement ou de la participation au titre de la dernière période d'activité intervient après leur départ de l'entreprise, il leur est permis d'affecter tout ou partie de cet intéressement et / ou de cette participation dans le plan d'épargne de l'entreprise qu'ils viennent de quitter ; ce versement bénéficie de l'abondement de l'entreprise s'il existe une règle d'abondement.
- si l'ancien salarié n'a pas accès à un PERCOI au titre de la nouvelle entreprise où il est employé, il peut continuer à effectuer des versements sur le PERCOI mis en place par son précédent employeur ; ces versements ne bénéficient pas de l'abondement de l'entreprise et les frais de gestion ainsi que les frais de tenue de comptes restent à sa charge.

Les anciens salariés pourront demander également le transfert de l'intégralité de leurs avoirs dans le plan d'épargne d'entreprise de leur nouvel employeur, ou dans un autre plan d'épargne entreprise relevant d'autres branches professionnelles signataires.

Le nouveau salarié d'une entreprise souhaitant adhérer au présent accord pourra demander le transfert de l'intégralité de ses avoirs du PEE-PERCO de son ancien employeur, ou du PEI-PERCOI de la branche à laquelle il appartenait, vers le PEI-PERCOI mis en place par le présent accord dès qu'il aura acquis l'ancienneté nécessaire pour en bénéficier.

Article 1.4 En vigueur étendu

1.4.1. Information collective

Le présent accord et ses annexes devront faire l'objet d'un affichage au sein de chaque entreprise adhérant au présent accord, affichage permettant aux bénéficiaires définis à l'article 1.3, de prendre connaissance notamment de l'existence du (des) plan(s) d'épargne, de leur contenu (en particulier les diverses formes de placements offertes et leurs caractéristiques en termes d'actifs détenus, de rendement et de risque) et des conditions dans lesquelles peuvent y être effectués des versements.

Le présent accord et ses annexes pourront être mis sur l'intranet des entreprises dotées de ce dernier.

Les modalités de l'abondement offert par l'entreprise (s'il existe) devront être décrites clairement, en précisant les éventuelles modulations liées soit au type d'épargne, soit à toute autre règle à caractère général. Devront également être mentionnées les règles régissant la modification du choix de placement.

Les salariés exerçant leur activité en dehors de l'entreprise recevront cette information individuellement.

Les rapports établis par le conseil de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) destinataires de l'épargne seront mis à disposition de chaque porteur de part.

1.4.2. Information individuelle

Tout salarié embauché dans une entreprise mettant en place un dispositif d'épargne salariale recevra, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale qui présentera les dispositifs existant dans l'entreprise.

Il intégrera également, le cas échéant, une attestation indiquant la nature et le montant des droits liés à la réserve spéciale de participation, ainsi que la date à laquelle seront répartis les droits éventuels du salarié au titre de l'exercice en cours.

Dans le cadre du PEI et du PERCOI :

Un registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées aux plans d'épargne sera tenu par l'employeur. Ce registre devra comporter, pour chaque adhérent, la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir. La tenue de registre peut être déléguée.

Information lors de chaque opération :

A la suite de tout versement effectué sur son compte, chaque bénéficiaire recevra un relevé d'opération.

Information annuelle :

- le porteur de parts de FCPE reçoit une fois par an un relevé lui indiquant le détail des opérations réalisées ainsi que la situation de ses avoirs et les délais d'indisponibilité. Les bénéficiaires ont aussi à leur disposition une plate-forme téléphonique et internet permettant de consulter le détail de leurs avoirs ou d'effectuer des opérations ;
- l'entreprise ou les bénéficiaires ayant quitté leur entreprise sont tenus d'informer le teneur de comptes conservateur de parts des changements d'adresse des bénéficiaires ;
- si le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée, la conservation de ses parts de fonds continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration de la prescription de 30 ans. A l'expiration de ce délai de prescription, l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts non réclamées et verse le montant ainsi obtenu au fonds de réserve pour les retraites.

Article 1.5 En vigueur étendu

Tout salarié quittant l'entreprise recevra un état récapitulatif qui sera inséré dans le livret d'épargne salariale.

Cet état distingue les actifs disponibles en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert, ceux qui sont affectés au plan d'épargne retraite collectif en précisant les échéances auxquelles ces actifs seront disponibles ainsi que tout élément utile au transfert éventuel vers un autre plan.

Article 1.6 En vigueur étendu

La société de gestion financière et le teneur de comptes conservateur de parts mettent respectivement à la disposition des entreprises et du conseil de surveillance :

- un rapport annuel sur les opérations du fonds ;
- l'inventaire des avoirs ;
- l'indication du nombre de parts et de millièmes de part existant à la date du 31 décembre, ainsi que la valeur de part à cette même date.

Article 1.7 En vigueur étendu

1.7.1. L'alimentation des plans (PEI-PERCOI) est assurée au moyen des ressources suivantes :

- versements volontaires des bénéficiaires ;
- versements complémentaires de l'entreprise (abondement) ;
- versements par les bénéficiaires de tout ou partie des sommes qui leur sont attribuées au titre de la participation aux résultats;
- transferts des droits à participation versés en comptes courants bloqués devenus disponibles dans les 2 mois du terme de la période légale de blocage ;
- transferts des droits à participation versés en comptes courants bloqués indisponibles ;
- versement de tout ou partie des primes d'intéressement.

Le salarié peut affecter au PEI, dans un délai maximum de 15 jours à compter de la date de leur versement, tout ou partie des sommes issues de l'intéressement, qui

sont alors exonérées du paiement de l'impôt sur le revenu ;

- transfert de sommes provenant d'un autre plan d'épargne salariale dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur ;
- versements de droits affectés sur le CET.

- Versement initial de l'entreprise au seul PERCOI si l'entreprise le souhaite, même en l'absence de contribution du salarié.

Chaque versement sur chaque support de placement ne pourra être inférieur à 20 €.

1.7.2. Plafonnement légal de l'ensemble des versements volontaires et de l'intéressement

Le montant total des versements volontaires (y compris l'intéressement versé) effectués annuellement par chaque bénéficiaire dans l'ensemble des plans d'épargne salariale qui lui sont proposés ne pourra excéder 25 % de :

- sa rémunération annuelle brute s'il est salarié ou de ses pensions de retraite s'il est retraité ;
- son revenu professionnel perçu au titre des fonctions qu'il exerce dans l'entreprise et soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente s'il est chef d'entreprise ou mandataire social ;
- pour le conjoint du chef d'entreprise et pour le salarié dont le contrat de travail a été suspendu qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente, le plafond des versements volontaires ne peut excéder 1/4 du montant annuel du plafond de la sécurité sociale prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale (8 319 € en 2008).

Les sommes transférées ainsi que les sommes provenant de la participation ne sont pas prises en compte pour l'appréciation du plafond de versement individuel de 25 %.

Le montant des droits inscrits à un CET utilisés pour alimenter le PERCOI ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond de 25 % rappelé ci-dessus. En revanche, le montant des droits inscrits à un CET utilisés pour alimenter le PEI sont pris en compte pour l'appréciation de ce plafond.

Il appartient au bénéficiaire de veiller à ce que le montant annuel de ses versements n'excède pas la limite légale.

Les versements sont effectués sous forme de chèque établi à l'ordre du teneur de comptes conservateur de parts, accompagné du bulletin individuel d'adhésion et de versement mentionnant le fonds choisi.

Le cas échéant, l'adhérent pourra effectuer son versement par prélèvement sur son compte bancaire selon des modalités du teneur de comptes conservateur de parts.

Article 1.8

En vigueur étendu

Depuis le 1er janvier 2009, sont soumises à une contribution appelée « forfait social », instauré par l'article L. 137-15 du code de la sécurité sociale et à la charge des employeurs :

- les sommes versées au titre de la participation et du supplément de réserve spéciale de participation ;
- les sommes versées au titre de l'intéressement et du supplément d'intéressement ;
- l'abondement patronal au plan d'épargne interentreprises (PEI), au plan d'épargne pour la retraite collective interentreprises (PERCOI) et à l'éventuel versement initial au PERCOI.

Article 1.9

En vigueur étendu

Afin d'offrir aux salariés un large choix de placements avec différents profils de risques, dans une optique socialement responsable, les supports de placement du plan d'épargne interentreprises et du plan d'épargne retraite collectif interentreprises pourront être labellisés par le comité intersyndical de l'épargne salariale.

Les sommes versées au(x) plan(s) sont affectées, suivant le choix exprimé par chaque bénéficiaire, à la souscription de parts des fonds communs de placement d'entreprise (ci-après dénommés collectivement « les fonds » ou individuellement « le fonds ») suivants :

- FCPE « MACIF Court terme ES », fonds classé dans la catégorie « monétaire euro » ;
- FCPE « MACIF Prudent ES », fonds classé dans la catégorie « diversifié » ;
- FCPE « MACIF Equilibre ES », fonds classé dans la catégorie « diversifié » ;
- FCPE « MACIF Dynamique ES », fonds classé dans la catégorie « diversifié » ;
- FCPE « MACIF Croissance durable et solidaire ES », fonds classé dans la catégorie « actions euro ».

A défaut de choix clairement exprimé par un bénéficiaire, ses versements seront investis en totalité sur le fonds le plus sécuritaire : « MACIF Court terme ES ».

En particulier, lorsque le salarié n'a pas demandé le versement immédiat des sommes provenant de la participation dans le délai imparti ou en cas de silence de sa part, les sommes affectées au PEI sont investies sur le fonds le plus sécuritaire : " MACIF court terme ES " .

Les bénéficiaires porteurs de parts peuvent à tout moment effectuer des arbitrages de tout ou partie de leurs avoirs entre les différents fonds et en supporteront la charge financière, à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement (si celle-ci est sous format papier) qui est prise en charge par l'employeur au titre des prestations de tenue de comptes conservation (sauf pour les épargnants qui ont quitté l'entreprise). Les arbitrages pourront être réalisés sous format électronique, ce format ne générant pas de coût.

Les notices des fonds sont annexées au présent règlement et les règlements des fonds sont tenus à la disposition des bénéficiaires.

Article 1.10

En vigueur étendu

La gestion des fonds communs de placement d'entreprises (FCPE) est confiée à :

- MACIF Gestion (société anonyme au capital de 300 000 €, société de gestion agréée par l'Autorité des marchés financiers sous le numéro GP 97-129 en date du 29 décembre 1997, dont le siège social est situé 17-21, place Etienne-Pernet, 75015 Paris) en qualité de gestionnaire financier ;
- l'établissement dépositaire des FCPE est : Société générale, SA (établissement de crédit créé le 8 mai 1864 par décret d'autorisation signé par Napoléon III), dont le siège social est situé 29, boulevard Haussmann, 75009 Paris.

La tenue des comptes des avoirs des bénéficiaires et la conservation de parts des porteurs de parts sont confiées à :

- CREELIA (société en nom collectif au capital de 24 000 000 €, dont le siège social est 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris), immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro B 433 221 074 agréée en qualité d'établissement de crédit et habilitée en qualité de teneur de comptes conservateur.

La tenue de registre est confiée à :

- MACIF, mutuelle assurance des commerçants et industriels de France et des cadres et salariés de l'industrie et du commerce, société d'assurance mutuelle à cotisations variables, régie par le code des assurances, dont le siège social est 2-4, rue de Pied-de-Fond, 79000 Niort, en qualité de teneur de registre dont le pôle retraite épargne salariale est situé 22-28, rue Joubert, 75435 Paris Cedex 9.

Dans le cadre du PERCOI, l'assureur chargé d'assurer les rentes est MACIF Mutualité, mutuelle régie par le livre II du code de la mutualité dont le siège social se situe Carré Haussmann, 22-28, rue Joubert, 75435 Paris Cedex 9, immatriculée au registre national des mutuelles sous le numéro 779 558 501.

Article 1.11 En vigueur étendu

Les entreprises adhérentes fournissent au teneur de comptes conservateur de parts et teneur de registre par délégation :

- les renseignements nécessaires à l'ouverture des comptes des salariés et relatives à tout changement ou modification de situation du bénéficiaire (état civil, adresse, départ de l'entreprise, etc.) ;

- le détail, si l'entreprise le souhaite, des versements issus de la participation, de l'intéressement, des versements volontaires des salariés et de l'abondement de l'entreprise ainsi que les choix individuels des salariés concernant l'affectation des sommes versées.

Toutefois, si l'entreprise le souhaite, CREELIA sera en mesure d'effectuer les calculs relatifs au traitement de la participation, de l'intéressement et de l'abondement. Ces calculs seront soumis pour validation à l'entreprise. CREELIA sera également en mesure de collecter les choix individuels de placements des salariés après envoi de bulletins d'option concernant l'affectation des sommes versées.

Article 1.12 En vigueur étendu

Les sommes issues de la réserve de participation, si le bénéficiaire n'a pas opté pour la disponibilité immédiate, et les avoirs inscrits en compte sur le PEI peuvent être débloqués par anticipation dans les cas suivants :

a) Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;

b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;

c) Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité, lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins 1 enfant au domicile de l'intéressé ;

d) Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des deuxième et troisième alinéas de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

e) Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

f) Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

g) Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

h) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire, ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

i) Situation de surendettement du bénéficiaire défini à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande de l'intéressé doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des avoirs susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses avoirs avant le 7e mois suivant le décès sous peine de perdre l'avantage du régime fiscal prévu au 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts.

Les avoirs inscrits en compte sur le PERCOI peuvent être débloqués par anticipation dans les cas suivants :

- les parts indisponibles inscrites au compte d'un bénéficiaire pourront être remboursées par anticipation, sur demande de ce dernier, de ses ayants droit, ou de toute personne habilitée, dans l'un des cas de déblocage visés à l'article R. 3334-4 du code du travail, à savoir :

a) Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au regard des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

b) Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

c) L'expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire ;

d) Affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

e) Situation de surendettement du bénéficiaire définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande du bénéficiaire doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de décès, invalidité et surendettement et expiration des droits à l'assurance chômage où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des avoirs susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses avoirs avant le 7e mois suivant le décès sous peine de perdre l'avantage du régime fiscal prévu au 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts.

Article 1.13
En vigueur étendu

Le bénéficiaire peut obtenir le transfert des sommes qu'il détient, en cas de rupture du contrat de travail ou non, vers un plan dont la durée de blocage est au minimum équivalente à celle figurant dans le plan d'origine. Dans ce cas, la période d'indisponibilité écoulée s'impute sur la durée de blocage du plan d'épargne d'accueil.

Il doit alors en faire la demande auprès de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans et en informer le teneur de registre en précisant notamment le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans.

Ce transfert entraîne la clôture du compte de l'épargnant au titre du plan initial.

Il est toutefois précisé qu'il n'est pas possible d'effectuer un transfert du PERCOI vers un plan d'une durée plus courte (PEE, PEI).

Article 1.14
En vigueur étendu

Chaque fonds est représenté par un conseil de surveillance. Sa composition et son rôle sont indiqués dans le règlement des fonds. Le conseil de surveillance de chaque FCPE a notamment pour fonction d'examiner le rapport annuel de gestion, les comptes annuels du FCPE ainsi que la gestion financière, administrative et comptable de ce dernier.

Article 1.15
En vigueur étendu

Les produits des avoirs compris dans les fonds sont automatiquement réinvestis dans ces mêmes fonds.

Article 1.16
En vigueur étendu

Les frais de gestion et les droits d'entrée maximum de chacun des fonds sont précisés dans les notices d'information en annexe au présent règlement.

Les frais de gestion des fonds sont prélevés sur leurs actifs.

Les droits d'entrée sont à la charge des bénéficiaires ou de l'entreprise selon les modalités indiquées par l'entreprise lors de l'adhésion de celle-ci au plan.

Article 1.17
En vigueur étendu

L'entreprise prend en charge les frais afférents à la tenue de comptes des bénéficiaires. Une liste des prestations de tenue de comptes prise en charge figure en annexe au présent accord.(1)

Les frais de tenue de comptes restent à la charge du bénéficiaire après son départ de l'entreprise.

(1) Les annexes I à V au présent accord sont consultables sur le site : journal-officiel.gouv.fr, rubrique : BO convention collectives.

Article 1.18
En vigueur étendu

Une commission de suivi paritaire, composée d'un représentant des signataires du présent accord ainsi que des représentants des sociétés participant à la gestion des dispositifs d'épargne salariale désignées dans le présent accord, se réunira une fois par an pour faire le point sur l'évolution de l'accord. Ses membres définiront collégialement l'ordre du jour de chacune des réunions et bénéficieront à cette occasion de différentes informations relatives à la gestion financière des FCPE, à la gestion administrative des comptes des bénéficiaires et au développement de l'application de cet accord.

Article 1.19
En vigueur étendu

Le présent accord et ses annexes sont conclus pour une durée indéterminée.

Ils pourront être révisés et dénoncés en application des articles L. 2222-5 et L. 2222-6 du code du travail.

Article 1.20
En vigueur étendu

Le présent accord, en ce compris l'accord de participation et les règlements du PEI et du PERCOI, sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, aux services du ministère chargé du travail, et ce à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours après sa notification, par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des organisations syndicales parties à la négociation.

Des exemplaires du présent accord sont remis ou adressés :

- à chaque signataire du présent accord ;

- au greffe du conseil des prud'hommes ;

- au conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié.

Les signataires du présent accord demanderont son extension. L'accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Chapitre II Accord de participation

En vigueur étendu

Le présent chapitre est conclu en application de l'article 9 de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié, et portant diverses dispositions d'ordre économique et social, et plus globalement des articles L. 3321-1 et suivants du code du travail. Cet accord marque ainsi la volonté des signataires de faciliter la mise en oeuvre la plus large possible du dispositif de participation, et son développement, grâce à un dispositif opérationnel, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés, et plus globalement d'encourager l'accès aux différents dispositifs d'épargne salariale.

Article 2.1

En vigueur étendu

Les entreprises de la branche dont l'activité est susceptible de dégager des bénéfices peuvent appliquer le dispositif de participation proposé par la branche. Cet accord peut ainsi s'appliquer aux entreprises :

- de 50 salariés et plus, relevant des dispositions des articles L. 3321-1 et suivants du code du travail, qui ne disposent pas d'un accord de participation spécifique, conclu selon l'une des modalités prévues par l'article L. 3322-6 du code du travail et qui souhaitent adhérer au dispositif de branche ;
- aux entreprises, qui ne sont pas tenues de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, mais veulent mettre en oeuvre volontairement la participation décrite ci-après

L'adhésion au dispositif de branche donne lieu à une simple notification à la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu du siège social de l'entreprise.

Article 2.2

En vigueur étendu

Le présent accord retient la formule légale de calcul, telle que définie par l'article L. 3324-1 du code du travail : $RSP = 1/2 [B - 5 \% C] \times [S/VA]$.

Formule dans laquelle :

RSP = réserve spéciale de participation ;

B = bénéfice net ;

C = capitaux propres de l'entreprise ;

S = masse salariale ;

VA = valeur ajoutée.

Soit :

- B représente le bénéfice net, c'est-à-dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et les départements d'outre-mer, tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 sexies A, 44 septies, 44 octies, 44 octies A, 44 undecies, 208 C et 217 bis du code général des impôts, sans que ce bénéfice puisse être diminué des déficits constatés au cours des exercices antérieurs de plus de 5 ans à l'exercice en cours, et diminué de l'impôt correspondant ;

- C représente les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt, les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture d'exercice. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital est pris au compte pro rata temporis ;

- S représente les salaires versés au cours de l'exercice. Les salaires à retenir devront être déterminés selon les règles prévues pour le calcul des cotisations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

- VA représente la valeur ajoutée, c'est-à-dire la somme des postes suivants du compte de résultats : charges de personnel + impôts, taxes et versements assimilés à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires + charges financières + dotations de l'exercice aux amortissements + dotations de l'exercice aux provisions à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles + résultat courant avant impôts.

Article 2.3

En vigueur étendu

2.3.1. Bénéficiaires

La RSP est répartie entre les bénéficiaires visés à l'article 3 du chapitre Ier « Accord-cadre ».

2.3.2. Répartition

La RSP est répartie, d'une part, pour 50 % proportionnellement aux salaires perçus de chaque bénéficiaire, dans la limite des plafonds fixés par décret, et, d'autre part, pour 50 % en fonction du temps de présence dans l'entreprise.

Le salaire à prendre en considération pour la répartition est égal au total des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale perçues par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré sans que le total puisse excéder une somme égale à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité ou au congé d'adoption et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent.

La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice s'analyse comme les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, exercice de mandats représentatifs...). En outre, les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle) sont assimilées à des périodes de présence.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés appliquant volontairement la participation, pour les chefs de ces entreprises, son conjoint collaborateur ou son conjoint associé au sens de l'article L. 121-4 du code de commerce ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, la rémunération à prendre en compte est la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année

précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

2.3.3. Limite

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale. Le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable au dernier jour de l'exercice considéré.

Les sommes non distribuées du fait de l'application des plafonds ci-dessus visés feront l'objet d'une répartition immédiate entre tous les bénéficiaires n'atteignant pas le plafond d'attribution selon les mêmes modalités de répartition. Ce plafond ne peut toutefois pas être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire (art. L. 3324-7 du code du travail). Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint le plafond, et ainsi de suite. Si un reliquat subsiste encore alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la réserve spéciale de participation des bénéficiaires pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

Article 2.4

En vigueur étendu

Chaque bénéficiaire sera informé des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation, du montant dont il peut demander en tout ou partie le versement et du délai au cours duquel il peut formuler sa demande.

Cette information pourra être effectuée par courrier simple, courrier joint au bulletin de paie, courrier remis en main propre contre décharge, lettre recommandée avec avis de réception ou par courrier électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données. Le bénéficiaire est réputé avoir été informé 3 jours après l'envoi du courrier ou le jour de la remise du courrier en main propre ou de l'envoi du courrier électronique.

Le bénéficiaire peut effectuer sa demande de versement immédiat dans un délai de 15 jours courant à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Le bénéficiaire peut également demander dans le même délai que tout ou partie des sommes provenant de la réserve spéciale de participation soient affectées :

- à un plan d'épargne à 5 ans (plan d'épargne entreprise, plan d'épargne de groupe, plan d'épargne interentreprises) ;

- ou à un plan d'épargne retraite collectif (PERCO ou interentreprises PERCOI) où les sommes sont bloquées jusqu'à la liquidation de la retraite, si l'entreprise a mis en place ce dispositif.

En cas de silence du bénéficiaire ou s'il ne demande pas le versement des sommes attribuées au titre de la participation dans le délai de 15 jours mentionné ci-dessus, elles sont affectées à un plan d'épargne (plan d'épargne entreprise, plan d'épargne interentreprises ou plan d'épargne groupe) et bloquées 5 ans à compter du premier jour du 5^e mois suivant l'exercice au titre duquel les droits sont nés, sauf cas de déblocage anticipé prévus par la réglementation et rappelés à l'article 1.11 du présent accord.

Dans tous les cas, les entreprises réalisent les versements correspondants avant le premier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, après prélèvement de la CSG et de la CRDS.

Passé ce délai, les entreprises complètent ce versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

Lorsque le montant net qui leur est attribué n'atteint pas le montant fixé par le décret du 10 novembre 2001 (soit 80 € nets au jour de la signature du présent accord), l'entreprise consultera les salariés, dans les conditions énoncées ci-dessus, afin qu'ils choisissent entre disponibilité immédiate ou blocage des droits ou bien versera directement aux salariés les sommes qui leur reviennent.

Article 2.5

En vigueur étendu

Les salariés sont informés dans les conditions définies à l'article 1.4 du chapitre Ier « Accord-cadre ».

En outre, tous les salariés susceptibles de bénéficier de la participation, y compris ceux qui ont quitté l'entreprise avant la conclusion de l'accord ou avant le calcul ou la répartition des sommes leur revenant, reçoivent, lors de chaque répartition, une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits qui lui sont attribués, le montant de la CSG et de la CRDS y afférent ;
- l'organisme auquel est confié la gestion de ces droits ;
- la date à laquelle ces droits seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant ce délai.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Et en annexe une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues à l'accord de participation.

Chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

Chaque année, dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, l'employeur présente au comité d'entreprise, ou à la commission spécialisée éventuellement créée par ce comité, un rapport comportant notamment les éléments servant de base de calcul de la réserve spéciale de participation et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

En l'absence de comité d'entreprise, le rapport est présenté aux délégués du personnel et adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise dans les mêmes délais.

Chapitre III Accord-cadre d'intéressement

En vigueur étendu

Le présent accord est un accord-cadre conclu dans les conditions de l'article L. 3312-8 du code du travail et destiné à faciliter la mise en place, dans les entreprises

qui le souhaite, d'un accord d'intéressement en application des articles L. 3311-1 et suivants et de l'article L. 2242-12 du code du travail. L'accord envisagé met en oeuvre un intéressement aux résultats annuels de l'entreprise, avec répartition, entre les bénéficiaires, proportionnelle aux salaires, ou uniforme, ou proportionnelle au temps de travail, ces critères pouvant être retenus conjointement. Ce mode de calcul a été retenu pour marquer la volonté d'associer le personnel au développement de l'entreprise ainsi que pour sa simplicité.

Les primes d'intéressement versées aux salariés au titre de cet accord n'auront pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Elles seront exonérées de cotisations de sécurité sociale et de tout autre cotisation ou prélèvement ayant la même assiette que les cotisations sociales. Elles sont en revanche assujetties à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Chaque bénéficiaire devra déclarer leur montant à l'administration fiscale, sauf investissement de celle-ci dans un plan épargne entreprise proposé par l'employeur, qui pourra prendre la forme d'un PEI, dans les 15 jours suivant son versement au salarié.

Les primes d'intéressement versées ne pourront se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur au moment de la mise en place de l'accord, sauf respect d'un délai de 12 mois entre le versement de l'élément de salaire supprimé (même partiellement) et la date d'effet de l'accord.

Il est rappelé que les entreprises doivent satisfaire aux obligations incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel pour pouvoir instituer un intéressement collectif des salariés.

Article 3.1 En vigueur étendu

Le présent accord concerne les entreprises de la branche et il vise à associer les salariés à l'expansion de leur entreprise selon les modalités exposées ci-après. Il exprime également la volonté de créer une dynamique collective d'entreprise.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent mettre en place un accord d'intéressement selon les modalités définies dans le présent accord.

Article 3.2 En vigueur étendu

Les modalités d'intéressement définies au niveau de la branche sont arrêtées pour une durée indéterminée.

Les entreprises de la branche qui opteront pour la mise en place de l'intéressement, le mettront en place pour une durée de 3 ans, selon l'une des modalités suivantes :

- 1° Par convention ou accord collectif de travail ;
- 2° Par accord entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- 3° Par accord conclu au sein du comité d'entreprise ;
- 4° A la suite de la ratification, à la majorité des 2 / 3 du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

Par ailleurs et si l'accord d'origine le prévoit, il se renouvelle par tacite reconduction si aucune des parties habilitées à négocier ou à ratifier un accord d'intéressement selon les modalités prévues aux 1°, 2° et 3° précédents ne demande de renégociation dans les 3 mois précédant la date d'échéance de l'accord.

Le renouvellement de l'accord sera notifié par la partie la plus diligente au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. L'accord retenu dans l'entreprise ne pourra être dénoncé ou modifié pendant sa période de validité que par l'ensemble des parties signataires et selon les mêmes formes que sa conclusion.

Pour prendre effet sur la période en cours, toute modification de l'accord d'entreprise devra intervenir durant la première moitié de cette période et être déclarée à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dans les 15 jours suivant la date limite de conclusion.

Dans les 3 mois qui précèdent la fin de validité de l'accord au sein de l'entreprise, les parties signataires se réuniront pour juger de l'opportunité de poursuivre cet accord dans les mêmes termes ou d'en modifier le contenu.

Article 3.3 En vigueur étendu

Dans tous les cas de figure, le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne pourra pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail (chefs d'entreprise, présidents, directeurs généraux...) imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

L'accord-cadre propose plusieurs options :

Option 1 :

L'intéressement global annuel (I) défini au présent accord est calculé selon le résultat net après impôt (RNAI) tel que figurant à la ligne HN du compte de résultat de l'entreprise constaté durant l'exercice de référence, mais avant imputation de la prime d'intéressement.

L'intéressement global se calcule selon la formule suivante :

$I = 10 \% \times \text{RNAI}$, avant imputation du montant de prime d'intéressement.

Option 2 :

L'intéressement global annuel (I) défini au présent accord est fonction de l'évolution du rapport résultat net après impôt sur CA HT.

Si ce rapport est inférieur à... %, il n'y a pas d'intéressement.

Si ce rapport est compris entre.....% au moins et.....% au plus, l'intéressement (I) est égal à.....% de la masse salariale brute de l'exercice.

Si le rapport est inférieur à.....% au moins et.....% au plus, l'intéressement (I) est égal à.....% de la masse salariale brute de l'exercice.

Si le rapport est supérieur à.....% au moins, l'intéressement (I) est égal à.....% de la masse salariale brute de l'exercice.

Article 3.4 En vigueur étendu

Sont bénéficiaires de l'intéressement :

- les salariés de l'entreprise dès qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 3 mois. Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés lors de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent ;
- les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, des entreprises dont l'effectif habituel est de 1 à 250 salariés en sus du dirigeant. Ils ne peuvent bénéficier de l'intéressement d'un exercice que si la condition d'effectif requise est remplie pendant une durée cumulée au moins égale à la moitié de l'exercice ;
- le conjoint du chef d'entreprise de 1 à 250 salariés s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé en sus du dirigeant. Ils ne peuvent bénéficier de l'intéressement d'un exercice que si la condition d'effectif requise est remplie pendant une durée cumulée au moins égale à la moitié de l'exercice ;
- les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises comprenant plus de 250 salariés s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisent aux ASSEDIC, exerçant une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte.

Article 3.5

En vigueur étendu

La prime globale d'intéressement telle que calculée à l'article 3. 3 du présent accord est répartie entre les salariés bénéficiaires :

1. De manière uniforme.

2. Au prorata du temps de présence.

La durée de présence s'analyse comme les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles (congrés payés, exercice de mandats représentatifs, exercice des fonctions de conseillers prud'hommes...).

Il est également rappelé que les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1225-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle) sont assimilées à des périodes de présence. Il en va de même du congé de paternité.

3. Au prorata des salaires de chaque bénéficiaire rapporté à la masse salariale globale des bénéficiaires, au cours de la période de référence, c'est-à-dire :

Intéressement individuel = (sommés des salaires perçus par l'individu considéré au cours de l'exercice de référence / masse salariale globale perçue par l'ensemble des bénéficiaires au cours de l'exercice de référence) × intéressement global à répartir.

Les salaires et masse salariale pris en compte pour le calcul de l'intéressement individuel sont ceux effectivement perçus par les salariés durant l'exercice de référence. Ils comprennent l'ensemble des salaires et primes au sens de la sécurité sociale (c'est-à-dire chargés de cotisations et prélèvements sociaux), tels que déclarés sur la DADS.

Pour les dirigeants et assimilés et le conjoint du chef d'entreprise dans les entreprises de 1 à 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En cas d'arrêt de travail suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail suite à un congé maternité, ou d'adoption, la rémunération considérée sera celle qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait normalement poursuivi son activité professionnelle (art.R. 3314-3 du code du travail). De même, les absences liées aux activités légalement assimilées à du travail effectif (congrés payés, heures de délégation du personnel, etc.) donnent lieu à versement de la prime d'intéressement.

4. En combinant les critères énoncés précédemment, à titre d'exemple, 50 % proportionnellement aux salaires perçus de chaque bénéficiaire, dans la limite des plafonds fixés par décret, et, d'autre part, pour 50 % en fonction du temps de présence dans l'entreprise.

Les salaires et masse salariale pris en compte pour le calcul de l'intéressement individuel sont ceux effectivement perçus par les salariés durant l'exercice de référence. Ils comprennent l'ensemble des salaires et primes au sens de la sécurité sociale (c'est-à-dire chargés de cotisations et prélèvements sociaux), tels que déclarés sur la DADS.

Pour les dirigeants et assimilés et le conjoint du chef d'entreprise dans les entreprises de 1 à 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En cas d'arrêt de travail suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail suite à un congé maternité, ou d'adoption, la rémunération considérée sera celle qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait normalement poursuivi son activité professionnelle (art.R. 3314-3 du code du travail). De même, les absences liées aux activités légalement assimilées à du travail effectif (congrés payés, heures de délégation du personnel, etc.) donnent lieu à versement de la prime d'intéressement.

La durée de présence s'analyse comme les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles (congrés payés, exercice de mandats représentatifs, exercice des fonctions de conseillers prud'hommes...).

Les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1225-37 (congé de maternité et d'adoption) et L. 1226-7 du code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle) sont assimilées à des périodes de présence. Il en va de même du congé de paternité.

Le montant de la prime d'intéressement individuel versé à chaque bénéficiaire au titre d'un même exercice ne pourra en aucun cas excéder 1 / 2 du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Article 3.6

En vigueur étendu

3.6.1. Modalités de versement aux bénéficiaires

L'entreprise verse à chaque bénéficiaire sa prime individuelle avant l'expiration du délai légal de versement de la prime d'intéressement, soit avant le dernier jour du 7e mois suivant la clôture de l'exercice de référence.

Au préalable, l'entreprise aura fait le nécessaire pour transmettre, au moins 1 mois avant l'expiration du délai légal, le résultat du calcul de la prime d'intéressement collective au comité d'entreprise ou à la commission ad hoc créée par lui ou, à défaut, aux délégués du personnel, afin de vérifier l'exactitude de son montant.

La prime sera versée par chèque ou par virement bancaire, sans supporter de cotisations sociales mais après déduction de la CSG et de la CRDS.

3.6.2. Choix des bénéficiaires

Dans les 15 jours qui suivent le versement de la prime, chaque bénéficiaire pourra opter :

- pour consommer immédiatement sa prime, auquel cas celle-ci sera déclarée dans ses revenus imposables ;
- pour le versement de tout ou partie de cette prime dans le PEI et/ou le PERCOI réservés aux entreprises de la branche. Dans ce cas, la prime ne supportera pas d'impôt sur le revenu.

3.6.3. Départ d'un salarié

Si un salarié venait à quitter l'entreprise avant que celle-ci lui ait versé toute somme due au titre de sa présence sur une période de référence donnant lieu à versement de prime d'intéressement, l'entreprise lui fait parvenir le montant de sa prime d'intéressement à l'adresse indiquée par ce dernier.

Si le salarié ne pouvait être atteint à l'adresse indiquée, l'entreprise tiendrait à sa disposition les sommes dues pendant 1 an à l'issue de la date d'exigibilité de la prime telle que définie à l'article 3. 6. 1 du présent accord. A l'issue de cette période, l'entreprise reverserait le montant de la prime sur un compte ouvert au nom du salarié auprès de la Caisse des dépôts et consignations, où le salarié pourrait l'exiger pendant un délai de 30 ans.

Article 3.7 En vigueur étendu

3.7.1. Information collective

L'accord pourra être affiché dans les locaux de l'entreprise ou diffusé sur intranet si ce dispositif existe ; elle comprendra une copie ratifiée de l'accord d'intéressement ainsi que la validation par la commission ad hoc définie à l'article 8 du montant de l'intéressement pour l'exercice en cours. Une information collective sur l'application de l'accord est en outre assurée dans les conditions définies à l'article 3.8 « Suivi de l'accord ».

3.7.2. Information individuelle

Une note d'information reprenant le texte même de l'accord d'intéressement et mentionnant également les dispositions du code du travail relatives au sort des sommes auxquelles le salarié peut prétendre lorsque, ayant quitté l'entreprise, il n'a pu être trouvé à la dernière adresse indiquée par lui, sera remise au salarié bénéficiaire de l'accord d'intéressement.

En outre, une fiche distincte du bulletin de paie est remise à chaque bénéficiaire lors du versement de l'intéressement en indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- les montants de la CSG et de la CRDS.

Une annexe rappelle également les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Ces documents doivent être aussi adressés aux salariés ayant quitté l'entreprise avant la mise en place de l'accord ou le calcul et la répartition des droits.

Article 3.8 En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 3313-2 du code du travail, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sera informé et consulté sur le fonctionnement de l'accord d'intéressement lors de l'examen annuel des comptes. Il vérifie notamment l'exactitude du calcul et des modalités de répartition de l'intéressement. Lorsque dans l'entreprise il n'existe ni comité d'entreprise ni délégués du personnel, une commission ad hoc comprenant des représentants des salariés, spécialement désignés à cet effet, doit être mise en place pour assurer le suivi de l'application de l'accord.

Article 3.9 En vigueur étendu

En cas de litige concernant l'application de l'accord, le différend sera porté à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du comité d'entreprise ou de la commission spécialisée ou des délégués du personnel ou de la commission ad hoc, en vue de trouver une solution. A défaut d'accord, le différend sera porté devant les tribunaux de l'ordre judiciaire selon les règles de compétence prévues par le code de procédure civile.

Chapitre IV Règlement du plan d'épargne interentreprises (PEI)

En vigueur étendu

Il est créé un plan d'épargne interentreprises (PEI) de la branche du commerce des articles de sports et équipements de loisirs, conformément aux dispositions des articles L. 3333-1 et suivants du code du travail. Il permet ainsi aux entreprises qui mettent en place la participation de respecter les termes de l'article L. 3323-2 du code du travail.

Article 4.1 En vigueur étendu

Le plan d'épargne interentreprises a pour dénomination « PEI des entreprises du commerce des articles de sports et équipements de loisirs ».

Article 4.2 En vigueur étendu

Le PEI est ouvert à toutes les entreprises de la branche, à condition qu'elles emploient au moins 1 salarié. Celles-ci peuvent décider d'y adhérer en adressant les documents d'adhésion, dûment complétés et signés, à l'établissement teneur de registre.

Les entreprises qui ont déjà leur propre plan d'épargne entreprise (PEE) pourront le remplacer par le PEI de branche ou conserver le leur.

Les entreprises adhérentes seront ci-après individuellement dénommées « entreprise ».

Article 4.3
En vigueur étendu

Le PEI est composé du présent règlement et de ses annexes.

Il a pour objet de permettre aux salariés et aux personnes visées à l'article L. 3332-2 du code du travail de participer avec l'aide de leur entreprise à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

Article 4.4
En vigueur étendu

Peuvent participer au PEI les bénéficiaires visés à l'article 3 du chapitre Ier « Accord-cadre », ci-après dénommés « bénéficiaires ».

Le fait d'effectuer un versement dans le PEI emporte acceptation du présent règlement complété de ses annexes, ainsi que des règlements des fonds communs de placement d'entreprise composant le portefeuille dont la notice d'information est remise aux salariés des entreprises adhérentes préalablement à la première souscription. En cas de modification, la notice d'information modifiée est remise à chacun d'eux.

Article 4.5
En vigueur étendu

L'alimentation du PEI est assurée au moyen des ressources et dans les limites visées à l'article 7 du chapitre Ier « Accord-cadre ».

L'abondement de l'entreprise :

L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue de comptes. L'entreprise peut aussi prévoir des versements complémentaires appelés abondement s'ajoutant à ceux des bénéficiaires.

Les versements qui pourront bénéficier de l'abondement sur le PEI sont, au choix de l'entreprise, les sommes issues de la participation, de l'intéressement et / ou les versements volontaires des bénéficiaires.

Pour faciliter la constitution de l'épargne des salariés, les signataires du présent accord incitent les entreprises à compléter les versements desdits salariés selon les options présentées.

Chaque année, l'entreprise pourra modifier sa règle d'abondement parmi les options énoncées ci-dessous :

Option 1

L'entreprise ne verse pas d'abondement autre que la prise en charge des frais de tenue de comptes au plan d'épargne.

Option 2

L'entreprise verse un abondement selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 300 % des versements volontaires pour les 50 premiers euros, 100 % des versements volontaires de 51 € à 100 € et 50 % des versements volontaires au-delà de 101 € ;

- plafond annuel individuel d'abondement : 250 € ou 500 € ou 1 000 € ou 8 % du PASS.

Option 3

L'entreprise verse un abondement selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 300 % des versements volontaires pour les 100 premiers euros, 100 % des versements volontaires de 101 € à 200 € et 50 % des versements volontaires au-delà de 201 € ;

- plafond annuel individuel d'abondement : 500 € ou 1 000 € ou 8 % du PASS.

Option 4

L'entreprise verse un abondement selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 50 % des versements volontaires ;

- plafond annuel individuel d'abondement : 150 € ou 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 8 % du PASS.

Option 5

L'entreprise verse un abondement selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 100 % des versements volontaires ;

- plafond annuel individuel d'abondement : 150 € ou 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 8 % du PASS.

Option 6

L'entreprise verse un abondement selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 300 % des versements volontaires ;

- plafond annuel individuel d'abondement : 150 € ou 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 8 % du PASS.

Seule une de ces 6 options, relatives à une règle d'abondement proposée dans le cadre du présent règlement, peut être retenue par les entreprises adhérentes de la branche.

L'abondement peut être versé concomitamment aux versements volontaires du bénéficiaire.

En tout état de cause, l'abondement doit être versé avant la fin de chaque exercice ou avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

Par année civile et par épargnant, le montant total des versements constituant l'abondement de l'entreprise ne pourra ni dépasser le triple des versements ni excéder le plafond légal en vigueur.

Etant donné le plafonnement annuel de l'abondement prévu par la loi, tout bénéficiaire d'abondement versé par des entreprises autres que celles au sein de laquelle il est salarié est tenu de déclarer à cette dernière le montant des abondements dont il a bénéficié par ailleurs au cours de la même année civile.

La mise en place de l'abondement ou sa modification seront immédiatement portées à la connaissance de :

- l'ensemble des bénéficiaires, par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise ou par tout autre moyen approprié ;

- du teneur de comptes conservateur de parts.

Article 4.6
En vigueur étendu

Les sommes versées au titre du PEI sont affectées sur les fonds communs de placement d'entreprise (fonds ou FCPE) et selon les modalités exposées à l'article 1.8.

Article 4.7
En vigueur étendu

Le teneur de registre, le teneur de comptes conservateur de parts, la société de gestion et le dépositaire sont les entités désignées à l'article 1.9.

Article 4.8
En vigueur étendu

Les dispositions relatives au conseil de surveillance des fonds applicables dans le cadre du présent accord sont celles exposées à l'article 1.13.

Article 4.9
En vigueur étendu

Les modalités de gestion sont celles exposées à l'article 1.10.

Article 4.10
En vigueur étendu

Les avoirs inscrits au compte du bénéficiaire seront disponibles à l'expiration du délai de 5 ans à compter :

- du premier jour du 7^e mois de l'année de versement (le 1^{er} juillet) en l'absence de participation, et
- du premier jour du 4^e mois de l'exercice annuel suivant celui de leur acquisition (1^{er} avril pour un exercice calé sur l'année civile) si l'entreprise a institué un régime de participation aux résultats.

Les avoirs peuvent être débloqués par anticipation dans les cas énumérés à l'article 1.11.

Article 4.11
En vigueur étendu

Le transfert des avoirs est régi par les dispositions de l'article 1.12.

Article 4.12
En vigueur étendu

Les revenus sont régis par les dispositions de l'article 1.14.

Article 4.13
En vigueur étendu

Les frais de gestion et les droits d'entrée applicables sont régis par les dispositions de l'article 1.15.

Article 4.14
En vigueur étendu

Les frais de tenue de comptes sont régis par les dispositions de l'article 1.16.

Article 4.15
En vigueur étendu

L'information des bénéficiaires et de l'entreprise s'effectue conformément aux dispositions des articles 1.4 et 1.5.
L'information de l'entreprise et du conseil de surveillance s'effectue conformément aux dispositions de l'article 1.6.

Article 4.16
En vigueur étendu

Le PEI prend effet dans les conditions prévues à l'article 1.19.

Article 4.17
En vigueur étendu

4.17.1. Modification

Toute modification d'ordre administratif relative notamment à un changement d'adresse des sociétés de gestion, du teneur de comptes conservateur de parts fera l'objet d'une simple information auprès des entreprises adhérentes et des bénéficiaires du présent plan.

4.17.2. Dénonciation

Chaque entreprise peut décider de mettre fin à son adhésion au PEI par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au teneur de comptes sous réserve du respect d'un préavis minimum de 3 mois.

L'entreprise doit immédiatement informer les bénéficiaires de sa décision de dénonciation du PEI.

La dénonciation de l'adhésion au PEI est sans conséquence sur l'indisponibilité des avoirs des bénéficiaires, ni sur le fonctionnement des fonds dans lesquels sont investis leurs avoirs. En revanche, aucun nouveau versement au PEI ne peut plus être effectué par l'entreprise (abondement) qui dénonce son adhésion à compter de l'expiration du préavis mentionné ci-dessous.

Article 4.18

[En vigueur étendu](#)

A défaut d'accord amiable entre l'entreprise et les bénéficiaires, le litige sera porté devant les tribunaux compétents.

Chapitre V Règlement du plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI)

[En vigueur étendu](#)

Il est créé un plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI) de la branche du commerce des articles de sports et équipements de loisirs, conformément aux dispositions de l'article L. 3334-4 du code du travail.

Article 5.1

[En vigueur étendu](#)

Le plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises a pour dénomination « PERCOI des entreprises du commerce des articles de sports et équipements de loisirs ».

Article 5.2

[En vigueur étendu](#)

Le PERCOI est composé du présent règlement et de ses annexes. (1)

Ce plan d'épargne pour la retraite collectif a pour objet de permettre aux salariés et aux personnes visées à l'article L. 3332-2 du code du travail de participer avec l'aide de leur entreprise à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

(1) Les annexes I à V au présent accord sont consultables sur le site : journal-officiel.gouv.fr, rubrique : BO convention collectives.

Article 5.3

[En vigueur étendu](#)

Le PERCOI est ouvert à toutes les entreprises de la branche disposant déjà de leur propre PEE ou qui adhèrent au PEI de branche, à condition qu'elles emploient au moins 1 salarié. Elles peuvent décider d'y adhérer en adressant les documents d'adhésion, dûment complétés et signés, à l'établissement teneur de registre.

Les entreprises auront alors toute latitude pour choisir les options suivantes : PEE et PERCO d'entreprise ou de groupe, PEE et PERCOI, PEI et PERCOI.

Les entreprises adhérentes seront ci-après individuellement dénommées « entreprise ».

Article 5.4

[En vigueur étendu](#)

Peuvent participer au PERCOI les bénéficiaires visés à l'article 3 du chapitre Ier « Accord-cadre », ci-après dénommés « bénéficiaires ».

Le fait d'effectuer un versement dans le PERCOI emporte acceptation du présent règlement complété de ses annexes, ainsi que des règlements des fonds communs de placement d'entreprise proposés par le PERCOI dont la notice d'information est remise aux salariés des entreprises adhérentes préalablement à la première souscription. En cas de modification, la notice d'information modifiée est remise à chacun d'eux.

Article 5.5

En vigueur étendu

L'alimentation du PERCOI est assurée au moyen des ressources et dans les limites visées à l'article 1.7.

Les salariés des entreprises, quelle que soit leur taille, ne bénéficiant ni de la participation ni de l'intéressement ont accès au PERCOI, avec faculté d'y effectuer des versements volontaires, périodiques ou exceptionnels, dans la limite d'une somme annuelle égale à 1/4 de leur rémunération annuelle brute, telle que visée par les textes en vigueur.

Versement initial de l'entreprise

L'entreprise peut opter pour un versement initial si elle le souhaite, même en l'absence de contribution du bénéficiaire.

Ce versement d'un montant de 1 % du plafond de la sécurité sociale bénéficie à l'ensemble des adhérents qui satisfont aux conditions d'ancienneté.

Ce versement est pris en compte pour apprécier le respect du plafond réglementaire d'abondement de 16 % du PASS ou du plafond inférieur retenu par l'entreprise.

Abondement de l'entreprise :

L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue de comptes. Les versements qui pourront bénéficier de l'abondement sur le PERCOI sont, au choix de l'entreprise, les sommes issues de la participation, de l'intéressement et / ou les versements volontaires des bénéficiaires. Pour faciliter la constitution de l'épargne des salariés, les signataires du présent accord incitent les entreprises à compléter les versements desdits salariés selon les options présentées.

L'entreprise peut aussi prévoir des versements complémentaires appelés abondement s'ajoutant à ceux des adhérents.

Chaque année, l'entreprise pourra modifier sa règle d'abondement parmi les options énoncées ci-dessous :

Option 1

L'entreprise ne verse pas d'abondement autre que la prise en charge des frais de fonctionnement au plan d'épargne.

Option 2

L'entreprise verse un abondement selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 300 % des versements volontaires pour les 50 premiers euros, 100 % des versements volontaires de 51 € à 100 € et 50 % des versements volontaires au-delà de 101 € ;

- plafond annuel individuel d'abondement : 250 € ou 500 € ou 1 000 € ou 16 % du PASS.

Option 3

L'entreprise verse un abondement selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 300 % des versements volontaires et/ou de la participation pour les 100 premiers euros, 100 % des versements volontaires et/ou de la participation de 101 € à 200 € et 50 % des versements volontaires et/ou de la participation au-delà de 201 € ;

- plafond annuel individuel d'abondement : 500 € ou 1 000 € ou 16 % du PASS.

Option 4

L'entreprise verse un abondement selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 50 % des versements volontaires et/ou de la participation ;

- plafond annuel individuel d'abondement : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 16 % du PASS.

Option 5

L'entreprise verse un abondement selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 100 % des versements volontaires et/ou de la participation ;

- plafond annuel individuel d'abondement : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 16 % du PASS.

Option 6

L'entreprise verse un abondement selon la règle suivante :

- taux en pourcentage : 300 % des versements volontaires et/ou de la participation ;

- plafond annuel individuel d'abondement : 300 € ou 500 € ou 1 000 € ou 16 % du PASS.

Seule une de ces 6 options, relatives à une règle d'abondement proposée dans le cadre du présent règlement, peut être retenue par les entreprises adhérentes de la branche.

L'abondement peut être versé concomitamment aux versements volontaires du bénéficiaire.

En tout état de cause, l'abondement doit être versé avant la fin de chaque exercice ou avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

Par année civile et par épargnant, le montant total des versements constituant l'abondement de l'entreprise ne pourra ni dépasser le triple des versements ni excéder le plafond légal en vigueur.

Etant donné le plafonnement annuel de l'abondement prévu par la loi, tout bénéficiaire d'abondement versé par des entreprises autres que celles au sein de laquelle il est salarié est tenu de déclarer à cette dernière le montant des abondements dont il a bénéficié par ailleurs au cours de la même année civile.

L'abondement au PERCOI est pris en compte pour apprécier les limites d'exonérations des contributions patronales aux régimes supplémentaires de retraite.

La mise en place de l'abondement ou sa modification seront immédiatement portés à la connaissance de :

- l'ensemble des bénéficiaires, par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise ou par tout autre moyen approprié ;

- du teneur de comptes conservateur de parts.

Article 5.6

En vigueur étendu

Les sommes versées au titre du PERCOI sont affectées sur les fonds et selon les modalités exposées à l'article 1.8.

Toutefois, dans le cadre de la gestion pilotée, l'allocation sera réalisée sur les supports financiers suivants :

- FCPE « Court terme ES », fonds classé dans la catégorie « monétaire euro » ;
- FCPE MACIF Obligations Europe ES, fonds classé dans la catégorie " obligations et autres titres de créances libellés en euros ;
- FCPE « MACIF Croissance durable et solidaire ES », fonds classé dans la catégorie « action euro » ;
- les modes de gestion.

Les bénéficiaires ont le choix entre deux modes de gestion :

La gestion libre :

Elle permet aux bénéficiaires d'effectuer eux-mêmes la répartition de leurs avoirs entre les fonds.

Les bénéficiaires ayant choisi la gestion libre peuvent à tout moment effectuer des arbitrages de tout ou partie de leurs avoirs entre les différents fonds.

La gestion pilotée :

Elle permet aux bénéficiaires de confier la répartition de leurs avoirs en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'échéance qu'ils auront préalablement définie.

L'épargne de chaque bénéficiaire est investie afin de maximiser le rendement des placements tout en assurant une sécurisation progressive des avoirs.

Tous les 6 mois, le teneur de comptes conservateur de parts procédera aux arbitrages nécessaires pour être en conformité avec la répartition indiquée dans la grille figurant en annexe.

Choix et changement de mode de gestion :

Le bénéficiaire peut à tout moment changer de mode de gestion sur simple demande écrite auprès du teneur de comptes conservateur de parts. Dans ce cas, des arbitrages préalables devront éventuellement être réalisés par le salarié pour passer de la gestion libre à la gestion pilotée.

Article 5.7

En vigueur étendu

Le teneur de registre, le teneur de comptes conservateur de parts, la société de gestion et le dépositaire sont les entités désignées à l'article 1.9.

Article 5.8

En vigueur étendu

Les dispositions relatives au conseil de surveillance des fonds applicables dans le cadre du présent accord sont celles exposées à l'article 1.13.

Article 5.9

En vigueur étendu

Les modalités de gestion sont celles exposées à l'article 1.10.

Article 5.10

En vigueur étendu

Les parts des fonds inscrites au compte des bénéficiaires doivent être détenues jusqu'à la date de leur départ à la retraite.

A la date de départ à la retraite, l'épargne devenue disponible peut selon le choix du bénéficiaire être :

- laissée dans le PERCO ;
- remboursée sous forme de capital en totalité ou en partie par rachat des parts détenues ;
- convertie en rente viagère.

Les modalités et les conditions de conversion du capital en rente viagère seront celles en vigueur au moment où le bénéficiaire exprimera son choix.

Chaque épargnant exprimera son choix 1 mois avant la date de déblocage des sommes selon les modalités suivantes : l'épargnant doit adresser au teneur de compte conservateur de parts une demande de déblocage de ses avoirs, en fournissant à l'appui de sa demande les justificatifs attestant de son départ à la retraite. Dans le même courrier, l'épargnant indique s'il souhaite que ses avoirs soient liquidés sous forme de capital ou de rente viagère acquise à titre onéreux. Dans ce dernier cas, la rente est servie par MACIF Mutualité.

A défaut d'option, la délivrance s'effectue sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux servie par MACIF Mutualité.

A défaut d'option, la délivrance s'effectue sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux servie par MUTAVIE.

Lorsque l'épargnant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs sous forme de capital, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le plan est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus du capital, ainsi qu'aux prélèvements sociaux dans le cadre de la réglementation applicable.

Lorsque la délivrance des avoirs est effectuée sous forme de rente viagère, celle-ci est soumise à l'impôt sur le revenu pour une fraction fixée en fonction de l'âge du créancier lors de l'entrée en jouissance de la rente, conformément aux dispositions du 6 de l'article 158 du code général des impôts.

Article 5.11

En vigueur étendu

Les revenus sont régis par les dispositions de l'article 1.14.

Article 5.12
En vigueur étendu

Les frais de gestion et les droits d'entrée applicables sont régis par les dispositions de l'article 1.15.

Article 5.13
En vigueur étendu

Les frais de tenue de comptes sont régis par les dispositions de l'article 1.16.

Article 5.14
En vigueur étendu

L'information des bénéficiaires et de l'entreprise s'effectue conformément aux dispositions des articles 1.4 et 1.5.
L'information de l'entreprise et du conseil de surveillance s'effectue conformément aux dispositions de l'article 1.6.

Article 5.15
En vigueur étendu

Le PERCOI prend effet dans les conditions prévues à l'article 1.19.

Article 5.16
En vigueur étendu

5.16.1. Modification

Toute modification d'ordre administratif relative notamment à un changement d'adresse des sociétés de gestion, du teneur de comptes conservateur de parts fera l'objet d'une simple information auprès des entreprises signataires, adhérentes et des bénéficiaires du présent plan.

5.16.2. Dénonciation

Chaque entreprise peut décider de mettre fin à son adhésion au PERCOI par lettre recommandée avec avis de réception adressée au teneur de comptes sous réserve du respect d'un préavis minimum de 3 mois.

L'entreprise doit immédiatement informer les bénéficiaires de sa décision de dénonciation du PERCOI.

La dénonciation de l'adhésion au PERCOI est sans conséquence sur l'indisponibilité des avoirs des bénéficiaires, ni sur le fonctionnement des fonds dans lesquels sont investis leurs avoirs. En revanche, aucun nouveau versement au PERCOI ne peut plus être effectué par l'entreprise (abondement) qui dénonce son adhésion, à compter de l'expiration du préavis mentionné ci-dessous.

Article 5.17
En vigueur étendu

A défaut d'accord amiable entre l'entreprise et les bénéficiaires, le litige sera porté devant les tribunaux compétents.

Accord du 22 octobre 2008 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que les négociations annuelle sur les salaires et quinquennale sur les classifications visent également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 23 avril 2009, art. 1er)

Fédération professionnelle des entreprises du sport et des loisirs (FPS) ;

Fédération nationale des distributeurs de véhicules de loisirs (DICA) ;

Chambre syndicale des armuriers et commerçants détaillants en armes et munitions.

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;

Fédération des syndicats commerce, services et force de vente CFTC.

Article 1
En vigueur étendu

Dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux de la branche du commerce des articles de sports et équipements de loisirs ont décidé d'encourager et de développer toute action visant à garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité professionnelle sont des sujets de société qui relèvent de la prise de conscience et de l'implication de l'ensemble des acteurs privés et publics, individuels et collectifs afin de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et de mettre en oeuvre des actions concrètes.

Dans ce cadre, les parties signataires considèrent que cet accord constitue une contribution à la valorisation de l'égalité des droits et de traitement au niveau de la branche.

De plus, et au-delà de la dimension éthique qui sous-tend cette démarche, les parties signataires considèrent que la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes est un facteur de développement économique et social.

Dans ce cadre, les parties signataires souhaitent :

- obtenir l'engagement de tous les acteurs de la branche (chacun en fonction de son degré de responsabilité) pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, tant dans l'accès à l'emploi et à la formation qu'en matière de rémunération et de parcours professionnel ;
- et mobiliser les entreprises en privilégiant une approche qualitative plutôt que quantitative permettant à chacune d'elles, selon sa taille et son organisation, de participer à cette évolution et de partager des bonnes pratiques.

Article 2
En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et à chacun de leurs établissements dont l'activité principale est le commerce, la réparation ou la location d'articles de sports et de loisirs, conformément à l'article 1er de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs, issu de l'avenant du 4 avril 2001, modifié par l'avenant du 17 mars 2005.

Article 3
En vigueur étendu

Les signataires du présent accord conviennent que des actions de communication et d'information contribuent à modifier les représentations collectives et accélérer l'évolution des mentalités.

Toute démarche de changement dans la branche implique au préalable la sensibilisation et l'engagement des chefs d'entreprise et des équipes de direction.

Une attention particulière sera ainsi portée aux outils de communication, internes et externes, adaptés aux caractéristiques des entreprises et destinés à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. En outre, les outils de communication interne sur ce thème pourront être réalisés en concertation avec les institutions représentatives du personnel.

Les entreprises pourront, par exemple, veiller aux illustrations de leur plaquette ou documents d'information, sensibiliser aux enjeux de l'égalité lors des journées d'intégration ou enrichir leur site internet par des pages dédiées à cette problématique.

Par ailleurs, les entreprises et les partenaires privilégiés de la branche en matière de formation professionnelle pourront être associés, par la branche, aux actions en faveur de l'égalité hommes-femmes.

Article 4
En vigueur étendu

Les organisations signataires rappellent qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son appartenance à l'un ou l'autre sexe et que la définition des différents niveaux de la classification issue des accords des 21 et 22 mars 2003 est conforme à ce principe et qu'elle ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Les entreprises doivent veiller :

- à ce que la rédaction des offres d'emploi soit non sexuée et formulée de façon objective et non discriminante ; il faut par exemple employer dans les annonces les dénominations au masculin et au féminin quand elles existent (par exemple : hôte-hôtesse, vendeur-vendeuse, caissier-caissière...) ou, lorsque la dénomination n'existe qu'au masculin ou qu'au féminin, rajouter la mention H-F (exemple : chauffeur H-F) ;
- à appliquer, quels que soient les candidats, des critères objectifs de recrutement tels que l'expérience et les compétences professionnelles, techniques et comportementales en termes de savoirs et savoir-faire ;
- lors des entretiens de recrutement, à ne pas interroger les femmes sur leurs souhaits ou projets de maternité ;
- à mettre en place ou développer des procédures de recrutement exemptes de toute forme de discrimination, que les recrutements soient effectués en interne ou par l'intermédiaire de cabinets spécialisés ;
- et, dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, à la mixité de ses membres.

En outre, et en matière d'orientation professionnelle, des coopérations pourront être recherchées avec le monde éducatif et des organismes de formation afin que des métiers à dominante technique reflètent bien l'égalité d'accès des hommes et des femmes.

Article 5
En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord conviennent que la formation est un facteur clé pour le maintien dans la qualification, la promotion et l'évolution des compétences de chaque salarié.

Elles rappellent que l'accord de branche du 12 mai 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle prévoit différentes mesures en faveur des hommes et des femmes au retour de leur congé parental, notamment dans le cadre des périodes de professionnalisation.

D'autre part, les entreprises de la branche veilleront à ce que les formations soient identiques pour les hommes et les femmes.

Pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence pour un congé maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte. (1)

Par ailleurs et afin de faciliter la reprise de travail après une absence pour congé maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation, les entreprises sont invitées à développer la pratique des entretiens professionnels et, lorsqu'une remise à niveau s'avère nécessaire, la mise en oeuvre de périodes de professionnalisation, selon les dispositions de l'accord de branche relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle. Les entreprises pourront se référer au guide indicatif sur l'entretien professionnel élaboré par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

(1) L'article 5, alinéa 4, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail.

(Arrêté du 23 avril 2009, art. 1er)

Article 6 En vigueur étendu

Article 6.1 En vigueur étendu

Les signataires du présent accord rappellent que la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs prévoit des dispositions en faveur des femmes enceintes. Ainsi en est-il de l'article 64 :

« Dès le 4^e mois de la grossesse, les employées bénéficieront d'une pause de 1 / 4 d'heure dans la journée.

Pendant la durée du congé de maternité, les employées ayant au moins 2 ans de présence dans l'établissement à la date de l'accouchement percevront leur salaire, déduction faite des indemnités de la sécurité sociale. »

Les organisations signataires rappellent également que les femmes enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre aux examens médicaux obligatoires pendant la période prénatale.

Les entreprises veilleront par ailleurs à adapter les conditions de travail des salariées enceintes afin d'éviter la station debout prolongée, le port de charges lourdes...

Article 6.2 En vigueur étendu

Des dispositions conventionnelles sont également déjà prévues en faveur des pères et mères en cas de maladie de leur (s) enfant (s) par l'article 53 de la convention collective :

« Sous réserve de comptabiliser 1 an de présence dans l'entreprise et sur présentation d'un certificat médical justifiant une présence indispensable du père ou de la mère pour garder un enfant malade de moins de 15 ans, des congés rémunérés seront accordés, dans la limite de 6 jours par an à compter du jour anniversaire d'entrée du salarié dans l'entreprise, pour l'ensemble des enfants selon les modalités suivantes :

- 3 jours en cas d'hospitalisation ;
- 3 jours en cas de maladie.

Le congé sera accordé dans le cas où les deux parents travaillent et dans la mesure où l'autre parent ne prendra pas un congé pour la même raison.

Le congé sera également accordé au parent assurant seul la charge de l'enfant.

Dans le cas où les deux parents travaillent dans la même entreprise, il ne pourra être accordé plus de 6 jours de congé pour les deux.

Par ailleurs, le salarié pourra négocier avec l'employeur la possibilité de prendre quelques jours de congé non rémunérés ou une réduction de son temps de travail pendant la durée de la maladie de l'enfant. »

De plus, les organisations signataires incitent les entreprises à intégrer la maternité et l'adoption dans la gestion de carrière, en adoptant ou développant par exemple l'une des mesures suivantes :

- préparer l'accueil du (ou de la) salarié (e) lors de son retour dans l'entreprise ;
- permettre au (ou à la) salarié (e), avant son départ en congé maternité ou d'adoption et / ou à son retour dans l'entreprise, de bénéficier d'un entretien individuel afin d'envisager les conditions de sa reprise de travail. Pourront, par exemple, être prises en considération les nouvelles opportunités et contraintes liées à la situation personnelle du (ou de la) salarié (e) (notamment pour les familles monoparentales) et à la situation de l'entreprise ;
- proposer au (ou à la) salarié (e), pendant le congé lié à la maternité ou à la parentalité, d'être destinataire des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

Les entreprises sont invitées à être attentives à l'aménagement du temps de travail afin d'aider, dans la mesure du possible, à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, notamment quand un (ou une) salarié (e) demande à bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps partiel.

Article 7 En vigueur étendu

Tous les salariés, hommes et femmes à compétences et qualifications égales, doivent avoir les mêmes droits d'accès dans leur parcours professionnel et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités.

Les critères de promotion doivent être les mêmes pour l'ensemble des salariés et ne doivent pas être discriminants.

Les entreprises auront intérêt à porter une attention soutenue aux critères retenus dans les définitions d'emploi afin de supprimer, le cas échéant, les critères qui seraient de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès et à vérifier que les procédures d'évaluation des salariés n'induisent pas ou ne permettent pas de discriminations directes ou indirectes.

Article 8
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

De plus, des garanties particulières ont été prévues tant par la convention collective que par l'accord du 26 avril 1993 relatif au travail à temps partiel, notamment en ce qui concerne la durée minimale de travail et l'encadrement de la coupure de la journée.

Par ailleurs, l'article 6 de l'accord précité précise que « les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel bénéficieront d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi de même caractéristique ».

Article 9
En vigueur étendu

Les signataires rappellent le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Le respect de ce principe constitue un des éléments essentiels de la dynamique de l'égalité professionnelle.

Les éléments composant la rémunération sont établis sur des normes identiques pour les hommes et les femmes.

Les organisations signataires rappellent que les personnes qui ont été absentes en raison d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption bénéficient à la suite de ces congés des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Article 10
En vigueur étendu

Des données chiffrées sur la situation comparée des hommes et des femmes seront présentées chaque année, notamment sur la base des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et dans le cadre du rapport de branche.

Par ailleurs, la commission paritaire de la branche pourra répertorier les bonnes pratiques en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, bonnes pratiques mises en oeuvre par les entreprises de la branche et par les entreprises d'autres secteurs d'activité.

Article 11
En vigueur étendu

Article 11.1
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par le code du travail. Il sera l'objet des formalités d'extension prévues par le code du travail.

Article 11.2
En vigueur étendu

Aucun accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord, sauf clauses plus favorables aux salariés

Article 11.3
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Avenant n° 1 du 23 avril 2009 à l'accord du 12 mai 2005 portant création du certificat de qualification professionnelle « Préparateur-réparateur de véhicules de loisirs »

FPS ;

DICA.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Préambule

En vigueur non étendu

Quatre années après la signature de l'accord du 12 mai 2005 portant création du CQP « Préparateur-réparateur de véhicules de loisirs », les parties signataires ont constaté certaines difficultés d'application.

Par le présent avenant, les signataires ont ainsi souhaité apporter notamment 2 modifications, l'une portant sur l'introduction d'une épreuve théorique permettant ainsi de valider des savoirs, et l'autre portant sur l'implication du tuteur par sa participation à l'évolution du suivi de la formation.

Ces modifications des annexes, adoptées lors de la CPNEFP Sports et Loisirs du 11 décembre 2008, remplacent les dispositions annexes à l'accord du 12 mai 2005 qui continue de s'appliquer pour toutes les dispositions non prévues par cet avenant.

Article 1

En vigueur non étendu

La fiche 4.B du référentiel de formation du cahier des charges de réalisation du CQP « Préparateur-réparateur de véhicules de loisirs » est modifiée comme indiqué en annexe.

Article 2

En vigueur non étendu

La fiche 7 du référentiel de certification du cahier des charges de réalisation du CQP « Préparateur-réparateur de véhicules de loisirs » est modifiée comme indiqué en annexe.

Article 3

En vigueur non étendu

Aucun accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord, sauf clauses plus favorables aux salariés.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère chargé du travail à l'expiration du délai d'opposition et au conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires ont convenu de demander l'extension du présent avenant.

Annexes

En vigueur non étendu

ANNEXE

Certificat de qualification professionnelle

« Préparateur-réparateur de véhicules de loisirs »

Fiche 4

Qualification ciblée

B. - Référentiel de formation

Activités, compétences (savoir-faire) et connaissances (savoirs)

du préparateur-réparateur de véhicule de loisirs

1. Préparer le véhicule pour l'exposition ou la livraison

Principales activités, compétences (savoir-faire) :

- contrôler la conformité en entrée du véhicule par rapport à l'état prévu en entrée ;
- vérifier l'état du véhicule porteur (châssis, cabine, groupe moteur) sans connaissances ni outillage spécifiques ;
- contrôler l'état extérieur de la cellule et de ses ouvrants, lanterneau et baies ;
- contrôler l'état intérieur de la cellule (mobilier, cloison, revêtement de sol, de parois, stores et ouvrants...) ;
- tester ou vérifier l'état des équipements de la cellule. Etablir un diagnostic de panne des équipements présents ;
- effectuer tous les nettoyages intérieur et extérieur, y compris celui du châssis et du moteur ;

- préparer le véhicule pour un stockage ou un hivernage.

Principales aptitudes et connaissances (savoirs) :

Aptitudes particulières :

- autonomie ;
- travail en équipe ;
- méticulosité dans le travail.

Compétences et connaissances spécifiques :

- principes de construction d'un véhicule de loisirs ;
- technologie des pneumatiques ;
- méthodologies de contrôle (fonctionnement) pour chacun des éléments du véhicule ;
- pannes ou dysfonctionnements classiques, « trucs » du métier ;
- choix des produits de nettoyage adaptés aux différents supports ;
- techniques de nettoyage intérieur et extérieur d'un VDL et techniques de rénovation ;
- limites de l'intervention du préparateur (appel au réparateur ou à la sous-traitance) ;
- sécurité dans les ateliers et sur les aires de travail en extérieur (risques possibles, protection individuelle, du voisinage, règles de sécurité y afférentes).

2. Réparer, remplacer, adapter des éléments intérieurs ou extérieurs

Principales activités, compétences (savoir-faire) :

A l'intérieur du véhicule de loisirs :

- réparer, remplacer, adapter les éléments de plomberie (eau froide et chaude, eaux usées, gaz...);
- réparer, remplacer, adapter les éléments amovibles intérieurs ;
- réparer, remplacer, adapter les lignes et éléments électriques et électroniques ;
- concevoir et installer un petit agencement.

A l'extérieur du véhicule de loisirs :

- réparer, remplacer des éléments amovibles extérieurs ;
- réparer ou remplacer un revêtement extérieur (aluminium ou polyester) de cellule.

Principales aptitudes et connaissances (savoirs) :

Aptitudes particulières :

- autonomie ;
- travail en équipe ;
- méticulosité dans le travail, respect des normes techniques ;
- respect des règles de confidentialité liées à une intervention dans un espace privé.

Compétences et connaissances spécifiques :

- mise en oeuvre et respect d'une gamme de travail ;
- électricité : définition du courant électrique ; le circuit électrique élémentaire ; la tension, l'intensité, la résistance, la puissance ; les types de circuits avec plusieurs consommateurs ; magnétisme et électromagnétisme (principe) ; relais (coupleur / séparateur) ; moteurs (série, pas à pas) ; chargeur (IU et IUoU) ; transport de l'énergie électrique (câblage, protections, pertes, risques) ; installation électrique (caravanes et camping-cars) ; connaissances techniques en : systèmes de production de chaud, de froid (réfrigérateur, climatisation, rafraîchisseur, chauffage...), systèmes d'aide à la navigation (GPS), systèmes d'aide à la manoeuvre (caméra de recul, Mover), systèmes de protection (alarmes : gaz, effraction), systèmes de confort (télévision, Internet...), systèmes de transformation d'énergie (batterie, moteurs, chargeurs, panneau solaire, groupe électrogène, pile à combustible...);
- plomberie : circuit hydraulique (eau, gaz) ; principes de démontage et de montage d'éléments de plomberie classique (matériaux et outils adaptés à chaque élément et à chaque support) ;
- menuiserie : principes de modification et de création de petites menuiseries intérieures (prise de cotes, traçage...);
- techniques de remplacement ou de réparation d'un revêtement extérieur (tôle aluminium ou polyester) ne nécessitant pas de reconstitution de structure ;
- choix des points d'ancrage ou de fixation ;
- choix des matériaux de fixation adaptés aux différents supports et aux circonstances de l'ouvrage ;
- fonctionnalités, choix, mise en oeuvre, entretien des outils de travail.

3. Poser des accessoires mécaniques, électriques ou électroniques

Principales activités, compétences (savoir-faire) :

- poser des accessoires mécaniques en intérieur ou extérieur en respectant les usages, normes et procédures de fixation sans entacher les possibilités futures de fixation d'autres éléments mécaniques courants ;
- poser des accessoires électriques et électroniques dans un espace fragile, exigü et de valeur.

Principales aptitudes et connaissances (savoirs) :

Aptitudes particulières :

- autonomie ;
- travail en équipe ;
- méticulosité dans le travail ;
- respect des normes techniques ;
- respect des règles de confidentialité liées à une intervention dans un espace privé.

Compétences et connaissances spécifiques :

- mise en oeuvre et respect d'une gamme de travail ;
- électricité : principes de montage d'éléments en courant continu et en courant alternatif, normes et abaques ;
- compatibilité (en particulier électrique) des éléments ajoutés avec les éléments existants (systèmes multiplexé) ;
- normes dimensionnelles à respecter sur les véhicules de loisirs ;
- choix des points d'ancrage et des matériaux de fixation adaptés aux différents supports et aux circonstances de l'ouvrage ;
- fonctionnalités, choix, mise en oeuvre et entretien des outils de travail ;
- caractéristiques et précautions de montage des différents éléments à installer ;
- réglages et mises au point des éléments électroniques installés ;

- techniques de montage et de démontage, incidents possibles et conduites à tenir, les trucs du métier dans un espace exigü.

4. Livrer un véhicule de loisirs au client

Principales activités, compétences (savoir-faire) :

- montrer et faire fonctionner les équipements et faire prendre en main ;
- montrer le panneau de contrôle de la cellule et le faire fonctionner par le client ;
- montrer le poste de conduite du véhicule et en faire prendre possession ;
- montrer les différentes jauges et niveaux du moteur ;
- remettre les documents techniques relatifs au véhicule et à ses équipements (hors documents administratifs) ;
- remplir et faire signer le contrat de livraison technique, prise en main.

Principales aptitudes et connaissances (savoirs) :

Aptitudes particulières :

- sens de la relation clientèle et capacité d'écoute ;
- empathie, sens et respect de l'autre ;
- bonne élocution.

Compétences et connaissances spécifiques :

- connaissances des principes de la communication (écoute active et reformulation...) et du service au client ;
- maîtrise des fonctions et du fonctionnement des différents éléments et équipements à présenter au client (équipements de la cellule, panneau de contrôle, du poste de conduite, les jauges et niveaux) ;
- utilisation des différents documents propres aux VDL ;
- méthode et techniques de mise en main d'un VDL à un client.

Fiche 7

Référentiel de certification

Préliminaire :

Quelles que soient les voies d'accès à la certification, les candidats subiront les mêmes épreuves dans les mêmes circonstances.

Les différences résident dans la nature des éléments de preuves de l'expérience professionnelle à réunir par les candidats.

Tous les documents cités dans les pages qui suivent sont tenus à disposition de la CNCP.

A. - Evaluation après une formation

1. Nature des évaluations en fonction des savoirs et savoir-faire (connaissances et compétences) à vérifier.

La certification se déroule en deux parties :

- l'obtention de la partie théorique en salle (durée 1 heure).

La partie pratique n'est accessible qu'aux candidats ayant obtenu au moins une note de 12 / 20 à la partie théorique.

- l'obtention de la partie pratique en atelier comportant 2 unités (durée 5 heures) :

- unité de certification n° 1 correspondant à la validation des compétences liées aux 2 premières activités du référentiel d'activité et de compétences (cf. fiche 4-B ci-avant) : préparer le véhicule pour la location ou la vente et réparer, remplacer, adapter des éléments intérieurs et extérieurs ;

- unité de certification n° 2 correspondant à la validation des compétences liées aux 2 dernières activités du référentiel d'activité et de compétences (cf. fiche 4-B ci-avant) : poser des accessoires mécaniques, électriques ou électroniques et livrer le véhicule de loisirs au client.

L'obtention du CQP :

Pour obtenir la certification, le candidat doit justifier d'au moins :

- une note égale à 12 / 20 aux épreuves théoriques ;

- une note égale à 14 / 20 aux épreuves pratiques,

soit un minimum de 26 / 40 pour l'obtention de la certification « Préparateur-réparateur de véhicules de loisirs ».

Un entretien final avec le jury. Cet entretien fait partie intégrante de la certification quelles que soient les voies d'accès à cette certification et permet au jury de vérifier que le candidat a une compréhension et une vision globale du métier quel qu'en soit le contexte de l'exercice et qu'il s'est approprié la culture professionnelle et les représentations du métier.

Le jury disposera également pour apprécier les compétences du candidat des 2 éléments suivants :

- document attestant de la pratique professionnelle (DPP) constitué pendant la formation ;

- évaluations de formation aux activités (EFA) réalisées par le tuteur durant la formation.

Ces 2 éléments sont décrits au chapitre « Entretien avec le jury ».

2. Description des évaluations.

Première partie de l'examen : partie théorique

La première partie de l'examen, notée sur 20 points, est constituée de 4 modules :

- module 1 : préparer le véhicule pour l'exposition ou la livraison ;
- module 2 : réparer, remplacer, adapter des éléments intérieurs ou extérieurs ;
- module 3 : poser des accessoires mécaniques, électriques ou électroniques ;
- module 4 : livrer un véhicule de loisirs au client.

Chaque module est assorti d'un barème :

- module 1 : notation sur 5 points ;

- module 2 : notation sur 10 points ;

- module 3 : notation sur 10 points ;

- module 4 : notation sur 5 points.

Organisation de l'examen :

L'examen est organisé sous forme de questionnaires : QCM, questions ouvertes, questions fermées, résolutions de problématiques techniques.
Toute mauvaise réponse entraîne une pénalité de 1 point.

Module 1 : préparer le véhicule pour l'exposition ou la livraison

Objectifs :

- vérifier les connaissances techniques :
- sur les principes de construction d'un véhicule de loisirs ;
- sur les pneumatiques ;
- sur les méthodologies de contrôle pour chacun des éléments du véhicule ;
- sur les produits de nettoyage adaptés aux différents supports ;
- vérifier les aptitudes à diagnostiquer les pannes ou dysfonctionnements classiques, « trucs » du métier ;
- vérifier les connaissances spécifiques de sécurité dans les ateliers et sur les aires de travail en extérieur.

Module 2 : réparer, remplacer, adapter des éléments intérieurs ou extérieurs

Objectifs :

Plomberie :

- vérifier les connaissances techniques en circuit d'eau et gaz.

Menuiserie :

- vérifier les principes de modification et de création de petites menuiseries intérieures (prise de cotes, traçage...).

Electricité :

- vérifier les connaissances techniques en énergie électrique ;
- vérifier les principes de montage d'éléments en courant continu et en courant alternatif, normes et abaques.
- vérifier les connaissances techniques en :
 - systèmes de production de chaud, de froid ;
 - systèmes d'aide à la navigation ;
 - systèmes d'aide à la manoeuvre ;
 - systèmes de protection ;
 - systèmes de confort ;
 - systèmes de transformation d'énergie ;
- vérifier les aptitudes à interpréter, utiliser les guides techniques (méthodologies de diagnostic, graphiques, schémas, paramètres dimensionnels...) pour chacun des éléments du véhicule ;
- vérifier les capacités du candidat à résoudre les problèmes posés en termes de réparation et d'entretien ;
- vérifier les connaissances en matière de risques électriques.

Cellule :

- vérifier les aptitudes à traiter un problème d'étanchéité ;
- vérifier les aptitudes à traiter les surfaces des éléments extérieurs d'un VDL.

Pour ce module, seront utilisés notamment des questionnaires sous forme de problématiques techniques qui impliquent la capacité du candidat à :

- diagnostiquer un problème ;
- trouver les causes ;
- apporter les solutions.

Module 3 : poser des accessoires mécaniques, électriques ou électroniques

Electricité :

- vérifier les aptitudes du candidat sur la compatibilité en particulier électrique des éléments ajoutés avec les éléments existants (système de multiplexage) ;
- vérifier les aptitudes du candidat sur les techniques de montage et de démontage, incidents possibles et conduites à tenir, les trucs du métier dans un espace exigü ;
- vérifier les connaissances en matière de transport d'énergie électrique (câblage « choix, normes dimensionnelles et connexions ») ;
- vérifier les connaissances du candidat sur les réglages et mises au point des éléments électroniques installés ;
- vérifier les connaissances du candidat sur les caractéristiques et les précautions de montage des éléments électroniques installés ;
- vérifier les aptitudes à traiter un problème de collage.

Mécanique :

- vérifier les connaissances du candidat sur la mise en oeuvre et le respect d'une gamme de travail.

Module 4 : livrer un véhicule de loisirs au client

- vérifier les connaissances du candidat des principes de la communication (écoute active et reformulation...) et du service au client ;
- vérifier la maîtrise du candidat des fonctions et du fonctionnement des différents éléments et équipements à présenter au client (équipement de la cellule, panneau de contrôle, poste de conduite, les jauges et niveaux) ;
- vérification des capacités du candidat, sur l'utilisation des différents documents propres au VDL ;
- vérification des connaissances du candidat sur les méthodes et techniques de mise en main d'un VDL à un client.

Deuxième partie de l'examen : partie pratique

La deuxième partie de l'examen, notée sur 20 points, est constituée de 2 unités de certification :

Unité de certification n° 1 (validation des compétences liées aux 2 premières activités) :

- activité 1 : préparer le véhicule pour l'exposition ou la livraison ;
- module 2 : réparer, remplacer, adapter des éléments intérieurs ou extérieurs.

Unité de certification n° 2 (validation des compétences liées aux 2 dernières activités) :

- module 3 : poser des accessoires mécaniques, électriques ou électroniques ;
- module 4 : livrer un véhicule de loisirs au client.

Chaque activité est notée de façon équivalente :

- activité 1 : notation sur 5 points ;
- activité 2 : notation sur 5 points ;
- activité 3 : notation sur 5 points ;
- activité 4 : notation sur 5 points.

a) Unité de certification n° 1 du CQP

« Préparateur-réparateur de véhicules de loisirs »

Objectif :

Evaluer et valider les compétences professionnelles et délivrer, si les résultats sont satisfaisants, l'unité de certification correspondant aux activités : « Préparer le véhicule pour l'exposition ou la livraison et réparer, remplacer, adapter des éléments intérieurs et extérieurs ».

Dispositif d'évaluation :

TYPE D'ÉVALUATION	DURÉE PRÉVUE	OBSERVATIONS
Situation professionnelle, questions du jury (technique de recherche de panne)	2 h 30	La mise en situation permet au jury de valider les compétences de l'activité et constitue la base du dispositif d'évaluation.

Composition du dossier :

- énoncé de la situation de travail ;
- moyens nécessaires ;
- critères d'évaluation.

Enoncé de la situation de travail n° 1 :

La mise en situation pratique comporte 2 parties :

1. Identifier les réparations nécessaires sur un VDL (1 h 20) :

- sur le véhicule attribué, le candidat aura à lister les réparations nécessaires pour une remise en état (1 heure) ;
- il répondra ensuite aux questions du jury sur la méthode de recherche d'une panne courante (10 minutes).

2. Réaliser des réparations courantes (1 h 20) :

- sur le caisson représentant un véhicule de loisirs, le candidat effectuera le remplacement d'un élément extérieur désigné par le jury en utilisant les outils et matériaux mis à sa disposition. L'épreuve comprend la dépose et la pose ;
- il tirera ensuite au sort 2 opérations à réaliser sur les éléments intérieurs mis en place dans le caisson. Ces opérations concernent une réparation à effectuer sur la menuiserie, la plomberie, l'électricité ou tout autre partie intérieure d'un VDL.

Moyens nécessaires :

Locaux : atelier, plateau technique.

Matériels / outillage : poste de travail, équipé pour les interventions sur les VDL :

- équipements et outillages habituels, permettant la préparation et réparation des VDL (clefs, tournevis, pinces, etc.) ;
- outillage manuel spécifique aux VDL (testeur d'humidité, pompe à mastic, outillage pneumatique, trépan, etc.), outillage électroportatif.

Véhicules :

- un véhicule de loisirs pour la première partie de l'épreuve ;
- un caisson équipé simulant un environnement réel de VDL pour la deuxième partie.

Matière d'oeuvre :

- matériaux spécifiques (différents mastics, colles, pièces de remplacement).

Documentation :

- documentations liées aux éléments à remplacer (le cas échéant).

Critères d'évaluation de la situation de travail n° 1

1. Organisation de l'intervention :

- efficacité de l'organisation du poste de travail avant l'intervention (placement du véhicule au poste de travail, outillage collecté et ordonné) et après l'intervention (rangement) ;
- protection des éléments de la cellule et des effets personnels du client ;
- gestion de l'outillage collectif (utilisation rationnelle, maintenance).

2. Dépose. - Répose. - Réglage. - Remplacement d'un élément :

- pertinence du choix des outils et des matériaux utilisés ;
- qualité de la méthode mise en oeuvre ;
- respect de l'état initial du véhicule (aucune dégradation sur l'élément et sur le véhicule, propreté des lieux après l'intervention) ;
- cohérence de la méthode d'exécution des réglages (respect d'un mode opératoire logique) ;
- qualité de l'étanchéité (aspect et efficacité) ;
- respect des normes (gaz et électricité).

3. Respect des consignes d'hygiène et de sécurité :

- respect des consignes d'hygiène, de sécurité (précautions dans l'utilisation des matériels, des produits, dans la protection de l'opérateur et du véhicule).

4. Valeur commerciale de l'intervention :

- respect du temps alloué (efficacité de l'intervention) ;
- degré de définition du travail réalisé (satisfaction de son travail).

b) Unité de certification n° 2 du CQP
de préparateur-réparateur de véhicules de loisirs

Objectif :

Evaluer et valider les compétences professionnelles et délivrer, si les résultats sont satisfaisants, l'unité de certification correspondant aux activités : « Poser des accessoires mécaniques, électriques ou électroniques et livrer un véhicule de loisirs au client ».

Dispositif d'évaluation :

TYPE D'ÉVALUATION	DURÉE PRÉVUE	OBSERVATIONS
Situation professionnelle, questions du jury (implantation de nouveaux accessoires sur un VDL)	2 h 30	La mise en situation permet au jury de valider les compétences de l'activité et constitue la base du dispositif d'évaluation.

Composition du dossier :

- énoncé de la situation de travail ;
- moyens nécessaires ;
- critères d'évaluation.

Enoncé de la situation de travail n° 2

La mise en situation pratique comporte 2 parties :

1. Poser, câbler et expliquer le fonctionnement d'un accessoire (2 heures) :

- sur le caisson attribué, le candidat installera un accessoire de VDL et effectuera les opérations nécessaires à sa mise en service ;
- il en expliquera le fonctionnement au jury de la manière dont il le ferait pour qu'un client le prenne en main.

2. Application sur un VDL (30 minutes) :

- sur un véhicule de loisirs désigné par le jury, il indiquera la manière dont il procéderait pour installer différents nouveaux accessoires (du choix de l'emplacement à la mise en service).

Moyens nécessaires :

Locaux : atelier, plateau technique.

Matériels / outillage : poste de travail, équipé pour les interventions sur les VDL :

- équipements et outillages habituels, permettant la préparation et réparation des VDL (clefs, tournevis, pinces, etc.) ;
- outillage manuel spécifique aux VDL (testeur d'humidité, pompe à mastic, outillage pneumatique, trépan, etc.), outillage électroportatif.

Véhicules :

- un véhicule de loisirs pour la première partie de l'épreuve ;
- un caisson équipé simulant un environnement réel de VDL pour la deuxième partie.

Matière d'oeuvre :

- matériaux spécifiques (différents mastics, colles, pièces de remplacement...).

Documentation :

- documentations liées aux éléments à remplacer (le cas échéant).

Critères d'évaluation de la situation de travail n° 2

1. Organisation de l'intervention :

- efficacité de l'organisation du poste de travail avant l'intervention (outillage collecté et ordonné) et après l'intervention (rangement) ;
- protection des éléments de la cellule et des effets personnels du client ;
- gestion de l'outillage collectif (utilisation rationnelle, maintenance).

2. Installation d'un nouvel accessoire :

- pertinence du choix des outils et des matériaux utilisés ;
- pertinence du choix d'implantation du nouvel accessoire (dans le caisson ou lors du questionnement en vraie grandeur sur un véhicule) ;
- qualité de la méthode mise en oeuvre ;
- respect de l'état initial du véhicule (aucune dégradation sur l'élément et sur le véhicule, propreté des lieux après l'intervention) ;
- cohérence de la méthode d'exécution des réglages (respect d'un mode opératoire logique) ;
- qualité de l'étanchéité (aspect et efficacité) ;
- respect des normes (gaz et électricité) et des préconisations d'installation du fournisseur.

3. Respect des consignes d'hygiène et de sécurité :

- respect des consignes d'hygiène, de sécurité (précautions dans l'utilisation des matériels, des produits, dans la protection de l'opérateur et du véhicule).

4. Valeur commerciale de l'intervention :

- respect du temps alloué (efficacité de l'intervention) ;
- degré de finition du travail réalisé (satisfaction de son travail) ;
- clarté des explications et démonstrations techniques ;
- capacité à répondre aux questions annexes liées à l'utilisation de l'accessoire installé.

c) Entretien final avec le jury

Quelle que soit la voie par laquelle un candidat accède au certificat de qualification professionnelle de la CPNEFP Sports et Loisirs, il a un entretien avec un jury.

Cet entretien a pour finalités :

- de vérifier la compréhension et la vision globale que le candidat a du métier visé quel qu'en soit le contexte d'exercice ;
- de s'assurer de sa connaissance et de son appropriation de la culture professionnelle et des représentations du métier ;
- d'échanger sur son expérience et sur la pratique qu'il a acquise tout au long de son parcours.

Cet entretien est limité à une durée de 1 heure.

Pour apprécier les candidats accédant au CQP par la voie de la formation, le jury dispose également des deux documents suivants qui leur permettent de préparer l'entretien : le document attestant de la pratique professionnelle du candidat (ou DPP) et les évaluations de formation aux activités (EFA).

Le document attestant la pratique professionnelle (DPP)

Le document attestant la pratique professionnelle (DPP) décrit les conditions dans lesquelles chaque stagiaire acquiert, pendant son parcours de formation, une pratique professionnelle en relation avec les différentes activités constitutives de l'emploi de « préparateur-réparateur de véhicules de loisirs » et la nature des réalisations qu'il effectue.

Ce document doit retracer les conditions spécifiques dans lesquelles chaque stagiaire a eu l'occasion d'exercer une pratique professionnelle, que ce soit : en atelier, sur un chantier, ou tout autre environnement professionnel lors des périodes en entreprise ou en centre de formation. Ce document doit être renseigné, y compris lorsque cette pratique est acquise pendant la formation, dans un atelier intégré au centre de formation.

Il est renseigné tout au long du parcours sous la responsabilité du centre de formation. C'est l'occasion pour le stagiaire de faire le point avec son formateur référent sur sa pratique professionnelle, particulièrement pour les périodes passées hors du centre de formation. Ce n'est pas un outil d'évaluation des acquis pour une période en entreprise, mais il doit servir de support au candidat pour échanger avec le jury sur sa pratique professionnelle lors de l'entretien final, à partir des réalisations qu'il a effectuées pendant son parcours.

Dans le cas d'un parcours réduit après un positionnement de type ECAP (évaluation des compétences et des acquis professionnels), le stagiaire peut mentionner une pratique professionnelle qu'il a eue en amont du parcours de formation, dans la mesure où cette pratique est en lien avec une ou plusieurs activités (ex. : remplacer des éléments intérieurs ou extérieurs sur un véhicule de loisirs).

Un exemplaire du document attestant de la pratique professionnelle est joint au dossier du candidat qui est remis au jury devant statuer sur l'attribution du certificat de qualification professionnelle (un deuxième exemplaire est gardé par l'intéressé).

Le DPP est un indicateur pour le jury, il atteste que le candidat a été dans des conditions qui lui ont permis d'acquérir des compétences professionnelles. L'interrogeant sur sa pratique professionnelle lors de l'entretien final, le jury pourra ainsi comparer ce qui est rapporté par l'intéressé avec les attendus définis dans le référentiel emploi « préparateur-réparateur de véhicule de loisirs ».

Les évaluations de formation aux activités EFA

Les évaluations de formation aux activités permettent de mesurer le degré de maîtrise que le stagiaire a acquis à un moment de son parcours pour chaque activité type constitutive de l'emploi de « préparateur-réparateur de véhicules de loisirs » visé. Ces évaluations de formation aux activités sont réalisées par le formateur qui conduit la formation, à l'issue de chaque module de formation.

Le mode d'évaluation privilégié est une mise en situation professionnelle reconstituée avec observation directe des résultats de l'action du candidat (process et production) avec éventuellement combinaison de mise en situation avec questionnaire écrit ou oral.

Il est de la responsabilité de l'entreprise (tuteur) de faire passer ces évaluations à tous les candidats.

Le résultat de chaque évaluation est consigné sur un support prévu à cet effet. Un exemplaire de chaque résultat d'évaluation, signé du tuteur (fourni par le centre de formation), est remis au stagiaire. Un deuxième exemplaire est joint au dossier du candidat, et remis au jury pour information. En cas de résultats jugés insuffisants, le tuteur indique les points qu'il estime nécessaire d'améliorer, mais le candidat continue son parcours, et est inscrit à la session de validation.

Le dossier du candidat remis au jury doit comporter les résultats de toutes les évaluations, que ces résultats aient été jugés suffisants ou insuffisants.

Comme le DPP, les résultats des évaluations de formation sont des indicateurs pour le jury mais ne dispensent pas le candidat de passer l'ensemble des épreuves prévues dans le référentiel de certification du CQP de préparateur-réparateur de véhicules de loisirs.

Formation des tuteurs :

Après désignation du tuteur par l'employeur, une formation tutorale sera proposée dans le respect des dispositions adoptées par la CPNEFP Sports et Loisirs le 14 mars 2006.

3. Composition du jury de délivrance du certificat de qualification professionnelle

a) Règles présidant à la constitution du jury

La validation est réalisée par un binôme d'évaluateurs.

Le jury est constitué d'un binôme de professionnels qui seul peut décider de l'attribution du CQP « Préparateur-réparateur de véhicules de loisirs ».

Ces professionnels auront été validés par la CNPEFP Sports et Loisirs parmi les salariés ou dirigeants de la profession de manière à pouvoir constituer des binômes de certification chaque fois qu'une session sera programmée. Les titulaires dudit CQP après une expérience professionnelle significative reconnue de 2 ans pourront être inscrits sur la liste d'agrément.

Qualité du président du jury et mode de désignation.

Le président du jury sera désigné à chaque session par accord entre les membres du jury opérant sur la session. Tous les évaluateurs agréés par la CNPEFP Sports et Loisirs pourront donc être retenus pour présider le jury d'une session particulière et sont donc des présidents potentiels.

Nombre de personnes composant le jury : 2.

Pourcentage des membres extérieurs à l'organisme délivrant la certification.

Le jury est entièrement composé de professionnels d'entreprise « étrangers à l'histoire du candidat ». Sont donc exclus en particulier les collègues ou les responsables hiérarchiques du candidat ainsi que les membres de sa famille.

Répartition des représentants des salariés et des employeurs en pourcentage. Le jury est composé de 1 représentant des salariés et de 1 représentant des employeurs.

Remarque : dans la mesure où cette répartition serait modifiée, il conviendra d'en informer la CNCP.

b) Existence d'une formation spécifique pour les membres du jury

Après avoir été identifié par la CNPEFP Sports et Loisirs, chaque professionnel devra suivre une session de formation d'une demi-journée avant de pouvoir opérer dans un jury.

Cette formation permettra de présenter aux futurs membres du jury le référentiel d'activités et de compétences du « préparateur-réparateur en véhicules de loisirs » ainsi que les modalités détaillées de la certification telles que définies dans le référentiel de certification.

c) Existence de regroupements périodiques des jurys

Annuellement, et à l'occasion de l'assemblée générale de la DICA, un atelier de travail sera organisé permettant à tous les professionnels membres des jurys d'échanger sur leurs pratiques et de proposer d'éventuels aménagements du référentiel de certification.

4. Dans le cas d'une validation partielle, indications que donnera le jury pour des contrôles complémentaires et la durée de validité des décisions

A défaut d'admission du candidat au certificat de qualification professionnelle, le jury décide d'ajourner le candidat en précisant les modalités selon lesquelles ce dernier pourra se représenter à cette certification (délai, expériences ou connaissances supplémentaires à acquérir...).

En cas de refus d'attribution du CQP par le jury, le référentiel de certification comportant 2 épreuves, le jury a la possibilité de conserver au candidat le bénéfice d'une des 2 épreuves pour une session ultérieure à laquelle le candidat se présenterait.

Dans ce cas, le candidat n'aura à passer lors de cette nouvelle session que l'épreuve dont les résultats n'auraient pas été jugés satisfaisants ainsi qu'un nouvel entretien final.

Dans tous les cas de refus d'attribution du CQP par le jury, ce dernier doit en indiquer les raisons au candidat oralement et par écrit sur le procès-verbal. Le jury doit également indiquer une date à partir de laquelle le candidat peut se représenter à la certification.

B. - Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Toute personne ayant exercé pendant au moins 3 ans une activité (salarisée, non salariée, ou bénévole) en rapport direct avec le contenu du certificat de qualification professionnelle de préparateur-réparateur de véhicules de loisirs est en droit de faire valider les acquis de son expérience en vue de l'obtention de ce certificat de qualification professionnelle.

1. Description de la procédure de VAE.

Tout candidat à l'obtention du certificat de qualification professionnelle « préparateur-réparateur de véhicules de loisirs » par VAE remplit un formulaire de demande de validation qu'il adresse aux services de la CPNEFP Sports et Loisirs en courrier recommandé avec avis de réception.

Après instruction du dossier et vérification de la présence des pièces obligatoires, la CPNEFP Sports et Loisirs notifie au candidat sa décision de recevabilité dans un délai de 2 mois.

Tout candidat dont la demande de VAE est déclarée recevable est inscrit par la CPNEFP Sports et Loisirs à une prochaine session sur le site d'évaluation le plus proche de son domicile.

L'inscription du candidat est un droit ouvert sur une période de 5 ans pour la validation du certificat de qualification professionnelle, quel que soit le lieu de validation.

Les 5 ans sont appréciés à la date d'inscription à la session de validation du certificat de qualification professionnelle quelle que soit la date de passage devant le jury.

Les modalités d'évaluation et de certification par le jury restent ensuite celles prévues pour l'ensemble des candidats (quelles que soient les voies d'accès), telles que décrites fiche 7-A-2 ci-avant.

2. Nature des éléments à fournir (dossier de recevabilité) :

- demande de validation des acquis de l'expérience ;
- informations concernant les activités professionnelles en lien avec le CQP : emploi occupé, période, statut, activités et responsabilités exercées ;
- pour les activités salariées : bulletins de salaires et / ou certificats de travail ; pour les personnes ayant bénéficié d'un emploi jeune : attestation (s) d'activité (s) ;
- pour les activités non salariées : l'inscription auprès des organismes habilités et les justificatifs de la durée de cette inscription (registre du commerce, URSSAF, ou tout autre document pouvant attester de votre activité professionnelle indépendante) ;
- pour les activités bénévoles : une attestation de l'organisme bénéficiaire de l'(des) activité (s) ;
- pour tous les candidats : diplômes et / ou attestation de formation.

3. Dans le cas d'une validation partielle, indications que donnera le jury pour des contrôles complémentaires et la durée de validité des décisions.

A défaut d'admission du candidat au certificat de qualification professionnelle, le jury décide d'ajourner le candidat en précisant les modalités selon lesquelles ce dernier pourra se représenter à cette certification (délai, expériences ou connaissances supplémentaires à acquérir...).

En cas de refus d'attribution du CQP par le jury, l'épreuve pratique du référentiel de certification comportant 2 unités, le jury a la possibilité de conserver au candidat le bénéfice d'une des 2 épreuves pour une session ultérieure à laquelle le candidat se présenterait.

Dans ce cas, le candidat n'aura à passer lors de cette nouvelle session que l'unité dont les résultats n'auraient pas été jugés satisfaisants ainsi qu'un nouvel entretien final.

Dans tous les cas de refus d'attribution du CQP par le jury, ce dernier doit en indiquer les raisons au candidat oralement et par écrit sur le procès-verbal. Le jury doit également indiquer une date à partir de laquelle le candidat peut se représenter à la certification.

4. Modalités de l'accompagnement éventuel proposé par l'organisme.

Ces modalités d'accompagnement sont à construire en fonction du statut du candidat au CQP. L'accompagnement d'un salarié d'une entreprise pourra relever du plan de formation de cette entreprise. Il pourra par ailleurs rechercher toutes les aides à l'obtention de cette validation.

5. Composition du jury.

Les éléments concernant le jury restent strictement identiques à ceux présentés pour l'évaluation à la suite d'une formation. Se reporter à la fiche 7-A-3 ci-avant.

En vigueur non étendu

Logo CPNEFP Sports & loisirs	CPNEFP Sports & Loisirs Notification individuelle de résultats à une session de validation pour l'obtention du Certificat de qualification professionnelle de Préparateur Réparateur de Véhicules de Loisirs	Cachet du centre organisateur
Information sur le candidat		Information sur la session de validation
Nom* :Prénom : *(Nom de mariage pour les femmes mariées) M. ; Mme ; Melle ; N° d'identificationDate de naissance		Centre organisateur de la session : Code établissement : Responsable de la session :
Adresse : Code postal : Ville.....		Date de la session : Certificat de qualification professionnelle présenté : Code Certificat de qualification professionnelle :niveau :...5.....

Voie d'accès au Certificat de qualification professionnelle : FPC : " Mixte : " VAE : " Validation du Certificat de qualification professionnelle : après résultats à l'épreuve finale au terme d'un parcours de formation : " après capitalisation des Unités de certifications constitutives du Certificat de qualification professionnelle : "		
Décision du jury : Admis au Certificat de qualification professionnelle : " - Refusé au Certificat de qualification professionnelle : "		
Unités de Certification attribuées en cas de refus au Certificat de qualification professionnelle : Épreuve n° 1 : Préparer le véhicule pour l'exposition ou la livraison & Réparer, remplacer, adapter des éléments intérieurs et extérieurs Épreuve n° 2 : Poser des accessoires mécaniques, électriques ou électroniques & Livrer un véhicule de loisirs au client	Cocher les Unités attribuées	Recommandations : compétences, connaissances et aptitudes devant être développées en vue d'une nouvelle présentation devant le jury :
Composition du jury (les membres du jury déclarent n'être ni parents, ni alliés du candidat)		
Nom, prénom		Signature

Avenant n° 1 du 23 avril 2009 à l'accord du 22 octobre 2008 relatif à l'épargne salariale

FPS ;

DICA.

FNECS ;

CSFV CFDT ;

FS CFDT.

En vigueur étendu

Afin de prendre en compte les dernières modifications issues de la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail et de ses décrets d'application et de permettre le meilleur déploiement possible des dispositifs proposés au niveau de la branche, les parties signataires conviennent de modifier l'accord du 22 octobre 2008 relatif à l'épargne salariale comme indiqué ci-après.

Article 1

En vigueur étendu

Le premier alinéa du préambule est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« En application de l'article 9 de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et de l'article 3 de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail et, plus globalement de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, complétée par la loi du 21 août 2003, les parties au présent accord ont décidé l'organisation d'un accès le plus large et le plus simple possible à l'épargne salariale par la création d'un ensemble de dispositifs dénommé Sport épargne. Les parties signataires souhaitent notamment faciliter la mise en place de la participation et de l'intéressement. Elles ont également décidé la constitution d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) et d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) auxquels les entreprises pourront adhérer. En aucun cas les entreprises de la branche ne pourront être obligées d'adhérer à l'un ou l'autre des dispositifs proposés. »

Les autres dispositions du préambule ne sont pas modifiées.

Modifications du chapitre 1er sur les dispositions communes

Article 2

En vigueur étendu

2. 1. Après le 4e alinéa de l'article 1. 3, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Par ailleurs, dans les entreprises de moins de 50 salariés appliquant volontairement la participation, les chefs de ces entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, peuvent bénéficier de ce régime. »

2. 2. Au 5e alinéa, 1er et 2e points, les mots « 100 salariés » sont remplacés par les mots « 250 salariés ».

2. 3. Le 8e alinéa est complété par les mots « de la participation » et est ainsi rédigé :

« - lorsque le versement de l'intéressement ou de la participation au titre de la dernière période d'activité intervient après leur départ de l'entreprise, il leur est permis d'affecter tout ou partie de cet intéressement et / ou de cette participation dans le plan d'épargne de l'entreprise qu'ils viennent de quitter ; ce versement bénéficie de l'abondement de l'entreprise s'il existe une règle d'abondement. »

Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

Article 3

En vigueur étendu

3. 1. L'alinéa 4 « information lors de chaque opération » est complété par la phrase suivante : « A la suite de tout versement effectué sur son compte, chaque bénéficiaire recevra un relevé d'opération. »

3. 2. Au 3e point du tiret « information annuelle », les mots « prescription de droit commun » sont remplacés par « prescription de 30 ans » et les mots « à la Caisse des dépôts et consignations » par les mots « au fonds de réserve pour les retraites ».

Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

Article 4

En vigueur étendu

4. 1. Le 3e point est ainsi modifié : « versements par les bénéficiaires de tout ou partie des sommes qui leur sont attribuées au titre de la participation aux résultats ».

4. 2. Il est créé un 9e et dernier point :

« Versement initial de l'entreprise au seul PERCOI si l'entreprise le souhaite, même en l'absence de contribution du salarié. »

Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

Article 5

En vigueur étendu

5. 1. Il est créé un nouvel article 1. 8 ainsi rédigé :

« Article 1. 8 Forfait social

Depuis le 1er janvier 2009, sont soumises à une contribution appelée « forfait social », instauré par l'article L. 137-15 du code de la sécurité sociale et à la charge des employeurs :

- les sommes versées au titre de la participation et du supplément de réserve spéciale de participation ;

- les sommes versées au titre de l'intéressement et du supplément d'intéressement ;

- l'abondement patronal au plan d'épargne interentreprises (PEI), au plan d'épargne pour la retraite collective interentreprises (PERCOI) et à l'éventuel versement initial au PERCOI.

5. 2. Les numérotations des articles suivants du chapitre Ier sont modifiées :

- l'article 1. 8 « Affectation des sommes collectées » devient l'article 1. 9 ;

- l'article 1. 9 « Gestion des dispositifs d'épargne salariale » devient l'article 1. 10 ;

- l'article 1. 10 « Modalités de gestion dans le cadre du PEI-PERCOI » devient l'article 1. 11 ;

- l'article 1. 11 « Cas de déblocages anticipés » devient l'article 1. 12 ;

- l'article 1. 12 « Transfert des avoirs » devient l'article 1. 13 ;

- l'article 1. 13 « Conseils de surveillance des fonds » devient l'article 1. 14 ;

- l'article 1. 14 « Revenus du PEI-PERCOI » devient l'article 1. 15 ;

- l'article 1. 15 « Frais de gestion et droits d'entrée » devient l'article 1. 16 ;

- l'article 1. 16 « Frais de tenue de comptes » devient l'article 1. 17 ;

- l'article 1. 17 « Commission de suivi » devient l'article 1. 18 ;

- l'article 1. 18 « Durée de l'accord » devient l'article 1. 19 ;

- l'article 1. 19 « Dépôt de l'accord et entrée en vigueur » devient l'article 1. 20.

Article 6

En vigueur étendu

Après le 3e alinéa de l'article 1. 8, il est inséré l'alinéa suivant :

« En particulier, lorsque le salarié n'a pas demandé le versement immédiat des sommes provenant de la participation dans le délai imparti ou en cas de silence de sa part, les sommes affectées au PEI sont investies sur le fonds le plus sécuritaire : " MACIF court terme ES ". »

Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

Article 7

En vigueur étendu

L'alinéa 4 de l'article 1. 9 est modifié comme suit :

« Dans le cadre du PERCOI, l'assureur chargé d'assurer les rentes est MACIF Mutualité, mutuelle régie par le livre II du code de la mutualité dont le siège social se situe Carré Haussmann, 22-28, rue Joubert, 75435 Paris Cedex 9, immatriculée au registre national des mutuelles sous le numéro 779 558 501. »

Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

Article 8

En vigueur étendu

8. 1. Le 1er alinéa est ainsi modifié :

« Les sommes issues de la réserve de participation, si le bénéficiaire n'a pas opté pour la disponibilité immédiate, et les avoirs inscrits en compte sur le PEI peuvent être débloqués par anticipation dans les cas suivants : ».

8. 2. Le point f est complété par les mots suivants : « cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ; ».

Article 9
En vigueur étendu

Les mots « au conseil supérieur de la participation chargé du suivi de la mise en place des accords de branche » sont remplacés par les mots « au conseil d'orientation de la participation, de l'intéressement, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié ».

Article 10
En vigueur étendu

L'article 1. 20 est supprimé.

Modifications du chapitre II « Accord de participation »

Article 11
En vigueur étendu

L'article 2. 3. 2est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Dans les entreprises de moins de 50 salariés appliquant volontairement la participation, pour les chefs de ces entreprises, son conjoint collaborateur ou son conjoint associé au sens de l'article L. 121-4 du code de commerce ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, la rémunération à prendre en compte est la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise. »

Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

Article 12
En vigueur étendu

Au 2e alinéa, le mot « salariés » est systématiquement remplacé par le mot « bénéficiaires ».

Article 13
En vigueur étendu

13. 1. Le titre de l'article 2. 4est remplacé par « Disponibilité des droits des bénéficiaires »

13. 2.L'article 2. 4 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Chaque bénéficiaire sera informé des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation, du montant dont il peut demander en tout ou partie le versement et du délai au cours duquel il peut formuler sa demande.

Cette information pourra être effectuée par courrier simple, courrier joint au bulletin de paie, courrier remis en main propre contre décharge, lettre recommandée avec avis de réception ou par courrier électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données. Le bénéficiaire est réputé avoir été informé 3 jours après l'envoi du courrier ou le jour de la remise du courrier en main propre ou de l'envoi du courrier électronique.

Le bénéficiaire peut effectuer sa demande de versement immédiat dans un délai de 15 jours courant à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué.

Le bénéficiaire peut également demander dans le même délai que tout ou partie des sommes provenant de la réserve spéciale de participation soient affectées :

- à un plan d'épargne à 5 ans (plan d'épargne entreprise, plan d'épargne de groupe, plan d'épargne interentreprises) ;

- ou à un plan d'épargne retraite collectif (PERCO ou interentreprises PERCOI) où les sommes sont bloquées jusqu'à la liquidation de la retraite, si l'entreprise a mis en place ce dispositif.

En cas de silence du bénéficiaire ou s'il ne demande pas le versement des sommes attribuées au titre de la participation dans le délai de 15 jours mentionné ci-dessus, elles sont affectées à un plan d'épargne (plan d'épargne entreprise, plan d'épargne interentreprises ou plan d'épargne groupe) et bloquées 5 ans à compter du premier jour du 5e mois suivant l'exercice au titre duquel les droits sont nés, sauf cas de déblocage anticipé prévus par la réglementation et rappelés à l'article 1. 11 du présent accord.

Dans tous les cas, les entreprises réalisent les versements correspondants avant le premier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, après prélèvement de la CSG et de la CRDS.

Passé ce délai, les entreprises complètent ce versement par un intérêt de retard égal à 1, 33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

Lorsque le montant net qui leur est attribué n'atteint pas le montant fixé par le décret du 10 novembre 2001 (soit 80 € nets au jour de la signature du présent accord), l'entreprise consultera les salariés, dans les conditions énoncées ci-dessus, afin qu'ils choisissent entre disponibilité immédiate ou blocage des droits ou bien versera directement aux salariés les sommes qui leur reviennent. »

Article 14
En vigueur étendu

Après l'énumération du 2e alinéa, il est inséré l'alinéa suivant :

« Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données. »

Modifications du chapitre III « Accord-cadre d'intéressement »

Article 15

En vigueur étendu

Au premier alinéa, le terme « accord-cadre » est complété par les mots « conclu dans les conditions de l'article L. 3312-8 du code du travail et ».

Article 16

En vigueur étendu

Les alinéas 1 et 2 de l'article 3. 2 sont remplacés par les alinéas suivants :

« Les modalités d'intéressement définies au niveau de la branche sont arrêtées pour une durée indéterminée.

Les entreprises de la branche qui opteront pour la mise en place de l'intéressement, le mettront en place pour une durée de 3 ans, selon l'une des modalités suivantes :

1° Par convention ou accord collectif de travail ;

2° Par accord entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;

3° Par accord conclu au sein du comité d'entreprise ;

4° A la suite de la ratification, à la majorité des 2 / 3 du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur.

Par ailleurs et si l'accord d'origine le prévoit, il se renouvelle par tacite reconduction si aucune des parties habilitées à négocier ou à ratifier un accord d'intéressement selon les modalités prévues aux 1°, 2° et 3° précédents ne demande de renégociation dans les 3 mois précédant la date d'échéance de l'accord.

Le renouvellement de l'accord sera notifié par la partie la plus diligente au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. »

Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

Article 17

En vigueur étendu

Aux 2e, 3e, et 4e points, les termes « 100 salariés » sont remplacés par « 250 salariés ».

Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

Article 18

En vigueur étendu

Aux points 3 et 4, les termes « 100 salariés » sont remplacés par « 250 salariés ».

Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

Article 19

En vigueur étendu

Le second alinéa de l'article 3. 6. 3 est remplacé par l'alinéa suivant :

« Si le salarié ne pouvait être atteint à l'adresse indiquée, l'entreprise tiendrait à sa disposition les sommes dues pendant 1 an à l'issue de la date d'exigibilité de la prime telle que définie à l'article 3. 6. 1 du présent accord. A l'issue de cette période, l'entreprise reverserait le montant de la prime sur un compte ouvert au nom du salarié auprès de la Caisse des dépôts et consignations, où le salarié pourrait l'exiger pendant un délai de 30 ans. »

Article 20

En vigueur étendu

Avant le dernier alinéa, il est inséré la phrase suivante :

« Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données. »

Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

Modifications du chapitre IV « Règlement du PEI »

Article 21

En vigueur étendu

21. 1. Après la phrase « L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue de comptes. L'entreprise peut aussi prévoir des versements complémentaires appelés abondements s'ajoutant à ceux des bénéficiaires. », la phrase suivante est ajoutée :

« Les versements qui pourront bénéficier de l'abondement sur le PEI sont, au choix de l'entreprise, les sommes issues de la participation, de l'intéressement et / ou les versements volontaires des bénéficiaires. »

21. 2. Après la phrase « Par année civile et par bénéficiaire, le montant total des versements constituant l'abondement de l'entreprise ne pourra ni dépasser le triple des versements ni excéder le plafond légal en vigueur. », la phrase « Il est rappelé que les sommes issues de la participation ne peuvent pas être abondées. » est supprimée.

Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

Modifications du chapitre V « Règlement du PERCOI »

Article 22

En vigueur étendu

22. 1. Avant le sous-titre « Abondement de l'entreprise », les phrases et le sous-titre suivants sont insérés :

« Versement initial de l'entreprise

L'entreprise peut opter pour un versement initial si elle le souhaite, même en l'absence de contribution du bénéficiaire.

Ce versement d'un montant de 1 % du plafond de la sécurité sociale bénéficie à l'ensemble des adhérents qui satisfont aux conditions d'ancienneté.

Ce versement est pris en compte pour apprécier le respect du plafond réglementaire d'abondement de 16 % du PASS ou du plafond inférieur retenu par l'entreprise.

»

22. 2. Après le sous-titre « Abondement de l'entreprise » et la phrase commençant par « L'aide de l'entreprise consiste... », la phrase suivante est insérée :

« Les versements qui pourront bénéficier de l'abondement sur le PERCOI sont, au choix de l'entreprise, les sommes issues de la participation, de l'intéressement et / ou les versements volontaires des bénéficiaires. »

22. 3. A la fin des options d'abondement, la phrase figurant au 2e alinéa « Il est rappelé aux entreprises que la loi les autorise à abonder la participation lorsque celle-ci est placée dans un PERCO (ou PERCOI). » est supprimée.

De même, la dernière phrase du 4e alinéa suivant les options d'abondement « Il est rappelé que les sommes issues de la participation peuvent être abondées. » est supprimée.

Article 23

En vigueur étendu

Au troisième point du deuxième alinéa de l'article 5. 6 les mots « FCPE MACIF Equilibre, fonds classé dans la catégorie " diversifié " » sont remplacés par les mots « FCPE MACIF Obligations Europe ES, fonds classé dans la catégorie " obligations et autres titres de créances libellés en euros " ».

Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

Article 24

En vigueur étendu

Les alinéas 4 et 5 de l'article 5. 10 sont remplacés par les alinéas suivants :

« Chaque épargnant exprimera son choix 1 mois avant la date de déblocage des sommes selon les modalités suivantes : l'épargnant doit adresser au teneur de compte conservateur de parts une demande de déblocage de ses avoirs, en fournissant à l'appui de sa demande les justificatifs attestant de son départ à la retraite. Dans le même courrier, l'épargnant indique s'il souhaite que ses avoirs soient liquidés sous forme de capital ou de rente viagère acquise à titre onéreux. Dans ce dernier cas, la rente est servie par MACIF Mutualité.

A défaut d'option, la délivrance s'effectue sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux servie par MACIF Mutualité. »

Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

Modifications de l'annexe III

Article 25

En vigueur étendu

La notice d'information du fonds commun de placement « MACIF Equilibre ES » est supprimée et remplacée par la notice d'information du fonds commun de placement « MACIF Obligations Europe ES » figurant en annexe du présent avenant.

Article 26

En vigueur étendu

Les autres dispositions de l'accord du 22 octobre 2008 demeurent inchangées et continuent de s'appliquer dans leur rédaction initiale.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par le code du travail. Il sera l'objet des formalités d'extension prévues par le code du travail simultanément avec l'accord du 22 octobre 2008.

Accord du 2 décembre 2009 relatif à la formation professionnelle

FPS.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

La loi du 24 novembre 2009, reprenant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, met à la charge des entreprises une nouvelle contribution destinée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Ce fonds a notamment pour vocation de contribuer au financement d'actions de formation au bénéfice de publics spécifiques, salariés et demandeurs d'emploi, déterminés par accord-cadre entre l'Etat et le FPSPP.

La contribution au FPSPP ne s'ajoute pas à la participation légale des employeurs au financement de la formation professionnelle mais elle s'impute sur cette participation.

La contribution assise sur les participations dues au titre du plan et de la professionnalisation est versée par l'intermédiaire des organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA).

Ainsi :

- pour les entreprises qui versent la totalité de leur participation à un OPCA, celui-ci prélève directement le montant de la contribution sur les sommes versées ;
- par contre, les entreprises employant 10 salariés et plus qui ne confient pas la totalité de leur obligation au titre du plan à un OPCA sont donc amenées à verser à ce dernier le montant de cette nouvelle contribution au titre du plan ou, le cas échéant, à compléter leur versement à l'OPCA.

Cette contribution au FPSPP est égale à un pourcentage de la participation légale, pourcentage compris entre 5 % et 13 % et fixé chaque année par arrêté ministériel. Ce pourcentage s'applique de manière identique à la participation au titre du plan et à la participation au titre de la professionnalisation. Il est toutefois possible de fixer une répartition différente par accord de branche en vigueur au 1er janvier de l'année de collecte. Tel est l'objet de cet accord.

Les signataires du présent accord souhaitent ne pas pénaliser les formations mises en oeuvre par les entreprises et notamment les fragiles dynamiques de formation existant dans les plus petites d'entre elles. Ils considèrent par ailleurs que la section professionnalisation peut être utilisée de manière complémentaire avec d'autres systèmes de formation et en lien avec les priorités du FPSPP.

Ils souhaitent ainsi appliquer une répartition particulière de la contribution au FPSPP.

Article 1

En vigueur étendu

Le montant total de la contribution due au titre de la professionnalisation et du plan est réparti à hauteur de 50 % sur la participation due au titre de la professionnalisation et de 50 % sur la participation due au titre du plan.

Le montant de la contribution au FPSPP est ainsi égal au produit de la masse salariale annuelle brute (MSAB) et d'un coefficient.

Ce coefficient est déterminé comme suit :

- au titre de la professionnalisation : 50 % du produit du taux légal de participation à la formation professionnelle tel que défini aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail et du taux de contribution au FPSPP déterminé par arrêté ministériel, soit par exemple, si ce dernier taux est fixé à 13 % :
 - $50 \% \times (0,55 \% \times 13 \%) = 0,0358 \%$ de MSAB pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
 - $50 \% \times (1,40 \% \times 13 \%) = 0,0910 \%$ de MSAB pour les entreprises de 10 salariés et plus.
- au titre du plan : 50 % du produit du taux légal de participation à la formation professionnelle tel que défini aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail et du taux de contribution au FPSPP déterminé par arrêté ministériel, soit par exemple, si ce dernier taux est fixé à 13 % :
 - $50 \% \times (0,55 \% \times 13 \%) = 0,0358 \%$ de MSAB pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
 - $50 \% \times (1,40 \% \times 13 \%) = 0,0910 \%$ de MSAB pour les entreprises de 10 salariés et plus.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par le code du travail. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt et il fera l'objet des formalités d'extension prévues par le code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent de faire un bilan avant la fin de l'année civile précédant la collecte suivante et de réexaminer, le cas échéant, la répartition de la contribution au FPSPP.

Avenant n ° 5 du 16 novembre 2010 relatif à la prévoyance

FPS ;

DICA.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'organiser le maintien des garanties prévues par le régime de prévoyance des salariés non cadres et cadres de la convention collective nationale du commerce des articles de sport et équipements de loisirs, en application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, étendu par arrêté du 7 octobre 2009.

Article 1er En vigueur étendu

Avant la partie « Mise en oeuvre du régime » de l'accord du 28 janvier 1994, une troisième partie est créée :

« III. - Portabilité des droits de prévoyance complémentaire Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les garanties du présent régime de prévoyance sont maintenues.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre des dispositions prévues aux garanties incapacité temporaire de travail pour les non-cadres et les cadres ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance définies à l'article L. 911.1 du code de la sécurité sociale.

Cette renonciation qui est définitive doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivants la date de cessation du contrat de travail.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, tels que définis précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1er mars 2011.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini aux titres de chaque garantie du régime de prévoyance des non-cadres et des cadres, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Financement de la portabilité

Le maintien des garanties lié à la portabilité est financé selon le principe de la mutualisation (préfinancement par les salariés en activité et par les entreprises) dans le cadre des cotisations fixées au régime de prévoyance, modifiées en dernier lieu par l'avenant n° 4 du 16 novembre 2010.

Une période d'observation de 18 mois à compter de la date d'effet du présent avenant (1er mars 2011) est prévue. A l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi et il sera statué sur la poursuite des modalités de financement.

Les organismes désignés (AG2R Prévoyance et OCIRP pour la garantie rente éducation) établissent un suivi technique spécifique de la charge de la portabilité.

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur.

Les anciens salariés relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent avenant est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires.

Ces modifications seront constatées par voie d'avenant. »

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er mars 2011.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes à l'expiration du délai d'opposition.

Les signataires en demandent l'extension et ce, en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Avenant n° 6 du 10 février 2011 relatif à la désignation des organismes assureurs

FPS ;

DICA.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de reconduire la désignation des organismes assureurs des garanties prévues par le régime de prévoyance des salariés non cadres et cadres instauré par l'avenant du 28 janvier 1994 dans la branche du commerce des articles de sport et équipements de loisirs.

Article 1er
En vigueur étendu

Est reconduite par le présent avenant, la désignation des organismes assureurs :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale et relevant de l'autorité de contrôle prudentiel (ACP), sise 61, rue Taitbout, 75009 Paris, membre du GIE AG2R, 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, en qualité d'organisme assureur des garanties prévues par l'avenant du 28 janvier 1994 (décès, à l'exclusion de la garantie rente éducation, frais d'obsèques, incapacité, invalidité) ;

- l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, situé 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, en qualité d'organisme assureur de la garantie rente éducation.

La désignation des organismes assureurs pourra être réexaminée périodiquement par les parties. En tout état de cause, ce réexamen sera effectué au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes à l'expiration du délai d'opposition.

Les signataires en demandent l'extension et ce, en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Accord du 28 septembre 2010 relatif à la mise en conformité de l'avenant « Cadres » du 11 octobre 1989

FPS ;

DICA.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

En vigueur étendu

En raison d'une actualité soutenue en matière législative et réglementaire, de nombreuses dispositions de la convention collective sont désormais invalides. Afin que le texte conventionnel joue pleinement son rôle d'information de la réglementation applicable auprès des salariés comme des employeurs du commerce des articles de sport et équipements de loisirs, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité opérer une mise en conformité des textes avec les dernières réformes législatives et réglementaires.

Les signataires ont ainsi décidé ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 4 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le contrat de travail n'est définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est de 4 mois.

Cette durée pourra être prolongée par l'employeur avec l'accord du salarié, sans que la durée totale de la période d'essai puisse excéder 6 mois.

Toute modification dans la fonction, entraînant une modification d'appointement ou de classification, fera l'objet d'une notification écrite à l'intéressé.

Pendant la période d'essai, les parties sont libres de se séparer sans motif ni indemnité, en respectant le cas échéant les délais de prévenance prévus par la loi. »

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 10 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Sauf en cas de faute grave, il sera alloué aux salariés licenciés ayant 1 an de présence continue dans l'entreprise une indemnité de licenciement tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et dont le montant est fixé à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Tout cadre licencié âgé de 50 ans et plus et ayant au moins 20 ans d'ancienneté continue en qualité de cadre verra son indemnité de licenciement portée au plafond de 8 fois ce salaire ».

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 11 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 1. Départ en retraite

Le cadre qui désire prendre sa retraite devra prévenir son employeur 3 mois avant la date à laquelle il mettra fin à son contrat de travail.

Il percevra une allocation de fin de carrière en fonction de son ancienneté dans l'entreprise et déterminée comme suit :

- 1 mois de salaire après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

2. Mise à la retraite

Sous réserve de la dérogation prévue à l'article L. 1237-5 du code du travail, la mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge de 65 ans sous réserve des dispositions suivantes :

Trois mois avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge de 65 ans, l'employeur interroge par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans un délai de 1 mois suivant la demande écrite ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée au paragraphe précédent, l'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite du salarié concerné l'année qui suit la date à laquelle le salarié atteint l'âge de 65 ans.

La même procédure est applicable les 4 années suivantes.

Les salariés mis à la retraite percevront une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement. »

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera le lendemain de son dépôt.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère chargé du travail à l'expiration du délai d'opposition et au conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires ont convenu de demander l'extension du présent avenant.

Avenant du 28 septembre 2010 relatif à la mise à jour de la convention collective

FPS ;

DICA.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

En vigueur étendu

En raison d'une actualité soutenue en matière législative et réglementaire, de nombreuses dispositions de la convention collective sont désormais invalides. Afin que le texte conventionnel joue pleinement son rôle d'information de la réglementation applicable auprès des salariés comme des entreprises du commerce des articles de sport et équipements de loisirs, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité opérer une mise en conformité des textes avec les dernières réformes législatives et réglementaires.

Les signataires ont ainsi décidé ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

1. Les dispositions du 3e paragraphe de l'article 36 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La durée maximale de la période d'essai est de :

- 2 mois pour les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise.

Quelle que soit la durée de la période d'essai initiale, elle ne peut pas être renouvelée. »

2. Les dispositions du 4e paragraphe de l'article 36 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Pendant la période d'essai, les parties sont libres de se séparer sans motif ni indemnité, en respectant le cas échéant les délais de prévenance prévus par la loi. »

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 43 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 43

Heures supplémentaires

1. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale de travail, après information du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

Elles donneront lieu :

- soit à une majoration de salaire fixée comme suit :

- 25 % pour les 8 premières heures ;

- 50 % pour les heures suivantes ;

- soit à un repos compensateur fixé comme suit :

- 125 % pour les 8 premières heures ;

- 150 % pour les heures suivantes.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration pourra être remplacé en tout ou partie par un repos.

2. Contingent d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires pourront être effectuées au-delà d'un contingent annuel de 130 heures après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

L'utilisation du contingent ne peut avoir pour résultat de porter la durée hebdomadaire totale du travail au-dessus de 46 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés, lors de leur plus proche réunion mensuelle, du recours fait aux heures supplémentaires ; les motifs de ce recours sont donnés par la direction et les représentants du personnel font connaître leurs observations.

Dans tous les cas, la direction ne pourra faire effectuer plus de 20 heures supplémentaires à un même salarié avant cette consultation.

3. Contrepartie obligatoire en repos

Dans toutes les entreprises, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent légal annuel ouvrent droit à contrepartie obligatoire en repos dont la durée est égale :

- à 50 % de ces heures supplémentaires pour les entreprises de 20 salariés ou moins ;

- à 100 % de ces heures supplémentaires pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Le droit à contrepartie obligatoire en repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures. Elle est prise dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit. »

Article 3 En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 44 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

Au 4e alinéa, les termes « les repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du code du travail » sont remplacés par « les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11 du code du travail ».

Article 4 En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 57 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 57

Appel de préparation à la défense

Tout salarié âgé de 16 à 25 ans, qui participe à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel. »

Article 5 En vigueur étendu

Les dispositions du 1er paragraphe de l'article 59 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les jeunes travailleurs ou apprentis de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et de 35 heures par semaine ».

Article 6 En vigueur étendu

Les dispositions du 3e point de l'article 67, intitulé « Indemnité complémentaire », sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 3. Indemnité complémentaire

Le salarié absent pour maladie, lorsqu'il touchera des indemnités journalières au titre de l'assurance maladie, et sous réserve de comptabiliser 1 an d'ancienneté, percevra, après l'observation d'un délai de carence de 7 jours, une indemnité complémentaire calculée de façon à ce qu'il reçoive :

- après 1 an de présence :	30 jours à 90 % ; 30 jours à 66 % ;
- après 5 ans de présence :	30 jours à 100 % ; 30 jours à 75 % ;

- après 6 ans de présence :	40 jours à 90 % ; 40 jours à 66 % ;
- après 8 ans de présence :	30 jours à 100 % ; 10 jours à 90 % ;
	30 jours à 75 % ; 10 jours à 66 % ;
- après 10 ans de présence :	60 jours à 100 % ; 30 jours à 75 % ;
- après 15 ans de présence :	90 jours à 100 % ;
- après 16 ans de présence :	60 jours à 90 % ; 60 jours à 66 % ;
- après 21 ans de présence :	70 jours à 90 % ; 70 jours à 66 % ;
- après 26 ans de présence :	80 jours à 90 % ; 80 jours à 66 % ;
- après 31 ans de présence :	90 jours à 90 % ; 90 jours à 66 % .

L'indemnité susvisée ne peut être versée pendant plus de temps que la durée prévue au barème au cours d'une même année, à compter du jour anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise.

L'indemnité complémentaire est constituée par la différence entre les appointements du salarié et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, le cas échéant, les indemnités versées par tous régimes de prévoyance. Cette différence ne pourra amener le salarié à percevoir plus que s'il avait continué à travailler. Pour les salariés à temps partiel, est pris en compte pour le calcul la moyenne des salaires bruts des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail. »

Article 7 En vigueur étendu

Les dispositions du 3e point de l'article 68, intitulé « Indemnité complémentaire », sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 3. Indemnité complémentaire

Le salarié absent pour maladie, lorsqu'il touchera des indemnités journalières au titre de l'assurance maladie, et sous réserve de comptabiliser 1 an d'ancienneté, percevra, à compter du premier jour d'absence une indemnité complémentaire calculée de façon à ce qu'il reçoive :

- après 1 an de présence :	30 jours à 90 % ; 30 jours à 66 % ;
- après 5 ans de présence :	30 jours à 100 % ; 30 jours à 75 % ;
- après 6 ans de présence :	40 jours à 90 % ; 40 jours à 66 % ;
- après 8 ans de présence :	30 jours à 100 % ; 10 jours à 90 % ;
	30 jours à 75 % ; 10 jours à 66 % ;
- après 10 ans de présence :	60 jours à 100 % ; 30 jours à 75 % ;
- après 15 ans de présence :	90 jours à 100 % ;
- après 16 ans de présence :	60 jours à 90 % ; 60 jours à 66 % ;
- après 21 ans de présence :	70 jours à 90 % ; 70 jours à 66 % ;
- après 26 ans de présence :	80 jours à 90 % ; 80 jours à 66 % ;
- après 31 ans de présence :	90 jours à 90 % ; 90 jours à 66 % .

L'indemnité susvisée ne peut être versée pendant plus de temps que la durée prévue au barème au cours d'une même année, à compter du jour anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise.

Passé le délai de carence institué par la sécurité sociale, l'indemnité complémentaire est constituée par la différence entre les appointements du salarié et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, le cas échéant, les indemnités versées par tous régimes de prévoyance. Cette différence ne pourra amener le salarié à percevoir plus que s'il avait continué à travailler.

Pour les salariés à temps partiel, est pris en compte pour le calcul la moyenne des salaires bruts des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail. »

Article 8

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 80 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Sauf en cas de faute grave, il sera alloué aux salariés licenciés ayant 1 an de présence continue dans l'entreprise une indemnité de licenciement tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et dont le montant est fixé à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. »

Article 9

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 81 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 1. Départ en retraite

Le départ en retraite ne constitue par une démission. Cependant, le salarié qui entend faire valoir ses droits à retraite doit en informer l'employeur en respectant le délai de préavis fixé à l'article 78.

Les salariés partant en retraite percevront une indemnité de fin de carrière égale à :

- à partir de 2 ans de présence continue dans l'entreprise, 1/20 du salaire mensuel moyen des 3 derniers mois par année de service ;
- à partir de 10 ans de présence continue dans l'entreprise, 1/10 du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois par année de service à compter de la première année ou à l'indemnité prévue à l'article 6 de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, selon la formule la plus favorable au salarié.

2. Mise à la retraite

Sous réserve de la dérogation prévue à l'article L. 1237-5 du code du travail, la mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge de 65 ans sous réserve des dispositions suivantes :

Trois mois avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge de 65 ans, l'employeur interroge par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans un délai de 1 mois suivant la demande écrite ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée au paragraphe précédent, l'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite du salarié concerné l'année qui suit la date à laquelle le salarié atteint l'âge de 65 ans.

La même procédure est applicable les 4 années suivantes.

Les salariés mis à la retraite percevront une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement. »

Article 10

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera le lendemain de son dépôt.

Article 11

En vigueur étendu

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère chargé du travail à l'expiration du délai d'opposition et au conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires ont convenu de demander l'extension du présent avenant.

Avenant n° 4 du 16 novembre 2010 à l'avenant du 28 janvier 1994 relatif au régime de prévoyance

DICA ;

FPS.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

En vigueur étendu

Réunis en commission paritaire le 16 novembre 2010, les signataires ont décidé de modifier les dispositions de l'avenant du 28 janvier 1994 relatif au régime de prévoyance afin, d'une part, de rééquilibrer le régime et, d'autre part, de mettre les dispositions conventionnelles en conformité avec la circulaire DSS/ 5B/2009/32

du 30 janvier 2009.

Article 1er
En vigueur étendu

Article 1.1
En vigueur étendu

Le paragraphe 2 « Personnel cadre. - Garanties décès invalidité permanente et absolue. - Capital » est remplacé par les dispositions suivantes :
« En cas de décès d'un salarié avant son départ à la retraite, il est versé aux bénéficiaires un capital fixé à :

- célibataire, veuf, divorcé, marié, sans enfant à charge : 300 % du salaire de référence ;
- majoration par personne à charge : 100 % du salaire de référence.

Article 1.2
En vigueur étendu

Le paragraphe 2 « Personnel cadre. - Garantie incapacité » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le bénéfice de la garantie est accordé sans condition d'ancienneté aux salariés cadres qui seraient en activité à la prise d'effet du régime.
En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, ayant donné lieu à une intervention du régime de base de la sécurité sociale, les salariés cadres bénéficieront d'une indemnisation complémentaire. Celle-ci interviendra à compter du 91^e jour d'arrêt fixe et continu.
Le montant des indemnités journalières, y compris les prestations de sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel, s'élèvera à 80 % du salaire brut tranche A.
»

Article 1.3
En vigueur étendu

Le paragraphe 2 « Personnel cadre. - Garantie invalidité » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le bénéfice des garanties est accordé, sans condition d'ancienneté, à tous les salariés qui seraient en activité à la prise d'effet du régime.
Les salariés, classés en invalidité 1^{re} catégorie par la sécurité sociale ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité compris entre 33 % et 66 %, percevront une rente d'invalidité complémentaire à hauteur de 48 % du salaire de référence limité à la tranche A, y compris les prestations versées par la sécurité sociale.
Les salariés, classés en invalidité 2^e ou 3^e catégorie par la sécurité sociale ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 %, percevront une rente d'invalidité complémentaire à hauteur de 80 % du salaire de référence limité à la tranche A, y compris les prestations versées par la sécurité sociale.
Le service de la rente complémentaire cesse dès que la sécurité sociale arrête le versement des prestations en espèces, ou lors du service de la pension vieillesse pour inaptitude au travail, et au plus tard à la date de mise à la retraite.
L'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité. »

Article 2
En vigueur étendu

Le paragraphe « Cotisations » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour les garanties décès, rente éducation, incapacité et rente invalidité, les cotisations (frais de gestion des régimes compris) sont fixées à :

- non-cadres : 0,50 % du salaire total « tranche A + tranche B » dont :
 - 0,46 % correspond aux garanties assurées par AG2R Prévoyance ;
 - 0,04 % est attribué au financement de la garantie rente éducation assurée par l'OCIRP ;
- cadres : 1,63 % du salaire total tranche A dont :
 - 1,59 % correspond aux garanties assurées par AG2R prévoyance ;
 - 0,04 % est attribué au financement de la garantie rente éducation assurée par l'OCIRP,et réparti entre employeurs et salariés à raison de :

- non-cadres :
 - 50 % à la charge de l'employeur ;
 - 50 % à la charge du salarié. Dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance exclusivement le coût de la garantie incapacité de travail ;
- cadres :
 - 1,50 % tranche A à la charge de l'employeur ;
 - 0,13 % tranche A à la charge du salarié.

Dès lors que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires versées en application du présent régime de prévoyance, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisations. Cependant, lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant cette période d'indemnisation complémentaire, les cotisations restent dues sur la base du salaire réduit. L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou la suspension du versement des prestations par l'organisme assureur désigné.

Article 3
En vigueur étendu

Le paragraphe « Champ d'application » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Il est institué un régime de prévoyance au profit des salariés non cadres et cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sport et équipements de loisirs, afin de lui assurer le service :

- d'un capital et de rentes éducation en cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue ;
- de prestations complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en cas d'arrêt de travail ;
- dans les conditions définies dans le présent avenant.

Entraîne la suspension du droit à garantie et du financement correspondant, la suspension du contrat de travail, en cas de congés ou absences non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est en revanche maintenu, moyennant paiement des cotisations (sauf dispositions particulières prévues au paragraphe « Cotisations »), au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Indépendamment de toute application d'un dispositif de portabilité, le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail (sauf si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations). »

Article 4
En vigueur étendu

Article 4.1
En vigueur étendu

Les paragraphes « Capital » prévus au 1. « Personnel non cadre » et au 2. « Personnel cadre. - Garantie décès/ invalidité permanente et absolue » sont modifiés comme suit :

Le dernier alinéa : « En ce qui concerne les participants âgés de plus de 65 ans, les garanties sont réduites au quart de celles définies dans le présent article », est supprimé.

Article 4.2
En vigueur étendu

Les paragraphes « Double effet » prévus au 1. « Personnel non cadre » - et au 2. « Personnel cadre. - Garantie décès-invalidité permanente et absolue » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié du salarié, alors qu'il reste au jour du décès des enfants à la charge du conjoint qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès, entraîne le versement au profit de ces derniers (par parts égales entre eux) d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié. »

Article 4.3
En vigueur étendu

Les paragraphes « Maintien de la garantie en cas de décès prévus au 1. « Personnel non cadre » et au 2. « Personnel cadre » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Salarié ou ancien salarié bénéficiant du maintien de la garantie décès en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

Les garanties en cas de décès, telles qu'elles sont définies par le présent régime, sont maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion de l'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP comme organismes assureurs mutualisateurs du régime de prévoyance conventionnel, au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Définition de la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion s'applique à tout décès survenu postérieurement au 1er janvier 2002.

N'entre pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion, l'invalidité permanente et absolue (IPA) du salarié ou de l'ancien salarié survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations est maintenue par l'OCIRP conformément aux dispositions de son règlement général, mais cesse pour les garanties assurées par l'AG2R à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

Les exclusions de garanties prévues par l'accord s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue tant que des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité seront versées par AG2R Prévoyance et au plus tard jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse. »

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Les dispositions du présent avenant s'appliqueront pour tout événement survenant postérieurement à cette date d'effet.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Article 7
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail.

Accord du 9 février 2012 relatif à la création d'une section paritaire professionnelle

La FPS ;

La DICA,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

En vigueur étendu

Conformément à l'article R. 6332-16 du code du travail, les signataires du présent accord demandent aux OCPA la création d'une section professionnelle. (1)

(1) Le préambule de l'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-5 du code du travail.

(Arrêté du 17 avril 2013 - art. 1)

Article 1er
En vigueur étendu

Les membres de cette section professionnelle seront désignés parmi les membres de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche (CPNEFP sport-loisirs).

Article 2
En vigueur étendu

La section professionnelle se réunira les mêmes jours que la CPNEFP.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 132-2-2 du code du travail.

A l'issue du délai d'opposition, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Avenant du 20 septembre 2012 rectifiant l'accord du 11 octobre 1989

FPS ;

DICA.

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Souhaitant rectifier quelques erreurs matérielles intervenues lors de la dernière mise à jour de l'avenant relatif aux cadres, les signataires du présent accord ont décidé des modifications suivantes :

Article 1er

En vigueur étendu

Au deuxième alinéa, les termes : « par l'employeur avec l'accord du salarié » sont remplacés par : « par accord entre les parties ».

Article 2

En vigueur étendu

Le dernier alinéa est complété par : « sauf si le calcul prévu au paragraphe précédent est plus favorable au salarié ».

Article 3

En vigueur étendu

La première phrase est remplacée par : « Le cadre qui désire prendre sa retraite devra prévenir son employeur 1 mois avant la date à laquelle il souhaite mettre fin à son contrat s'il justifie d'une ancienneté de services continus inférieure à 2 ans, et 2 mois pour une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans. »

Article 4

En vigueur étendu

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère chargé du travail à l'expiration du délai d'opposition et au conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires ont convenu de demander l'extension du présent avenant.

Avenant du 20 septembre 2012 relatif à la mise à jour des articles du code du travail

FPS ;

DICA.

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Considérant qu'à la suite de la recodification du code du travail, différents articles de la convention collective font référence à une codification obsolète ;

Considérant par ailleurs que des erreurs matérielles figurent dans la convention collective, notamment à la suite du dernier travail de mise en conformité de la convention collective avec de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires ;

Qu'ainsi la convention collective n'est actuellement pas à jour,

les signataires du présent accord ont décidé des modifications suivantes :

Article 1er

En vigueur étendu

La référence aux articles L. 131-1 et suivants du code du travail est remplacée par « L. 2221-1 et suivants ».

Article 2

En vigueur étendu

La référence à l'article L. 132-17 du code du travail est remplacée par « L. 2232-8 ».

Article 3
En vigueur étendu

La référence à l'article L. 412-5 du code du travail est remplacée par « L. 2141-11 » et celle relative aux articles R. 412-2 et R. 412-3 est remplacée par « R. 2143-2 et R. 2143-3 ».

Le premier alinéa du paragraphe intitulé « Désignation » est complété par la phrase suivante : « Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un délégué syndical peut être désigné dans les conditions prévues à l'article L. 2143-6 du code du travail. »

Article 4
En vigueur étendu

La référence aux articles L. 451-1 et suivants du code du travail est remplacée par « L. 3142-7 et suivants ».

Article 5
En vigueur étendu

La référence à l'article L. 421-2 du code du travail est remplacée par « L. 2312-8 ».

Article 6
En vigueur étendu

Le terme « 1 an » est remplacé par « 4 ans, sauf accord de groupe ou d'entreprise fixant une durée inférieure comprise entre 2 ans et 4 ans ».

Article 7
En vigueur étendu

La référence aux articles L. 422-1 et suivants du code du travail est remplacée par « L. 2313-1 et suivants ».

Article 8
En vigueur étendu

La référence à l'article L. 431-3 du code du travail est remplacée par « L. 2313-13 ».

Article 9
En vigueur étendu

La référence aux articles L. 431-1 et suivants du code du travail est remplacée par « L. 2322-1 et suivants ».

Article 10
En vigueur étendu

Le terme « 1 an » est remplacé par « 4 ans, sauf accord de groupe ou d'entreprise fixant une durée inférieure comprise entre 2 ans et 4 ans ».

Article 11
En vigueur étendu

La référence aux alinéas 2 et 3 de l'article L. 433-12 du code du travail est remplacée par « aux alinéas 2 et 3 de l'article L. 2324-24 ».

Article 12
En vigueur étendu

La référence aux articles L. 236-1 et suivants du code du travail est remplacée par « L. 4611-1 et suivants ».

Article 13
En vigueur étendu

Au premier alinéa du 2e point de l'article 43, la référence à « 130 heures » est remplacée par « 220 heures », conformément à l'accord de branche étendu du 24 janvier 2008.

Article 14
En vigueur étendu

La volonté des signataires de l'avenant du 28 septembre 2010 était bien de ne supprimer et remplacer que les dispositions du quatrième alinéa de l'article 44 et non l'article 44 dans son entier.

Par ailleurs, le premier alinéa de l'article 44 est modifié comme suit :

« Le salarié a droit à un congé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables. »

Article 15
En vigueur étendu

La référence à l'article L. 212-5-1 du code du travail est remplacée par « L. 3121-11 » et celle de l'article L. 223-4 est remplacée par « L. 3141-5 ».

Article 16
En vigueur étendu

Le quatrième alinéa commençant par « excepté pour le 1er Mai » est supprimé.

Article 17
En vigueur étendu

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère chargé du travail à l'expiration du délai d'opposition et au conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires ont convenu de demander l'extension du présent avenant.

Avenant du 10 octobre 2013 à l'accord du 28 janvier 1994 relatif au régime de prévoyance

FPS ;

DICA.

FS CFDT.

En vigueur étendu

Réunis en commission paritaire le 10 octobre 2013, les signataires ont décidé de modifier les dispositions de l'accord du 28 janvier 1994 relatif au régime de prévoyance afin de mettre les dispositions conventionnelles en conformité avec la réglementation en vigueur concernant la définition du personnel bénéficiaire des garanties au regard du décret du 9 janvier 2012 et de prendre en compte la situation de salariés en cumul emploi-retraite.

Article 1er
En vigueur étendu

Le paragraphe 1 du « Champ d'application » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Il est institué un régime de prévoyance au profit des salariés non cadres et cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sport et équipements de loisirs.

On entend par non-cadres le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

On entend par cadres le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

Ce régime de prévoyance permet d'assurer le service : ».

La suite de l'article demeure inchangée.

Article 2
En vigueur étendu

Au paragraphe 1 « Personnel non cadre. - Garanties décès invalidité permanente et absolue. - Capital », les termes : « avant son départ en retraite » sont supprimés.

Article 2.2
En vigueur étendu

Au paragraphe 2 « Personnel cadre. - Garanties décès invalidité permanente et absolue. - Capital », les termes : « avant son départ en retraite » sont supprimés.

Article 2.3
En vigueur étendu

Au paragraphe 1 « Personnel non cadre. - Garantie incapacité temporaire de travail. - Durée de l'indemnisation », les termes : « à la date d'acquisition de la pension vieillesse de la sécurité sociale » sont supprimés.

Article 2.4
En vigueur étendu

Le paragraphe 2 « Personnel cadre. - Garantie incapacité » est complété par les dispositions suivantes :

« Le versement des indemnités journalières complémentaires à la sécurité sociale cesse au plus tard au 1 095e jour d'arrêt de travail.

Dans tous les cas, le versement cesse lors de la reprise de travail, au décès du salarié ou lors de la reconnaissance de l'invalidité ou de l'incapacité permanente professionnelle. »

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le 1er janvier 2014.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Accord du 23 juin 2014 relatif au travail à temps partiel

FPS ;

DICA.

FS CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

A la suite de la signature de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 puis de la promulgation de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont choisi d'engager des négociations sur le travail à temps partiel afin de compléter les dispositions déjà négociées dans la branche.

Selon les données issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, les salariés travaillant à temps partiel représentent 28 % des salariés de la branche. Ce nombre est stable depuis de nombreuses années.

Le travail à temps partiel est présent dans la branche tant en raison du profil de certains salariés (étudiants, jeunes pères ou mères de famille) que de la concentration de l'activité et de l'affluence de la clientèle dans de nombreux magasins en début ou en fin de journée et en fin de semaine.

Les signataires du présent accord souhaitent réaffirmer que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou, inversement, les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un poste à temps partiel bénéficient d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi de mêmes caractéristiques.

Soucieux de concilier le respect des conditions d'emploi des salariés à temps partiel et les besoins spécifiques des entreprises de la branche, les signataires du présent avenant ont convenu de modifier les dispositions suivantes, les autres dispositions conventionnelles demeurant inchangées.

Article 1er
En vigueur étendu

1.1. Principe d'une durée minimale hebdomadaire de 24 heures

En application de l'article L. 3123-14-4 du code du travail, le troisième paragraphe de l'article 39 (personnel à temps partiel) de la convention collective est supprimé.

Par ailleurs, à l'article 6 « Garanties individuelles » de l'avenant du 26 avril 1993 relatif au travail à temps partiel, le premier point est remplacé par :

« La durée de travail des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à 24 heures par semaine ou à son équivalent mensuel. »

Cette modification entre en vigueur à compter du 1er janvier 2016 pour les contrats en cours, conformément à l'article 12. VIII de la loi du 14 juin 2013.

1.2. Dérogations pour certains salariés

Toutefois une durée inférieure peut être fixée pour :

- les salariés qui en font la demande écrite et motivée par des raisons personnelles ;
- les salariés qui en font la demande, et ce afin de leur permettre de cumuler plusieurs activités professionnelles ;
- les salariés de moins de 26 ans qui poursuivent leurs études.

Par ailleurs, une durée inférieure à 24 heures hebdomadaires peut également être prévue pour les salariés qui occupent des emplois d'entretien ou de sécurité, de comptabilité, de secrétariat ou d'assistantat dans les entreprises de moins de 20 salariés, à condition que leurs horaires soient réguliers ou permettent le cumul de plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité de 24 heures par semaine et que la durée du travail soit au minimum de 7 heures par mois pour les salariés chargés du nettoyage et de l'entretien des locaux et de 16 heures par mois pour les autres emplois mentionnés.

Enfin, une durée inférieure à 24 heures hebdomadaires peut être prévue pour les salariés :

- qui remplacent temporairement un autre salarié travaillant moins de 24 heures par semaine, notamment dans le cadre d'un congé parental d'éducation ;
- ou qui travaillent pendant une durée inférieure à cette durée minimale sur préconisation du médecin du travail ou dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique.

Article 2
En vigueur étendu

En application de l'article L. 3123-16 du code du travail, à l'article 6 « Garanties individuelles » de l'avenant du 26 avril 1993 relatif au travail à temps partiel, la seconde phrase du sixième point est remplacée par les dispositions suivantes :

« La journée de travail ne peut comporter plus d'une coupure de 2 heures maximum, sauf fermeture du magasin ou demande motivée du salarié.

En tout état de cause, cette coupure ne peut excéder 3 heures. »

Article 3
En vigueur étendu

Des heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite du tiers de la durée contractuelle de travail hebdomadaire ou mensuelle. Elles donnent lieu à une majoration de salaire :

- de 10 % pour les heures accomplies dans la limite de 1/10e de la durée contractuelle ;
- de 25 % pour les heures accomplies au-delà.

Article 4
En vigueur étendu

4.1. Possibilité d'augmenter temporairement le temps de travail pour les salariés qui le souhaitent

Les employeurs peuvent proposer aux salariés à temps partiel qui le souhaitent d'augmenter temporairement la durée du travail prévue dans leur contrat sans pour autant atteindre la durée légale du travail. Cette modification fait l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail.

Le refus d'un salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant ne peut entraîner de sanction disciplinaire, ni de rupture anticipée de son contrat.

L'employeur ne peut faire appel qu'à des salariés volontaires pour mettre en oeuvre un avenant complément d'heures.

Lorsque plusieurs salariés sont volontaires pour se voir proposer un avenant correspondant à leur qualification, sont prioritaires les salariés à temps partiel en contrat à durée indéterminée souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet.

4.2. Nombre maximum d'avenants

Le nombre d'avenants pouvant être signés par année civile et par salarié ne peut être supérieur à sept pour une durée totale maximale de 18 semaines par an, sauf cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

4.3. Rémunération des heures effectuées

La rémunération des heures effectuées dans le cadre de cet avenant est majorée dans les conditions suivantes :

- en cas de remplacement d'un salarié absent : 7 % ;
- hors cas de remplacement :
- 10 % jusqu'à 9 semaines par an ;
- 15 % de la 10e à la 14e semaine ;
- 25 % de la 15e à la 18e semaine.

Article 5
En vigueur étendu

Conclu pour une durée indéterminée, l'accord sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère chargé du travail à l'expiration du délai d'opposition et au conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires ont convenu de demander l'extension du présent accord.

Le présent accord s'appliquera le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Avenant n° 2 du 23 juin 2014 à l'avenant du 4 novembre 2004 relatif au CQP « Technicien-vendeur en produits de sport »

FPS.

FS CFDT.

En vigueur étendu

A la suite des travaux effectués au sein de la CPNEFP de la branche visant la création d'une nouvelle option du CQP de technicien-vendeur en produits de sport et de l'adoption des référentiels d'une certification spécifique en matière de running-course à pied, les signataires du présent avenant ont convenu des dispositions ci-après.

Article 1er
En vigueur étendu

Le troisième alinéa des visas est complété comme suit :

« Vu les décisions de la CPNEFP en date du 9 mars 2004 et du 10 juin 2014 portant approbation du cahier des charges comprenant les référentiels des quatre options du CQP ; ».

Article 2
En vigueur étendu

L'article 1er est complété par un dernier tiret :

« - option produits running-course à pied. ».

Article 3
En vigueur étendu

Les référentiels figurant en annexe constituent l'annexe IV de l'accord.

Article 4
En vigueur étendu

Cette option produits running-course à pied fera l'objet d'une demande d'inscription complémentaire au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) au même titre que les trois premières options.

Article 5
En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à toutes les parties conformément aux dispositions du code du travail.

Il sera déposé en un exemplaire à la direction des relations du travail et par voie électronique, et son extension sera demandée aussitôt.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Cahier des charges du CQP « Course à pied »

A. - Définition des publics Conditions d'obtention des CQP

1. Le CQP s'adresse prioritairement aux catégories de publics suivants :

- personnes issues de la profession, en situation d'emploi, souhaitant valider les compétences acquises par l'expérience professionnelle ;
- salariés de la branche, dans le cadre des actions de formation professionnelle continue, à l'initiative de l'entreprise ;
- jeunes de 18 à 25 ans dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- personnes issues de la profession, en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur insertion ;
- salariés ou demandeurs d'emploi relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle.

2. Conditions d'obtention du CQP

Le CQP peut être délivré aux personnes qui remplissent l'une des conditions suivantes :

1° Avoir suivi les actions de formation définies dans le référentiel de formation ;

2° Justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans le métier.

Pour obtenir le CQP le candidat doit avoir réussi à l'examen de certification.

B. - Référentiel des activités professionnelles

Le titulaire du CQP, mention course à pied, exerce des fonctions de vente, conseil et réalise des adaptations en semelle de chaussures dans le cadre de l'activité de la course à pied.

1. Vente

Il prend en charge le client, s'informe de ses besoins et le conseille.

Il assure la vente des produits, matériels et accessoires.

Il veille à la bonne présentation des produits sur les présentoirs.

Il informe le responsable matériel de toute rupture de stock.

Il réalise les inventaires demandés par le responsable selon les procédures définies.

Il assure le rangement de la surface de vente.

Il participe, selon les procédures définies, au nettoyage du magasin.

Il vend les produits complémentaires (chaussettes, pommade, lacets, entretien des chaussures).

2. Atelier semelle et boot-fitting

Il analyse la morphologie et la foulée des clients.

Il entretient le tapis de course électrique.

Il diagnostique les problèmes les plus courants et leurs conséquences au niveau de la pratique de la course à pied.

Il réalise des semelles thermo-formables selon les procédures préconisées par les fabricants.

Il participe selon la procédure définie au rangement et à l'organisation du magasin.

Il réalise les inventaires des semelles.

Il vend les produits complémentaires (chaussettes, pommade, lacets, entretien des chaussures).

C. - Référentiel de compétences

Le titulaire du CQP possède des compétences techniques et commerciales qui lui permettent d'adapter ses conseils en fonction de la pratique et des caractéristiques physiologiques du client. Il est impliqué dans le milieu de la course à pied. Il possède des qualités de rigueur, de sérieux, d'autonomie ; il a le sens des relations humaines, il aime le contact, il a une présentation sportive et pratique la course à pied.

Compétences techniques

Etre capable :

- de déterminer les paramètres techniques appropriés à chaque type de pratiquant et de pratique ;
 - d'évaluer les caractéristiques morphologiques et anatomiques de l'utilisateur ;
 - d'identifier le niveau et le type de pratique ;
 - de diagnostiquer les problèmes particuliers ;
 - de réaliser des analyses de foulées sur tapis de course ; en déduire les critères de choix de chaussures, de vêtement et d'accessoires matériels (instruments de mesure, lunettes, bâtons, diététique, produits de protection et de soins).
- Effectuer les opérations de boot-fitting suivant le cahier des charges des fabricants.
Vérifier et entretenir un tapis de course.

Organiser son poste de travail :

- organiser son espace de travail pour permettre l'analyse des foulées et l'essayage des chaussures ;
- organiser le rangement du matériel de boot-fitting ;
- mise en place du tapis de course et de prise de vue.

Connaissances :

- des typologies de coureur ;
- des conditions de pratique de sécurisation ;
- de l'environnement du trail et du running ;
- physiologiques du sport et de la course à pied en particulier ;
- des paramètres anatomiques et biomécaniques liés à la course à pied ;
- des pathologies et problématiques fréquemment rencontrées en course à pied ;
- des différents types de foulée ;

- connaissance de logiciel d'analyse de foulée ;
- prise de vue ;
- utilisation et entretien de tapis de course.
- Des produits :
- chaussures :
- conception, matériaux ;
- caractéristiques techniques, avantages clients ;
- volumes chaussants ;
- textiles :
- vocabulaire ;
- conception, matériaux ;
- lexique technique ;
- codes d'entretien des textiles ;
- grilles internationales des tailles ;
- spécificité des produits compressifs ;
- spécificité des produits triathlon (+ néoprène) ;
- spécificité des sous-vêtements ;
- spécificité des chaussettes ;
- accessoires :
- fonctionnement, conception et conseils d'utilisation :
- montres (GPS, cardio-fréquencemètre, chronomètre, podomètre...) ;
- électrostimulation ;
- lunettes ;
- frontales ;
- bagagerie ;
- librairie, cartographie ;
- bâtons.
- Diététique sportive :
- les compléments alimentaires ;
- les règles de base ;
- les produits : hydratants, énergétiques, protéinés, énergisants.
- Protection :
- les prothèses articulaires ;
- les crèmes et pommades.
- Boot-fitting :
- vocabulaire ;
- modèles de semelles thermo-formables et outillage ;
- la limite entre le boot-fitting et la podologie.
- Handisport.

Compétences commerciales

Etre capable :

- d'accueillir le client selon les règles ;
- de créer le contact ;
- de déceler les besoins, les motivations du client ;
- de chercher/ trouver l'adéquation produit/ client ;
- d'orienter le client vers le type de produit correspondant à sa pratique, à sa morphologie et à sa foulée ;
- de structurer un argument en caractéristiques, avantages, bénéfices, compte tenu de la conception spécifique du produit et du pratiquant ;
- d'orienter le client sur la meilleure façon d'utiliser le produit ;
- d'informer le client sur les risques liés à l'utilisation du matériel et à la pratique (usure des chaussures, blessures) ;
- d'informer le client sur les conditions d'entretien des produits en s'assurant qu'elles sont bien comprises ;
- de communiquer au client toute information complémentaire ;
- de proposer une vente complémentaire ;
- d'établir un devis selon les procédures définies ;
- de proposer et d'informer le consommateur des garanties selon les produits (instruments de mesure, électrostimulation).

Connaissances :

- des phases essentielles de la vente :
- l'accueil ;
- la découverte des attentes et des besoins du client ;
- la recherche de ses motivations ;
- la présentation des articles et l'argumentation structurée ;
- la réponse aux objections du client ;
- la conclusion de la vente ;
- les ventes complémentaires ;
- la conclusion générale de la vente ;
- des attentes des pratiquants :
- confort, amorti, stabilité ;
- sécurité ;
- performance, rendement, dynamisme ;
- plaisir ;
- minimalisme.

Compétences de gestion et merchandising

Etre capable de :

- réaliser des inventaires selon les procédures définies ;
 - comprendre à quoi sert un inventaire ;
 - participer aux commandes de base et réassortiment.
- Organiser l'espace vente et informations :
- agencement du magasin ;
 - organisation d'actions de promotion ;
 - mise en place du produit.
- Connaissances :
- chiffre d'affaires et répartition par rayon ;
 - saisonnalité ;
 - coefficients et taux de marge ;
 - taux de marge pondérée ;
 - rotation et stock moyen ;
 - processus d'achat ;
 - les bases du merchandising ;
 - le marché, tendances et évolutions ;
 - les marques leaders ;
 - la segmentation ;
 - les fédérations existantes ;
 - les grandes courses et courses populaires ;
 - la politique des clubs et associations ;
 - la presse ;
 - l'organisation d'une course : les étapes administratives et techniques ;
 - le budget et la recherche de sponsors (contrats types).

Compétences de communication

Etre capable :

- de décrire et d'expliquer les données techniques ;
- d'exploiter, de comprendre et de commenter les fiches produit ;
- d'exploiter, de comprendre et de commenter les guides techniques.

Communiquer avec le groupe :

- avoir conscience de l'autre ;
- maîtriser son ressenti et ses émotions ;
- écouter et prendre en compte les interventions du groupe.

Informier :

- signaler les événements, les problèmes, en temps ou selon les procédures.

Rechercher des informations sur les produits :

- identifier les différentes sources d'information ;
- identifier les personnes ressources.

Connaissances :

- base de la communication interpersonnelle ;
- base des rouages de la communication événementielle ;
- base informatique, réseaux sociaux et e-commerce.

D. - Référentiel de formation

Programme de la formation

Durée : la durée indicative de la formation est de 252 heures + 7 heures d'examen.

La durée de la formation peut être adaptée aux publics accueillis pour considérer les niveaux d'entrée et les validations partielles de modules.

Techniques de produits chaussures et accessoires : 126 heures

Biomécanique et physiologie	14 heures
Générale, filière énergétique Appliquée à la course à pied Approche ostéo-articulaire du pied : - musculaire - vasculaire - sensorielle Proprioception	
Analyse du pied et de la course	
Les différentes parties du pied Paramètres dimensionnels, volumes chaussants et différentes formes Analyse statique appliquée à la course à pied : - appuis statiques Analyse dynamique appliquée à la course à pied : - appuis dynamiques et foulées - pronation - supination	

Préconisations et conseils, diagnostic problèmes potentiels, risque de blessures et solutions	
Pointures	
Particularités en fonction des pratiques, des pays, des modèles (homme, femme, enfant)	
Conception et fabrication, connaissances des différentes parties et des matériaux entrant dans la composition d'une chaussure	
Running, trail Théorie Matériaux utilisés Fabrication Choix de modèle Etude des paramètres dimensionnels Etude des paramètres mécaniques Etude des différents types de chaussures Positionnement du produit dans un rayon Connaissance des nouveaux concepts Etude des tendances Pratique Course à pied : - tests terrain goudron - tests terrain chemin - tests terrain piste Trail : - tests tout terrain et montagne Handisport	
Différents concepts et solutions proposés par les marques	87 h 30
Services clients à proposer	
Analyse de la foulée, réalisation de semelles, organisation de l'atelier	
Boot-fitting	14 heures
Semelles thermo-formables	
Etude de cas	
Pratique	
Tapis de course	7 heures
Connaissance de logiciel d'analyse de foulée	
Prise de vue	
Utilisation et entretien de tapis course	
Segment de l'athlétisme	3 h 30
Spécificité des chaussures	
Sprint	
Demi-fond	
Cross	
Saut	

Produits associés : 56 heures

Textile	28 heures
Technique produit gamme textile running, trail et marche nordique	

Vocabulaire	
Haut, bas	
Automne, hiver/ printemps, été	
Conception et matériau, lexique technique	
Les tissus :	
- étude des fiches techniques : composition, applications spécifiques au running :	
- paramètres de différences des matières	
- noms commerciaux et caractéristiques	
- textile protection et confort	
- code d'entretien des textiles	
- grilles internationales des tailles	
- importance du rayon textile dans un magasin, les marques leaders de chaque rayon	
Produits de compression	
Spécificité triathlon et combinaisons néoprène	
Sous-vêtements	
Chaussettes	
Accessoires	
Montres (GPS, cardiofréquence, chronomètre, podomètre...)	7 heures
Electrostimulation	3 h 30
Lunettes	3 h 30
Frontales	
Bagagerie	
Librairie, cartographie	
Bâtons	3 h 30
Diététique sportive et alimentation du coureur	7 heures
Produits hydratants, protéinés	
Produits avant effort, pendant et récupération :	
- boissons	
- gels	
- barres	
- gâteaux	
Différentes protections	3 h 30
Prothèses, orthèses articulaires	
Accessoires et crèmes	

Environnement : 14 heures

Dynamisation du magasin par le service à la clientèle	7 heures
Marché du running, du trail et de l'athlétisme en France :	
- évolution des marchés, tendances, les chiffres clefs	
- les marques leaders	
- la segmentation	
Environnement	7 heures
Connaissance de la pratique :	
- fédérations existantes	
- grandes courses et courses populaires	
- politique des clubs et associations	
- revues existantes	
- organiser une course : les étapes administratives et techniques	
- budget et recherche de sponsors (contrats types)	

Commerce et gestion : 56 heures

Techniques de vente et de communication	28 heures
Techniques de vente	
Phases essentielles de la vente :	
- l'accueil	
- la découverte des attentes et des besoins du client	
- la recherche de ses motivations	
- la présentation des articles et l'argumentation structurée	
- la réponse aux objections du client	
- la conclusion de la vente	
- les ventes complémentaires	
- la conclusion générale de la vente	
Techniques de vente adaptées aux différents produits running	
E-commerce, événementiel et réseaux sociaux	
Attentes des pratiquants :	
Confort, amorti, stabilité	
Sécurité	
Performance, rendement, dynamisme	

Plaisir	
Minimalisme	
Travaux pratiques vente :	
Argumentaire et conseil	
Utilisation des caractéristiques techniques	
Vente complémentaire	
Sketches, mises en situation	
Approche commerciale et merchandising	14 heures
Organisation de l'espace vente et informations :	
- agencement du magasin	
- organisation d'actions de promotion	
- mise en place du produit	
Connaissance de base en gestion :	14 heures
Détermination des objectifs de chiffre d'affaires et répartition par rayon	
Saisonnalité	
Coefficients et taux de marge	
Taux de marge pondéré	
Rotation et stock moyen	
Processus d'achat	

E. - Modalités d'accès à la certification

Trois modalités d'accès aux CQP pour les personnes justifiant d'un niveau V de formation (CAP, BEP ou équivalent) :

- par la voie du contrat de professionnalisation : contrat de 6 mois en alternance, dont 252 heures de formation en centre et 7 heures d'examen ;
- par la voie de la formation professionnelle continue : stage de 231 heures en centre + 4 mois attestés d'expérience en entreprise + 7 heures d'examen ;
- par la voie de la VAE (validation des acquis de l'expérience) :
- après 3 ans (ou 3 saisons) attestés, d'expérience en entreprise ;
- une évaluation de chaque postulant à ce parcours de formation permettra d'établir une catégorie de niveau. Quatre catégories : débutant, intermédiaire, confirmé, expert.

Débutant : formation complète préalablement définie.

Intermédiaire : la formation nécessaire est de 9 jours + 1 jour d'examen pour le passage du CQP (contenu à définir en fonction du positionnement).

Confirmé : la formation nécessaire est de 4 jours + 1 jour d'examen pour le passage du CQP (contenu à définir en fonction du positionnement).

Expert : la formation nécessaire est de 2 jours + 1 jour d'examen pour le passage du CQP (contenu à définir en fonction du positionnement).

F. - Modalités de validation

Le CQP de conseiller technique course à pied valide un niveau V de qualification reconnu par la convention collective au coefficient 70.

L'organisation de la certification est réalisée dans les mêmes conditions, quel que soit le mode d'accès au CQP.

Certification course à pied

Organisation de la certification

La certification se déroule en deux parties :

- une partie théorique ;
- une partie technique.

La partie technique n'est accessible qu'aux candidats ayant obtenu au moins une moyenne de 12/20 à la partie théorique.

Obtention de la certification

Pour obtenir la certification le candidat doit justifier d'au moins :

- une note égale à 12/20 aux épreuves théoriques ;
 - une note égale à 15/20 aux épreuves pratiques,
- soit un minimum de 27/40 pour l'obtention de la certification de technicien produits course à pied.

Première partie de l'examen : partie théorique

La première partie de l'examen, notée sur 20 points, est constituée de trois modules :

Module 1 : Pratiques.

Module 2 : Techniques produits.

Module 3 : Environnement de la pratique.

Chaque module est assorti d'un coefficient :

Module 1 : notation sur 10 points.

Module 2 : notation sur 25 points.

Module 4 : notation sur 5 points.

Organisation de l'examen :

L'examen est organisé sous forme de questionnaires : QCM, questions ouvertes, questions fermées, résolution de problématiques d'ordre technique. Toute mauvaise réponse entraîne une pénalité de 1 point.

Module 1 : Pratiques

Objectifs :

- vérifier les connaissances techniques du candidat, les aptitudes à analyser la foulée d'un pratiquant, diagnostiquer des problèmes et proposer des solutions adaptées ;
- vérifier les connaissances sur les connaissances biomécaniques ;
- vérifier les aptitudes à diagnostiquer les problèmes techniques les plus courants et leurs conséquences au niveau du pratiquant ;
- vérifier les capacités à résoudre les problèmes ;
- réaliser des semelles thermo-formables ;
- vérifier les capacités à interpréter, utiliser les fiches techniques.

Module 2 : Techniques. - Produits

Objectifs :

- vérifier les connaissances techniques du candidat dans les domaines des produits « trail, running » (chaussures, textiles, diététique et accessoires) ;
- vérifier l'aptitude à conseiller en fonction des portraits types de pratiquants.

Module 3 : Environnement de la pratique

Objectifs : vérifier les connaissances sur :

- l'évolution des marchés, tendances, les chiffres clefs ;
- les marques leaders, leurs concepts ;
- les grandes courses et événements sportifs.

Deuxième partie de l'examen : épreuve pratique atelier

La deuxième partie de l'examen, notée sur 20 points, est constituée de 4 mises en situation obligatoires :

Chaque mise en situation est notée de façon différenciée :

- mise en situation 1 : 4 points ;
- mise en situation 2 : 3 points ;
- mise en situation 3 : 8 points ;
- mise en situation 4 : 5 points.

Organisation de l'examen :

L'épreuve pratique se déroule de la façon suivante :

Le candidat tire au sort un numéro « déterminant ».

- un lot de modèle de chaussures et quelques accessoires ;
- deux vidéos ;
- un portrait coureur (sexe, âge, taille, poids, niveau, pratique recherchée) ;
- une semelle thermo-formable (une personne du jury se mettra à contribution pour jouer le rôle du client).

1. Chaque candidat visionne (suite au tirage au sort) deux vidéos de coureur : une vidéo en champ libre extérieur et une vidéo sur tapis de course.

Critères d'évaluation :

- durée : temps limité (5 minutes maximum ; tout dépassement entraîne une pénalité de 1 point) ;
- qualité : il doit analyser pour chacune des vidéos le profil du coureur, le type de foulée et d'éventuelles préconisations.

2. Semelle thermo-formable

Critères d'évaluation :

- choix de la taille de la semelle ;
- adaptation à la morphologie ;
- finition.

3. Vente-conseil

Le candidat doit simuler une vente parmi un lot de chaussures et de matériel repérés par une fiche technique descriptive, auprès du portrait coureur tiré au sort.

Critères d'évaluation :

- comportement commercial (élocution, dynamisme, sourire...) : 1/5 ;
- respect des étapes de la vente : 1/5 ;
- capacité à diagnostiquer le besoin du client : 1/5 ;
- pertinence des propositions/ argumentation : 1/5 ;
- capacité à répondre aux objections : 1/5.

4. Accessoire

Simulation d'une opération de conseil auprès du client portrait client-coureur tiré au sort.

Critères d'évaluation :

- critères de la mise en situation 3 vente-conseil : 1/3.

Textes Salaires

Accord du 6 juin 2006 relatif aux salaires

Fédération professionnelle des entreprises du sport et de loisirs (FPS) ;
Chambre syndicale nationale des distributeurs de véhicules de loisirs (DICA).

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ;
Fédération des syndicats, commerce, service et force de vente CFTC.

En vigueur étendu

Article 1er
Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima conventionnels applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs.

Article 2
Grille des salaires minima conventionnels

Les salaires minima conventionnels de la branche, définis pour une durée de travail égale à la durée légale de travail, sont augmentés de 2 %, conformément au tableau ci-après :

(En euros)

COEFFICIENT	SALAIRE BRUT MENSUEL
130	1 242
140	1 247
150	1 253
160	1 263
170	1 278
175	1 287
180	1 298
185	1 308
190	1 324
200	1 344
220	1 428
240	1 489
250	1 540
280	1 640
320	1 856
350	1 979
380	2 111
390	2 203
420	2 346
450	2 566
500	2 754
550	2 958
600	

Les parties signataires ont convenu de ne pas fixer de salaire minimum conventionnel pour le coefficient 600. Article 3 Date d'application
Cet accord sera applicable le 1er juillet 2006. Article 4 Publicité et extension

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 132-2-2 du code du travail.

A l'issue du délai de 15 jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 133-8 et suivants du même code. Avenant étendu, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 18 octobre 2006, art. 1er).

Avenant étendu, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 18 octobre 2006, art. 1er).

Salaires - Accord du 14 septembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2007

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.
(Arrêté du 23 janvier 2008, art. 1er)

Fédération professionnelle des entreprises du sport et des loisirs (FPS) ;

Fédération nationale des distributeurs de véhicules de loisirs (DICA) ;

Chambre syndicale des armuriers et commerçants détaillants en armes et munitions.

Fédération des syndicats commerce, service et force de vente CFTC.

Article 1 En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima conventionnels applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs.

Article 2 En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels de la branche, définis pour une durée de travail égale à la durée légale de travail, sont augmentés conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE BRUT mensuel	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT mensuel
130	1 280,07	250	1 550,00
140	1 284,00	280	1 650,00
150	1 289,00	320	1 890,00
160	1 294,00	350	2 013,00
170	1 312,00	380	2 147,00
175	1 315,00	390	2 240,00
180	1 317,00	420	2 386,00
185	1 325,00	450	2 610,00
190	1 330,00	500	2 801,00
200	1 350,00	550	3 008,00
220	1 450,00	600,00	
240	1 500,00		

Les parties signataires ont convenu de ne pas fixer de salaire minimum conventionnel pour le coefficient 600.

Article 3 En vigueur étendu

Cet accord sera applicable le 1er septembre 2007.

Article 4 En vigueur étendu

Le présent texte sera notifié à toutes les parties, conformément à l'article L. 132-2-2 du code du travail.

A l'issue du délai de 15 jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 133-8 et suivants du même code.

Accord du 19 avril 2012 relatif aux salaires minima conventionnels

(1) Accord étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimal interprofessionnel de croissance et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 5 novembre 2012, art. 1er)

FPS ;

CSNACDAM.

FS CFDT ;

CSFV CFTC.

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima conventionnels applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sport et équipements de loisirs.

Article 2
En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels de la branche, définis pour un temps de travail égal à la durée légale de travail, sont augmentés conformément au tableau suivant :

(En euros.)

Coefficient	Salaire mensuel minimum	Augmentation par rapport à la dernière recommandation patronale
130	1 398,37	2,44 %
140	1 401,00	2,41 %
150	1 405,00	2,41 %
160	1 419,00	3,05 %
170	1 442,00	3,36 %
175	1 444,00	
180	1 447,00	3,43 %
185	1 452,00	
190	1 457,00	3,40 %
200	1 472,00	3,00 %
220	1 577,00	3,25 %
240	1 621,00	2,70 %
250	1 676,00	2,97 %
280	1 778,00	2,79 %
320	2 035,00	3,19 %
350	2 143,00	2,21 %
380	2 283,00	2,20 %
390	2 379,00	2,19 %
420	2 530,00	2,12 %
450	2 762,00	2,11 %
500	2 960,00	2,09 %
550	3 178,00	2,09 %

Article 3
En vigueur étendu

L'examen du rapport de branche et des données portant sur la situation des hommes et des femmes par coefficient ne révèle pas d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les parties conviennent toutefois de rappeler aux entreprises qu'il leur appartient de corriger les écarts de rémunération qu'elles pourraient éventuellement constater entre leurs salariés femmes et hommes.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er mai 2012.

Dans l'hypothèse d'une revalorisation du Smic avant le 1er janvier 2013, les parties conviennent de se revoir afin de réexaminer le présent accord.

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 132-2-2 du code du travail. Il sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 133-8 et suivants du même code.

Accord du 10 avril 2014 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er avril 2014

*(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
(ARRÊTÉ du 11 août 2014 - art. 1)*

La FPS,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

Article 1er En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima conventionnels applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sport et équipements de loisirs.

Article 2 En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels de la branche, définis pour un temps de travail égal à la durée légale de travail, sont augmentés conformément au tableau suivant :

(En euros.)

Coefficient	Salaires mensuel minimum
130	1 445,38
140	1 449,00
150	1 454,00
160	1 459,00
170	1 485,00
175	1 486,00
180	1 488,00
185	1 494,00
190	1 501,00
200	1 514,00
220	1 621,00
240	1 666,00
250	1 723,00
280	1 828,00
320	2 087,00
350	2 200,00
380	2 343,00
390	2 440,00
420	2 595,00
450	2 832,00
500	3 035,00
550	3 259,00

Article 3 En vigueur étendu

L'examen du rapport de branche et des données portant sur la situation des hommes et des femmes par coefficients ne révèle pas d'écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les parties conviennent toutefois de rappeler aux entreprises qu'il leur appartient de corriger les écarts de rémunération qu'elles pourraient éventuellement constater entre leurs salariés femmes et leurs salariés hommes.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er avril 2014.

Article 5
En vigueur étendu

Les parties conviennent de se revoir à la rentrée 2014 dans le cadre du pacte de responsabilité et de solidarité.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément aux dispositions du code du travail.
Il sera déposé en un exemplaire à la direction des relations du travail et par voie électronique, et son extension sera demandée aussitôt.

Textes Extensions

Arrêté du 11 octobre 1989

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 complétée par une annexe n. 1 du 26 juin 1989 ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 août 1989 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er.

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective nationale des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 (une annexe Classification de même date),

à l'exclusion :

- des termes " dispensé par un organisme choisi conjointement par l'employeur et les représentants du personnel " figurant au troisième alinéa de l'article 34 ;
- du quatrième alinéa de l'article 39 ;
- des paragraphes 1 et 2 de l'article 41 ;
- des termes " les heures de travail effectuées en dépassement de l'horaire légal dans le cadre de la modulation prévue à l'article 41 ne s'imputent pas sur le contingent, mais " figurant au deuxième alinéa du paragraphe 2 de l'article 43.

Le dernier alinéa du paragraphe 3 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 du code du travail. L'article 8 est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 423-1 du code du travail.

Le dernier tiret du premier alinéa du paragraphe 3 de l'article 67 est étendu sous réserve de l'application de la loi n. 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Le dernier tiret du premier alinéa du paragraphe 3 de l'article 68 est étendu sous réserve de l'application de la loi n. 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Le deuxième alinéa de l'article 80 est étendu sous réserve de l'application de la loi n. 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Article 2.

L'extension des effets et sanctions de la convention collective et de l'annexe susvisées est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Arrêté du 8 janvier 1990

Article 1 En vigueur

Article 1er.

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs, telles que modifiées par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989, les dispositions :

- dudit avenant n° 2 du 18 octobre 1989 à la convention collective nationale susvisée ;
- de l'avenant n° 1 du 11 octobre 1989 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du troisième alinéa du deuxième paragraphe Départ en retraite de l'article 11.

Arrêté du 12 février 1990

Article 1 En vigueur

Article 1er.

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 29 juin 1989, tel que modifié par avenant n° 2 du 18 octobre 1989, les dispositions de l'accord du 27 novembre 1989 (Salaires) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Arrêté du 18 septembre 1990

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 février 1990, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 3 juillet 1990 relatif aux salaires minima conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 août 1990 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail,

Article 1 En vigueur

Article 1er.

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des articles de sports et équipements de loisirs, les dispositions de l'accord du 3 juillet 1990 relatif aux salaires minima conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Arrêté du 11 avril 1991

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 septembre 1990 portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord du 8 février 1991 relatif aux salaires minima conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 mars 1991 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1 En vigueur

Article 1er.

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, les dispositions de l'accord du 8 février 1991 relatif aux salaires minima conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 13 mai 1992

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 avril 1991, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sport et équipements de loisirs du 26 juin 1989, et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord du 6 février 1992 portant modification de la classification conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu l'accord du 6 février 1992 relatif aux salaires minima conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 mars 1992 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail pour ce qui concerne l'accord Salaires.

Article 1 En vigueur

Article 1er.

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sport et équipements de loisirs, les dispositions de :

- l'accord du 6 février 1992 portant modification de la classification conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

- l'accord du 6 février 1992 relatif aux salaires minima conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 6 juillet 1992

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 mai 1992, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sport et équipements de loisirs du 26 juin 1989, et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'avenant du 24 mars 1992 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 juin 1992 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sport et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989, les dispositions de l'avenant du 24 mars 1992 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 16 avril 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 juillet 1992, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sport et équipements de loisirs du 26 juin 1989, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 6 janvier 1993 relatif aux salaires minima conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 février 1993 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail,

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sport et équipements de loisirs, les dispositions de l'accord du 6 janvier 1993 relatif aux salaires minima conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 3 novembre 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 avril 1993, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant du 26 octobre 1992 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 mars 1993 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1

En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989, les dispositions de l'avenant du 26 octobre 1992 à la convention collective susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'article L952-1, deuxième alinéa, du code du travail.

ARRETE du 15 novembre 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 avril 1993, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 26 avril 1993 relatif au travail à temps partiel conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 août 1993 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords).

Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs, les dispositions de l'accord du 26 avril 1993 relatif au travail à temps partiel conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le premier alinéa du point 4 de l'article 6 (Garanties individuelles) est étendu sous réserve de l'application de l'article L212-4-2 du code du travail.

L'article 8 (Date d'application) est étendu sous réserve de l'application de l'article L212-4-3 du code du travail.

ARRETE du 10 juin 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 novembre 1993, portant extension de la convention collective nationale de commerce des articles de sport et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 7 février 1994 relatif aux salaires minima conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 31 mars 1994 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Art. 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sport et équipements de loisirs, les dispositions de l'accord du 7 février 1994 relatif aux salaires minima conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Art. 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

Art. 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-10 en date du 4 juin 1994.

ARRETE du 21 juillet 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 novembre 1993, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 28 janvier 1994 relatif à la garantie de rémunération annuelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 mai 1994 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3 En vigueur

Art. 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par avenant n° 2 du 18 octobre 1989, les dispositions de l'accord du 28 janvier 1994 relatif à la garantie de rémunération annuelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des termes : " sauf primes d'intéressement liées aux résultats de l'entreprise (conformément à l'ordonnance de 1986) " figurant au deuxième alinéa du point A.

Art. 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord susvisé.

Art. 3

Nota, Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-08 en date du 30 mai 1994.

ARRETE du 19 juin 1995

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 21 juillet 1994, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sport et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 3 mars 1995 relatif aux salaires minima conventionnels conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 29 avril 1995 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Art. 1er. -

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sport et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989, les dispositions de l'accord du 3 mars 1995 relatif aux salaires minima conventionnels conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Art. 2. -

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord susvisé.

Art. 3. -

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-14 en date du 27 mai 1995.

ARRETE du 1 mars 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 juin 1995, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sport et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 16 novembre 1995 relatif aux salaires conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 février 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sport et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989, les dispositions de l'accord du 16 novembre 1995 relatif aux salaires conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-04 en date du 7 mars 1996.

ARRETE du 14 février 1997

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 1er mars 1996, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 8 novembre 1996 relatif aux salaires conventionnels conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 janvier 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989, les dispositions de l'accord du 8 novembre 1996 relatif aux salaires conventionnels conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-52 en date du 25 janvier 1997.

ARRETE du 1 avril 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 14 février 1997, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 22 janvier 1998 (Salaires) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 février 1998 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989, les dispositions de l'accord du 22 janvier 1998 (Salaires) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-09 en date du 1er avril 1998.

ARRETE du 4 août 1999

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 1er avril 1998, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 12 avril 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 29 avril et 18 mai 1999 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;

Considérant que les organisations représentatives signataires de l'accord susvisé ont organisé la réduction du temps de travail à 35 heures conformément à la liberté conventionnelle et dans le cadre des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 ;

Considérant qu'à ce titre elles ont fixé des objectifs, ainsi que des règles et des modalités qu'elles ont estimé adaptées à la situation particulière de la branche ;

Considérant en outre que les dispositions des accords susvisés se conforment, sous les réserves et exclusions ci-dessous formulées, aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par avenant n° 2 du 18 octobre 1989, les dispositions de l'accord du 12 avril 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion du sixième alinéa relatif au planning des horaires propres à chacun des intéressés de l'article 3-3 (Réduction avec répartition sur l'année).

Le quatrième alinéa de l'article 3 (Organisation du temps de travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Le deuxième alinéa de l'article 3-2 (Réduction avec répartition mensuelle) est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le cinquième alinéa relatif au planning annuel indicatif de l'article 3-3 (Réduction avec répartition sur l'année) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-2-1 du code du travail.

Le premier tiret du septième alinéa relatif aux heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle du travail de l'article 3-3 (Réduction avec répartition sur l'année) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-5 (al. 2) du code du travail.

Le seizième alinéa relatif aux heures excédentaires de l'article 3-3 (Réduction avec répartition sur l'année) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-2-1 et L. 212-5 du code du travail.

L'article 7 (Cadres) est étendu sous réserve de l'application de l'article 3, point I, et de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le point 8.2 de l'article 8 (Mise en oeuvre. - Aides de l'Etat) est étendu sous réserve de l'application de l'article 3, points II, IV et V, de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-13 en date du 7 mai 1999.

ARRETE du 19 octobre 1999

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 août 1999, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 2 avril 1999 relatif au régime de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 juillet 1999 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989, les dispositions de l'accord du 2 avril 1999 relatif au régime de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-24 en date du 26 juillet 1999.

ARRETE du 16 mai 2000

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'article 28, paragraphe 1, de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ;

Vu l'accord du 12 avril 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 ;

Vu l'arrêté du 4 août 1999 publié au Journal officiel du 8 août 1999 portant extension de l'accord susvisé ;

Vu la demande tendant à la modification de l'arrêté susvisé présentée par une organisation signataire ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

L'article 1er de l'arrêté du 4 août 1999 portant extension de l'accord du 12 avril 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 est modifié comme suit :

- est supprimée l'exclusion du sixième alinéa relatif au planning des horaires propres à chacun des intéressés de l'article 3.3 (Réduction avec répartition sur l'année) ;

- il est inséré un cinquième alinéa ainsi rédigé :

" Le sixième alinéa relatif au planning des horaires propres à chacun des intéressés de l'article 3.3 (Réduction avec répartition sur l'année) est étendu sous réserve que les modalités de décompte de la durée du travail des salariés mises en place, dans le cadre d'une modulation, par des calendriers individualisés, soient définies au niveau de l'entreprise, soit par application des modalités de décompte de la durée du travail fixées à l'article D. 212-21 du code du travail, soit selon tout autre moyen défini par un accord collectif, conformément à l'article L. 212-8 du code du travail.

Article 2

Le présent arrêté modificatif prend effet à dater de sa publication pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99/13 en date du 7 mai 1999.

ARRETE du 17 octobre 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 août 1999, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 4 avril 2001 (Salaires conventionnels) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 30 juin 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989, les dispositions de l'accord du 4 avril 2001 (Salaires conventionnels) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance et, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail qui institue, au profit des salariés rémunérés au SMIC, une garantie de rémunération revalorisée au 1er juillet de chaque année.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/25 en date du 24 juillet 2001.

ARRETE du 12 octobre 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 août 1999, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 4 du 4 avril 2001 modifiant le champ d'application de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 juillet 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989, les dispositions de l'avenant n° 4 du 4 avril 2001 modifiant le champ d'application de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/25 en date du 24 juillet 2001.

ARRETE du 19 avril 2002

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 octobre 2001, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 26 septembre 2001 (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 novembre 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu en séance du 28 mars 2002,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989, les dispositions de l'accord du 26 septembre

2001 (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le sixième tiret du paragraphe 2 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article 30 (§ IV, 3°) de la loi de finances pour 1985 n° 84-1208 du 29 décembre 1984 modifiée et de l'article R. 964-16-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/47 en date du 21 décembre 2001.

ARRETE du 24 septembre 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 avril 2002, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord de salaires du 15 avril 2002 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 juillet 2002 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989, les dispositions de l'accord de salaires du 15 avril 2002 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance, d'une part, et, d'autre part, de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui instaure, au profit de salariés rémunérés au SMIC, une garantie mensuelle de rémunération.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/24 en date du 13 juillet 2002.

ARRETE du 10 mars 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 septembre 2002 portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 18 novembre 2002 portant sur les salaires minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 janvier 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989, les dispositions de l'accord du 18 novembre 2002 portant sur les salaires minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie de rémunération mensuelle.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/51.

ARRETE du 7 juillet 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 mars 2003, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 1 du 18 novembre 2002 sur la prévoyance à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 février 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 1er juillet 2003,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989, les dispositions de l'avenant n° 1 du 18 novembre 2002 à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des derniers alinéas des articles 1ers des chapitres 1 (Personnel non-cadre) et 2 (Personnel cadre), contrairement aux dispositions de l'alinéa 1 de l'article L. 122-45 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/5.

ARRETE du 10 mars 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 septembre 2002 portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 18 novembre 2002 portant sur les salaires minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 janvier 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989, les dispositions de l'accord du 18 novembre 2002 portant sur les salaires minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie de rémunération mensuelle.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/51.

ARRETE du 7 juillet 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 mars 2003, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant du 18 novembre 2002 à l'accord du 27 juin 2001 sur la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 janvier 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 1er juillet 2003,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989, les dispositions de l'avenant du 18 novembre 2002 à l'accord du 27 juin 2001 sur la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/51.

ARRETE du 3 octobre 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 juillet 2003, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord-cadre du 25 juin 2002 sur les certificats de qualification professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 14 juin 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé par la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 30 septembre 2003,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989, les dispositions de l'accord-cadre du 25 juin 2002 sur les certificats de qualification professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 2 (Conditions d'obtention d'un CQP) du chapitre 1er (Nature et objet des CQP) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'alinéa 4 de l'article L. 900-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, n° 2003/21.

ARRETE du 6 octobre 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 juillet 2003, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 2 du 21 mars 2003 modifiant l'avenant du 28 janvier 1994 sur la prévoyance à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 août 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 30 septembre 2003,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989, les dispositions de l'avenant n° 2 du 21 mars 2003 modifiant l'avenant du 28 janvier 1994 sur la prévoyance à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/34.

ARRETE du 6 octobre 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 juillet 2003, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 21 mars 2003 remplaçant l'annexe 1 relative à la classification professionnelle de la convention collective nationale susvisée ;
Vu l'accord du 22 mars 2003 remplaçant le " complément caravane " figurant dans l'annexe de la classification professionnelle de la convention collective nationale susvisée ;
Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel du 20 août 2003 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 30 septembre 2003,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989, les dispositions de :

- l'accord du 21 mars 2003 remplaçant l'annexe 1 relative à la classification professionnelle de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 22 mars 2003 remplaçant le " complément caravane " figurant dans l'annexe de la classification professionnelle de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/34.

ARRETE du 3 décembre 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 octobre 2003, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant du 11 juin 2003 à l'accord du 26 septembre 2001 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 août 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 24 novembre 2003 ;

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989, les dispositions de l'avenant du 11 juin 2003 à l'accord du 26 septembre 2001 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/34.

ARRETE du 22 juin 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 décembre 2003, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 2 décembre 2003 relatif aux classifications et aux salaires minima conventionnels conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 janvier 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 27 mai 2004,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989, les dispositions de l'accord du 2 décembre 2003 relatif aux classifications et aux salaires minima conventionnels conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie de rémunération mensuelle.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/2.

ARRETE du 19 octobre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 juin 2004, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant du 2 décembre 2003 sur le temps de travail et le logement dans les entreprises saisonnières à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 janvier 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 11 octobre 2004,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989, les dispositions de l'avenant du 2 décembre 2003 sur le temps de travail et le logement dans les entreprises saisonnières à la convention collective nationale susvisée.

Le dernier alinéa de l'article 5 (Durée hebdomadaire de travail et repos) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 221-4 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/2.

ARRETE du 4 juillet 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 octobre 2004, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 4 novembre 2004 portant création du certificat de qualification professionnelle " maîtrise professionnelle technicien produits sport " conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 avril 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 30 mai 2005,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989, les dispositions de l'accord du 4 novembre 2004 portant création du certificat de qualification professionnelle " maîtrise professionnelle technicien produits sport " conclu dans la cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/6.

ARRETE du 20 juillet 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 octobre 2004, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant du 17 mars 2005 portant modification du champ d'application de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 mai 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 8 juillet 2005,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989, les dispositions de l'avenant du 17 mars 2005 portant modification du champ d'application de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/19.

ARRETE du 4 août 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 juillet 2005, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 12 mai 2005 relatif aux salaires minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 juin 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sport et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989 et par l'avenant du 17 mars 2005, les dispositions de l'accord du 12 mai 2005 relatif aux salaires minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/24.

ARRETE du 5 octobre 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 août 2005, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 12 mai 2005 portant création d'un certificat de qualification professionnelle de " préparateur/réparateur de véhicules de loisirs ", conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 août 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 22 septembre 2005,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989 et par l'avenant du 17 mars 2005, les dispositions de l'accord du 12 mai 2005 portant création d'un certificat de qualification professionnelle de " préparateur/réparateur de véhicules de loisirs ", conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/27.

ARRETE du 3 février 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 5 octobre 2005, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 12 mai 2005, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 août 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 17 janvier 2006,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989 et par l'avenant du 17 mars 2005, les dispositions de l'accord du 12 mai 2005, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- du troisième alinéa du premier paragraphe (Principe) du chapitre 4 comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail aux termes desquelles tout salarié titulaire d'un contrat de travail bénéficie d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an, sans distinguer selon que le contrat est en cours d'exécution au non ;

- des mots : " au salarié, en complément de la prise en charge décidée par le FONGECIF et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en oeuvre de son CIF " du deuxième alinéa du quatrième paragraphe (Désaccord) du chapitre 4 comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 933-5 du code du travail aux termes desquelles l'employeur est tenu de verser à l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation et non au salarié le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF ainsi que les frais de formation calculés sur une base forfaitaire ;

- des mots : " et acceptée " du premier alinéa du cinquième paragraphe (Transférabilité du DIF) du chapitre 4 comme étant contraires à l'article L. 933-6 du code du travail.

Le troisième alinéa du troisième paragraphe (Modalités de mise en oeuvre) du chapitre 6 est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article L. 982-4 du code du travail.

L'article 16-1 du chapitre 16 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 951-1 II du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005.

L'article 16-3 du chapitre 16 est étendu sous réserve que le Centre national professionnel des commerces de sports et loisirs (CNPC apprentissage), en tant que centre de formation d'apprentis à recrutement national des commerces de sports et loisirs, soit bien habilité à percevoir la taxe d'apprentissage conformément à l'article L. 118-2-4 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, n° 2005/31.

ARRETE du 12 mai 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 février 2006, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant du 2 décembre 2005, relatif à la garantie de rémunération annuelle, à l'accord du 28 janvier 1994, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 février 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989 et par l'avenant du 17 mars 2005, les dispositions de l'avenant du 2 décembre 2005, relatif à la garantie de rémunération annuelle, à l'accord du 28 janvier 1994, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/6.

ARRETE du 29 mai 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 février 2006, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant du 2 décembre 2005 à l'accord du 26 avril 1993, relatif au temps partiel, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 mars 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 23 mai 2006,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989 et par l'avenant du 17 mars 2005, les dispositions de l'avenant du 2 décembre 2005 à l'accord du 26 avril 1993, relatif au temps partiel, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/6.

ARRETE du 30 mai 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 février 2006, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 3 du 2 décembre 2005 à l'accord du 28 janvier 1994 sur le régime de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 mars 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 23 mai 2006,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989 et par l'avenant du 17 mars 2005, les dispositions de l'avenant n° 3 du 2 décembre 2005 à l'accord du 28 janvier 1994 sur le régime de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/7.

ARRETE du 18 octobre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés du 11 octobre 1989 et du 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 mai 2006, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 6 juin 2006, relatif aux salaires minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 août 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989 et par l'avenant du 17 mars 2005, les dispositions de l'accord du 6 juin 2006, relatif aux salaires minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/29.

ARRETE du 24 octobre 2006

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu les arrêtés du 11 octobre 1989 et du 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 mai 2006, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant du 2 décembre 2005 modifiant certaines dispositions de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 mars 2006 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 6 octobre 2006,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989 et par l'avenant du 17 mars 2005, les dispositions de l'avenant du 2 décembre 2005 modifiant certaines dispositions de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion de :

- l'article 8 comme étant contraire à l'objectif d'intérêt général d'emploi des seniors tel qu'énoncé notamment dans le plan d'action concerté pour l'emploi des seniors présenté par le Premier ministre le 6 juin 2006 ;

- l'article 10 comme étant contraire à l'objectif d'intérêt général d'emploi des seniors tel qu'énoncé notamment dans le plan d'action concerté pour l'emploi des seniors présenté par le Premier ministre le 6 juin 2006.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/7.

ARRETE du 22 juin 2007

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;
Vu les arrêtés des 11 octobre 1989 et 8 janvier 1990 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 octobre 2006, portant extension de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989 et de textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant du 9 novembre 2006 à l'accord du 21 mars 2003 relatif à la classification professionnelle " commerce des articles de sports et équipements de loisirs ", conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 mars 2007 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 25 mai 2007,

Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs du 26 juin 1989, tel que modifié par l'avenant n° 2 du 18 octobre 1989 et par l'avenant du 17 mars 2005, les dispositions de l'avenant du 9 novembre 2006 à l'accord du 21 mars 2003 relatif à la classification professionnelle " commerce des articles de sports et équipements de loisirs ", conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/7.

Accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

Texte de base

FORCO, OPCA

FH ;

FMB ;

FICIME ;

SYNALAM ;

UCV ;

Saint-Eloi ;

UDO ;

FPS ;

FCD ;

FNOF ;

SYNOPE ;

SNVAD ;

HBJO ;

FEDEREC ;

SNCC ;

CFP ;

SNADOM ;

FEH ;

CDNA.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNIC CGT ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CDS CGT ;
FEC FO ;
FGMM CFDT ;
FCM FO ;
FGT SNED CFTC.

UNSA spectacle et communication 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnole Cedex , par lettre du 16 mars 2015 (BO n°2015-48)

Préambule

En vigueur non étendu

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;
Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser ;
Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;
Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie ;
Vu l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ;
Vu l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé,
les parties signataires du présent accord décident de mettre les dispositions relatives au champ, à la composition, aux missions et à l'organisation du FORCO en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.
Les statuts de l'OPCA se conforment aux dispositions du présent accord.

Article 1er

En vigueur non étendu

Constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, le FORCO est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranchés. Son champ d'intervention géographique est national.
Son champ d'intervention professionnel correspond aux secteurs du commerce et de la distribution. Sont visés les champs conventionnels :
- des branches professionnelles figurant en annexe du présent accord et signataires d'un accord portant adhésion au FORCO ;
- des branches professionnelles du commerce et de la distribution dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs auront signé un accord désignant le FORCO comme OPCA, dont l'adhésion aura été approuvée par le conseil d'administration du FORCO et sous réserve de l'agrément donné par les pouvoirs publics.

Article 2

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le FORCO a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés et des entreprises du commerce et de la distribution ;
- de collecter et de gérer les contributions légales et conventionnelles de ces entreprises, ainsi que leurs contributions volontaires, au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, ainsi que dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer au financement de l'ingénierie de certification ;
- de prendre en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration ;

- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ;
- de financer les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce ;
- d'apporter un concours aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-CPNEFP) dans la mise en oeuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles ;
- d'assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes, d'une part, formulées par les entreprises pour la prise en charge des dossiers de formation des salariés et, d'autre part, des demandeurs d'emploi ;
- d'assurer un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises adhérentes, et notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, en s'appuyant sur son réseau de délégations régionales couvrant l'ensemble du territoire ;
- de contribuer à la mise en oeuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ;
- de conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- le cas échéant avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et d'en assurer la mise en oeuvre et le suivi ;
- de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et ceux du fonds social européen, de l'Etat, des conseils régionaux et de Pôle emploi pour la réalisation des missions ci-dessus ;
- plus généralement, de financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle et la législation en vigueur.

En outre, les parties signataires s'assurent du respect de la transparence de la gouvernance paritaire du FORCO ainsi que de la publicité des comptes.

Article 3 En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composés :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y adhèreraient ultérieurement. Lorsque les champs couverts par le FORCO relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de deux membres pour une même affiliation confédérale.
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales membres du FORCO, désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques du FORCO, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles mentionnées à l'article 5 du présent accord ;
- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 5 du présent accord et de définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;
- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'OPCA ;
- de procéder, avant le 31 octobre de chaque année, à la mutualisation des fonds disponibles dans chacune des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord et de décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées ;
- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;
- d'arrêter le budget, d'approuver le bilan et le compte de résultat et de procéder ou de faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion du FORCO, et le cas échéant, de prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;
- de conclure ou d'autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ du FORCO ;
- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre le FORCO et l'Etat.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs au bureau.

Il nomme le délégué général du FORCO, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Article 4

En vigueur non étendu

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles paritaires que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

Article 6

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente du FORCO ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois. Toutefois, ce départ ne peut être donné au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de son adhésion au FORCO.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celles-ci des instances du FORCO.

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément au FORCO, et au plus tard le 1er janvier 2012, conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Il se substitue à l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ainsi qu'à l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord

En vigueur non étendu

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (idcc 2216, convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire).

Magasins de bricolage (idcc 1606, convention collective nationale du bricolage. - Vente au détail en libre-service).

Maisons à succursales de l'habillement (idcc 675, convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement).

Commerce des articles de sports et équipements de loisirs (idcc 1557, convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs).

Entreprises de la vente à distance (idcc 2198, convention collective nationale des entreprises de vente à distance).

Commerces de détail non alimentaires (idcc 1517, convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [oeuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie).

Grands magasins et magasins multi-commerces (idcc 2156, convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires).

Optique-lunetterie de détail (idcc 1431, convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail).

Import-export (idcc 43, convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (idcc 1487, convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie).
Commerce succursaliste de la chaussure (idcc 468, convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure).
Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (idcc 1982, convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques).
Professions de la photographie (idcc 2162, convention collective nationale des professions de la photographie).
Horlogerie-commerce de gros (idcc 1044, convention collective nationale de l'horlogerie).

Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 1er de l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie (ci-après accord du 23 septembre 2011), accord se substituant aux accords du 17 novembre 1993 et du 10 novembre 1994 relatifs à sa création, le FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution, est une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Article 2

En vigueur non étendu

Le FORCO, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, a pour objet d'assurer les missions définies à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011.

Article 3

En vigueur non étendu

Sa durée est celle de l'accord du 23 septembre 2011.

Article 4

En vigueur non étendu

Le siège social de l'association est situé au 251, boulevard Pereire, 75852 Paris Cedex 17.
Il peut être modifié, à tout moment, par décision du conseil d'administration du FORCO, délibérant selon les modalités définies à l'article 7 ci-dessous.

Article 5

En vigueur non étendu

Le FORCO est composé :

- des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires de l'accord du 23 septembre 2011 ou qui y adhéreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles représentatives des employeurs signataires de l'accord du 23 septembre 2011 et celles ayant désigné le FORCO comme OPCA.

Article 6

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration dont la composition et les missions sont fixées à l'article 3 de l'accord du 23 septembre 2011.
Il peut être procédé à tout moment au remplacement d'un administrateur par l'organisation qui l'a désigné, pour la durée du mandat restant à accomplir.
Le conseil d'administration approuve les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet.
Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs au bureau.
Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements du FORCO. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre et autant de fois qu'il l'estime nécessaire. La convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les 2/3 des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration.
L'ordre du jour est arrêté par le président et le vice-président, selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 11 ci-après.
L'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par les 2/3 au moins des administrateurs membres d'un collège.
Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même

collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix, la sienne comprise.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Le vote a lieu par collège. Les décisions, ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre ces deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration, au cours de laquelle la décision sera alors prise par vote individuel des administrateurs.

A la demande du conseil d'administration, le délégué général du FORCO participe aux réunions à titre consultatif.

Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne pour 2 ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale signataire de l'accord du 23 septembre 2011, ou y ayant adhéré ultérieurement, et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles d'employeurs signataires dudit accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Le bureau compte parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier-adjoint. Le président doit être choisi alternativement dans l'un et l'autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président.

Tout administrateur membre du bureau peut se faire représenter aux réunions du bureau, en donnant procuration, sur papier libre, à un autre membre du conseil d'administration appartenant au même collège.

Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil d'administration et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu.

Le bureau assure la gestion courante du FORCO dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration.

Le président assure la régularité du fonctionnement du FORCO, conformément aux statuts et pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente le FORCO en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, conjointement avec le vice-président, au nom du FORCO, tout compte en banque. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil d'administration et choisis en son sein.

Le délégué général du FORCO assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration.

Article 9

En vigueur non étendu

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre.

Les sections professionnelles paritaires comptent un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Les sections professionnelles paritaires travaillent en concertation avec les CPNE-CPNEFP des branches concernées à l'information des entreprises sur la politique de formation, aux critères de prise en charge et au suivi régulier, quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation.

Les sections professionnelles paritaires exercent leurs prérogatives dans le cadre des règles fixées par le conseil d'administration du FORCO et se doivent de lui apporter tout élément d'information nécessaire, ainsi qu'à toute autre personne mandatée par le conseil d'administration du FORCO.

Article 10

En vigueur non étendu

Les ressources du FORCO sont constituées des sommes :

- collectées au titre des obligations légales et conventionnelles des entreprises ainsi que des versements volontaires ;
- reçues du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), notamment au titre de la péréquation et des appels à projets ;
- mobilisées auprès des autres financeurs de la formation professionnelle ;
- perçues, le cas échéant, auprès des entreprises, en raison du régime fiscal des OPCA et, plus largement, des activités d'éducation ou de formation ;
- et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

Les dépenses du FORCO sont celles qu'il engage pour la réalisation de ses missions conformément à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011, ainsi que celles liées aux obligations légales et réglementaires.

Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration, dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci.

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.
Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2011 ni à celles des présents statuts.

Article 12

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration du FORCO, réuni à cet effet en séance extraordinaire.
La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre du FORCO par lettre recommandée avec avis de réception.
La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée, 1 mois à l'avance, par le bureau du FORCO. La convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.
Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés. Au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil d'administration serait convoqué à nouveau dans un délai de 15 jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les 3/4 au moins des voix des membres présents ou représentés.

Article 13

En vigueur non étendu

La dissolution du FORCO ne peut intervenir que sur décision des organisations signataires de l'accord du 23 septembre 2011.
En cas de dissolution du FORCO, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par le conseil d'administration. Les biens sont dévolus conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
L'utilisation des sommes dont dispose le FORCO sera celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur en cas de cessation d'activité d'un OPCA.

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Textes Attachés

Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

[En vigueur](#)

Bagnolet, le 16 mars 2015.

UNSA spectacle et communication

21, rue Jules-Ferry

93177 Bagnolet Cedex

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA spectacle et communication a l'honneur de porter à votre connaissance qu'elle adhère ce jour à l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 portant constitution de l'OPCA FORCO.

En effet, l'UNSA a été reconnue représentative par arrêté du 23 juillet 2013 dans la branche des métiers de la photographie et c'est notre fédération qui en assure depuis la représentation dans le cadre des différentes instances de négociation.

Cette adhésion au FORCO est nécessaire pour pouvoir siéger à la section professionnelle paritaire de la photographie.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à la présidente et au vice-président du conseil d'administration du FORCO, respectivement présidents des collèges « employeurs » et « salariés ».

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général.

Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

La FH ;

La FMB ;

La FICIME ;

L'UCV ;

La FCD ;

Le SynOpe ;

La CFP ;

La FEH ;

La FEC ;

Les CDNA ;

L'UPECAD,

La CFDT ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNIC CGT ;

La FNAA CFE-CGC ;

La CDS CGT ;

Article 1er
En vigueur non étendu

Le présent avenant vise :

- à mettre en conformité l'accord du 23 septembre 2011 relatif à l'OPCA FORCO et les statuts de l'OPCA FORCO avec les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;
- à adapter les textes susvisés afin de permettre à l'OPCA FORCO d'obtenir l'habilitation à collecter la taxe d'apprentissage auprès des entreprises relevant du champ d'application dudit accord.

Article 2
En vigueur non étendu

1. Le titre de l'accord du 23 septembre devient : « Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution ».
2. Le préambule est ainsi modifié :
Avant le 1er alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :
« Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application, ».
Après le 1er alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :
« Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser, ».
Après le 2e alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :
« Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, ».
3. L'article 2, relatif aux missions de l'OPCA, est ainsi modifié :
Après le 2e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :
« - de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et, en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ; »
Après le 6e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :
« - d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ; ».
Au 8e alinéa, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».
Après le 10e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :
« - de contribuer à la mise en oeuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ; ».
Après le 11e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :
« - le cas échéant, avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et en assurer la mise en oeuvre et le suivi ; ».
L'avant-dernier tiret est supprimé.
Au dernier alinéa, après le mot « gouvernance », il est ajouté le mot « paritaire ».
4. L'article 3 relatif au conseil d'administration est modifié comme suit :
Au 1er tiret relatif à la composition du conseil d'administration, les mots « organisations syndicales représentatives des salariés » sont remplacés par les mots « organisations syndicales de salariés représentatives, ».
Au 2e tiret relatif aux missions du conseil d'administration, les mots « des entreprises de moins de 10 salariés et du plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés ».
Aux 3e, 4e et 5e tirets relatifs aux missions du conseil d'administration, après les mots « sections professionnelles », il est ajouté le mot « paritaires ».
Au 4e tiret relatif aux missions du conseil d'administration, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».
Après le 5e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :
« - de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ; ».
5. L'article 4 relatif aux sections financières est rédigé comme suit :
« Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. »
6. Au 2e alinéa de l'article 5 relatif aux sections professionnelles, après les mots « au titre de la professionnalisation », les mots « et au titre du plan de formation des employeurs de plus de 50 salariés, et » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que ».
7. Dans la liste des champs conventionnels couverts par l'accord, le 7e tiret est supprimé.

Article 3
En vigueur non étendu

1. L'article 10 relatif au fonctionnement des sections professionnelles est modifié comme suit :
Dans le titre, les mots « sections paritaires professionnelles » sont remplacés par les mots « sections professionnelles paritaires ».
A chaque occurrence, après les mots « sections professionnelles », il est ajouté le mot « paritaires » et après les mots « section professionnelle » il est ajouté le mot « paritaire ».
Au 2e alinéa, après les mots « au titre de la professionnalisation », les mots « et au titre du plan de formation des employeurs de plus de 50 salariés, et » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que ».
Le 3e alinéa est remplacé par un alinéa rédigé comme suit :
« La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre. »
Au 5e tiret, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».
2. A la fin de l'article 11 relatif aux dépenses et ressources il est ajouté un alinéa rédigé comme suit :
« Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et

de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci. »

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties auprès de l'autorité administrative compétente.

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, le conseil du commerce de France étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe I

(Version consolidée de l'accord du 23 septembre 2011 relatif au FORCO)

Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Préambule

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;
Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser ;
Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;
Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;
Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie ;
Vu l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ;
Vu l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé,
les parties signataires du présent accord décident de mettre les dispositions relatives au champ, à la composition, aux missions et à l'organisation du FORCO en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.
Les statuts de l'OPCA se conforment aux dispositions du présent accord.

Article 1er

En vigueur non étendu

Constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, le FORCO est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches. Son champ d'intervention géographique est national.

Son champ d'intervention professionnel correspond aux secteurs du commerce et de la distribution. Sont visés les champs conventionnels :

- des branches professionnelles figurant en annexe du présent accord et signataires d'un accord portant adhésion au FORCO ;
- des branches professionnelles du commerce et de la distribution, dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs auront signé un accord désignant le FORCO comme OPCA, dont l'adhésion aura été approuvée par le conseil d'administration du FORCO et sous réserve de l'agrément donné par les pouvoirs publics.

Article 2

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le FORCO a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés et des entreprises du commerce et de la distribution ;
- de collecter et de gérer les contributions légales et conventionnelles de ces entreprises, ainsi que leurs contributions volontaires, au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, ainsi que dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer au financement de l'ingénierie de certification ;
- de prendre en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration ;
- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au

regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;

- d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ;
 - de financer les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce ;
 - d'apporter un concours aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-CPNEFP) dans la mise en oeuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles ;
 - d'assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes, d'une part, formulées par les entreprises pour la prise en charge des dossiers de formation des salariés et, d'autre part, des demandeurs d'emploi ;
 - d'assurer un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises adhérentes, et notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, en s'appuyant sur son réseau de délégations régionales couvrant l'ensemble du territoire ;
 - de contribuer à la mise en oeuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ;
 - de conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
 - le cas échéant avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et d'en assurer la mise en oeuvre et le suivi ;
 - de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et ceux du fonds social européen, de l'Etat, des conseils régionaux et de Pôle emploi pour la réalisation des missions ci-dessus ;
 - plus généralement, de financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle et la législation en vigueur.
- En outre, les parties signataires s'assurent du respect de la transparence de la gouvernance paritaire du FORCO ainsi que de la publicité des comptes.

Article 3

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composés :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y adhèreraient ultérieurement. Lorsque les champs couverts par le FORCO relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de deux membres pour une même affiliation confédérale.

- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales membres du FORCO, désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques du FORCO, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles mentionnées à l'article 5 du présent accord ;
- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 5 du présent accord et de définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;
- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'OPCA ;
- de procéder, avant le 31 octobre de chaque année, à la mutualisation des fonds disponibles dans chacune des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord et de décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées ;
- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;
- d'arrêter le budget, d'approuver le bilan et le compte de résultat et de procéder ou de faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion du FORCO, et le cas échéant, de prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;
- de conclure ou d'autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ du FORCO ;
- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre le FORCO et l'Etat.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs au bureau.

Il nomme le délégué général du FORCO, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Article 4

En vigueur non étendu

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles paritaires que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

Article 6

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente du FORCO ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois. Toutefois, ce départ ne peut être donné au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de son adhésion au FORCO.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celles-ci des instances du FORCO.

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément au FORCO, et au plus tard le 1er janvier 2012, conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Il se substitue à l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ainsi qu'à l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FH ;
FMB ;
FICIME ;
SYNALAM ;
UCV ;
Saint-Eloi ;
UDO ;
FPS ;
FCD ;
FNOF ;
SYNOPE ;
SNVAD ;
HBJO ;
FEDEREC ;
SNCC ;
CFP ;
SNADOM ;
FEH ;
CDNA.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FNIC CGT ;
FNAA CFE-CGC ;
FS CFDT ;
CDS CGT ;
FEC FO ;
FGMM CFDT ;
FCM FO ;
FGT SNED CFTC.

En vigueur non étendu

Annexe

Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (idcc 2216, convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire).

Magasins de bricolage (idcc 1606, convention collective nationale du bricolage. - Vente au détail en libre-service).

Maisons à succursales de l'habillement (idcc 675, convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement).

Commerce des articles de sports et équipements de loisirs (idcc 1557, convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs).

Entreprises de la vente à distance (idcc 2198, convention collective nationale des entreprises de vente à distance).

Commerces de détail non alimentaires (idcc 1517, convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [oeuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie).

Grands magasins et magasins multi-commerces (idcc 2156, convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires).

Optique-lunetterie de détail (idcc 1431, convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail).

Import-export (idcc 43, convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (idcc 1487, convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie).

Commerce succursaliste de la chaussure (idcc 468, convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure).

Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (idcc 1982, convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques).

Professions de la photographie (idcc 2162, convention collective nationale des professions de la photographie).

Horlogerie-commerce de gros (idcc 1044, convention collective nationale de l'horlogerie).

En vigueur non étendu

Annexe II

(Version consolidée des statuts du FORCO)

Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 1er de l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie (ci-après accord du 23 septembre 2011), accord se substituant aux accords du 17 novembre 1993 et du 10 novembre 1994 relatifs à sa création, le FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution, est une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

Article 2

En vigueur non étendu

Le FORCO, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, a pour objet d'assurer les missions définies à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011.

Article 3

En vigueur non étendu

Sa durée est celle de l'accord du 23 septembre 2011.

Article 4

En vigueur non étendu

Le siège social de l'association est situé au 251, boulevard Pereire, 75852 Paris Cedex 17.

Il peut être modifié, à tout moment, par décision du conseil d'administration du FORCO, délibérant selon les modalités définies à l'article 7 ci-dessous.

Article 5

En vigueur non étendu

Le FORCO est composé :

- des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires de l'accord du 23 septembre 2011 ou qui y adhéreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles représentatives des employeurs signataires de l'accord du 23 septembre 2011 et de celles ayant désigné le FORCO comme OPCA.

Article 6
En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration dont la composition et les missions sont fixées à l'article 3 de l'accord du 23 septembre 2011. Il peut être procédé à tout moment au remplacement d'un administrateur par l'organisation qui l'a désigné, pour la durée du mandat restant à accomplir. Le conseil d'administration approuve les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet. Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs au bureau. Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements du FORCO. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

Article 7
En vigueur non étendu

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre et autant de fois qu'il l'estime nécessaire. La convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les deux tiers des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration. L'ordre du jour est arrêté par le président et le vice-président, selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 11 ci-après. L'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par les 2/3 au moins des administrateurs membres d'un collège. Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix, la sienne comprise. Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Le vote a lieu par collège. Les décisions, ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre ces deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration, au cours de laquelle la décision sera alors prise par vote individuel des administrateurs. A la demande du conseil d'administration, le délégué général du FORCO participe aux réunions à titre consultatif.

Article 8
En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne pour 2 ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale signataire de l'accord du 23 septembre 2011, ou y ayant adhéré ultérieurement, et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles d'employeurs signataires dudit accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Le bureau compte parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier adjoint. Le président doit être choisi alternativement dans l'un et l'autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président. Tout administrateur membre du bureau peut se faire représenter aux réunions du bureau, en donnant procuration, sur papier libre, à un autre membre du conseil d'administration appartenant au même collège. Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil d'administration et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu. Le bureau assure la gestion courante du FORCO dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration. Le président assure la régularité du fonctionnement du FORCO, conformément aux statuts et pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente le FORCO en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, conjointement avec le vice-président, au nom du FORCO, tout compte en banque. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil d'administration et choisis en son sein. Le délégué général du FORCO assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration.

Article 9
En vigueur non étendu

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées. La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre. Les sections professionnelles paritaires comptent un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs. Les sections professionnelles paritaires travaillent en concertation avec les CPNE-CPNEFP des branches concernées à l'information des entreprises sur la politique de formation, aux critères de prise en charge et au suivi régulier, quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation. Les sections professionnelles paritaires exercent leurs prérogatives dans le cadre des règles fixées par le conseil d'administration du FORCO et se doivent de lui apporter tout élément d'information nécessaire, ainsi qu'à toute autre personne mandatée par le conseil d'administration du FORCO.

Article 10
En vigueur non étendu

Les ressources du FORCO sont constituées des sommes :

- collectées au titre des obligations légales et conventionnelles des entreprises ainsi que des versements volontaires ;
- reçues du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), notamment au titre de la péréquation et des appels à projets ;
- mobilisées auprès des autres financeurs de la formation professionnelle ;

- perçues, le cas échéant, auprès des entreprises, en raison du régime fiscal des OPCA et, plus largement, des activités d'éducation ou de formation ;
- et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

Les dépenses du FORCO sont celles qu'il engage pour la réalisation de ses missions conformément à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011, ainsi que celles liées aux obligations légales et réglementaires.

Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration, dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci.

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2011 ni à celles des présents statuts.

Article 12

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration du FORCO, réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre du FORCO par lettre recommandée avec avis de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée, 1 mois à l'avance, par le bureau du FORCO. La convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés. Au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil d'administration serait convoqué à nouveau dans un délai de 15 jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les 3/4 au moins des voix des membres présents ou représentés.

Article 13

En vigueur non étendu

La dissolution du FORCO ne peut intervenir que sur décision des organisations signataires de l'accord du 23 septembre 2011.

En cas de dissolution du FORCO, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par le conseil d'administration. Les biens sont dévolus conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'utilisation des sommes dont dispose le FORCO sera celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur en cas de cessation d'activité d'un OPCA.

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 30/06/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◇ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◇ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◇ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

Attention : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.

2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail

La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.

3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.

4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.

5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque : la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail

La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.

6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

Applications : l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.

La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.

7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Un mois de salaire
- 4 736 euros
- L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

Rupture conventionnelle : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

Un montant minimum : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Calcul du montant de l'indemnité : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit : $(2\,300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\,590$ euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

La réponse est : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

A savoir : la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Les jours fériés : le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Rémunération du travail les jours fériés : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

A savoir : cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

Exception : majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement du salarié fondé sur ses retards : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

Les autres sanctions possibles : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.

La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.

Comment lire efficacement sa convention collective

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

Textes de loi : articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Texte de loi : article L. 2221-2 du Code du travail

b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

Texte de loi : article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

Texte de loi : *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

La position des juges :

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

Texte de loi : *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

Texte de loi : *article R. 2262-1 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016

c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.

A savoir : Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable.

Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur.

Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

La position des juges :

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

d. Les mentions du contrat de travail

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

La position des juges :

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

La position des juges :

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949

A savoir : la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

e. L'affichage dans l'entreprise

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

Cet avis doit comporter :

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

A savoir : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.

f. La mise à disposition des représentants du personnel

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

A savoir : si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Texte de loi : *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

g. L'information auprès de l'inspecteur du travail

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

A noter : il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

3. Comment s'applique une convention collective ?

a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

Attention : un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Texte de loi : *article L. 2252-1 du Code du travail*

Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

Textes de loi : *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.

Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

Texte de loi : *article L. 2232-35 du Code du travail.*

c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

Texte de loi : *article L.2254-1 du Code du Travail*

La position des juges :

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.

A savoir : les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.

A noter : si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996. n° de pourvoi : 94-42773.

e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
La convention collective par rapport à la loi	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
La convention collective par rapport à une autre convention collective	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
La convention collective par rapport au contrat de travail	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

Exemples d'application

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
Convention collective	8 €	0,20 % x 12 mois
Contrat de travail ou loi	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse : $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$. La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$ avec $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$. Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare $(0,20\%)$ avec $(0,10\%) \Rightarrow$ pour le premier avantage, on applique la convention collective $(0,20 \%)$. Puis on compare (12 mois) avec $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$ pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi (13 mois) . Donc la prime du salarié correspond à $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$, c'est-à-dire à 31.20 €.

A noter : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

La position des juges :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.

4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail. L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés. La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Texte de loi : *article L. 2222-5 du Code du travail.*

b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

Textes de loi : *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou 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 de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651

c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

La position des juges :

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

Texte de loi : *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

Préambule	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
Clauses générales	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : <ul style="list-style-type: none">- Droit syndical- Embauche (période d'essai)- Egalité des rémunérations hommes/femmes- Temps de travail- Licenciement (indemnités, préavis)
Annexes	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
Accords et avenants	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

Exemple de grille de classification :

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

A noter : dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

Textes de loi : *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

Textes de loi : *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

La position des juges :

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

Texte de loi : *article L. 3245-1 du Code du travail.*

A noter : les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

Texte de loi : *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

Article 1er

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'**article 8** qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.

ISBN : 978-2-7597-2490-1