

Convention collective

SPORT ET EQUIPEMENTS DE LOISIRS (Commerce des articles)



LEGIMEDIA
éditions

N° de brochure : 3049

N° IDCC : 1557

Date de dernière mise à jour : 2024-04-09

Sommaire

Convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs 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	3
Liberté d'opinion et syndicale	3
Autorisations d'absence	3
Sections syndicales d'entreprise	3
Exercice des fonctions syndicales	5
Chapitre III : Délégués du personnel	5
Collèges électoraux	5
Conditions d'électorat	6
Conditions d'éligibilité	6
Personnel saisonnier : électorat et éligibilité	6
Dérogations aux conditions d'ancienneté	6
Durée du mandat	6
Suppléance	7
Rôle des délégués du personnel	7
Réception des délégués du personnel	7
Registre des réclamations	7
Heures de délégation	7
Protection des délégués du personnel	8
Chapitre IV : Comité d'entreprise	8
Nombre de membres	8
Collèges électoraux	9
Conditions d'électorat	9
Conditions d'éligibilité	9
Dérogations aux conditions d'ancienneté	9
Durée du mandat	10
Suppléance	10
Représentants syndicaux au comité d'entreprise	10
Rôle du comité d'entreprise	10
Réunion du comité d'entreprise	10
Budget du comité d'entreprise	11
Heures de délégation	11
Protection des membres du comité d'entreprise	11
Chapitre V : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	12
CHSCT	12
Chapitre VI : Embauchage	12
Modalités d'embauchage	12
Engagement et période d'essai	13
Emploi de certaines catégories de travailleurs	13
Contrat à durée déterminée	13
Personnel à temps partiel	14
Répartition de la durée hebdomadaire du travail pour un horaire de trente-neuf heures	14
Chapitre VII : Durée du travail	14
Modulation	15
Heures supplémentaires	15
Chapitre VIII : Congés payés annuels	15
Durée des congés annuels	16
Période des congés payés et ordre des départs en congé	16
Indemnité de congés payés	16
Indemnité compensatrice de congés payés	17
Congés supplémentaires pour fractionnement des congés	17
Congés supplémentaires pour rappel d'un salarié pendant ses congés payés	17
Congé supplémentaire des jeunes mères de famille	17
Congés des jeunes travailleurs ou apprentis	17
Chapitre IX : Autres congés rémunérés	17
Congés supplémentaires d'ancienneté	17

Congé supplémentaire des pères ou des mères de famille pour soigner un enfant malade	18
Congés supplémentaires pour événements familiaux	18
Chapitre X : Autres congés non rémunérés	19
Congé sabbatique	19
Congé création d'entreprise	19
Chapitre XI : Service national	19
Chapitre XII : Jours fériés	19
Chapitre XIII : Particularités à l'emploi des femmes et des jeunes	20
Durée du travail	20
Travail de nuit	20
Abattements d'âge sur les salaires	20
Emploi à l'extérieur	20
Sièges. - Port des fardeaux	21
Chapitre XIV : Maternité, adoption, congé parental d'éducation	21
Maternité	21
Adoption	23
Congé parental d'éducation.	23
Chapitre XV : Maladie. - Accident	24
Maladie	24
Maladie professionnelle, accident du travail	25
Chapitre XVI : Salaires et primes	26
Modalité de calcul des salaires	26
Négociation annuelle des salaires de la branche.	26
Egalité de salaire et d'emploi	26
Majoration pour travail de nuit	26
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	29
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	31
Annexe Classification professionnelle générale - Accord du 6 mai 2021	31
Préambule	31
Annexe « VDL » (véhicules de loisirs) - classification professionnelle - Accord du 6 mai 2021	41
Préambule	41
Accord du 26 avril 1993 relatif au temps partiel	45
Préambule	45
Champ d'application	45
Définition du travail à temps partiel	45
Contrat de travail	45
Rémunération	46
Application des dispositions conventionnelles	46
Garanties individuelles	46
Garanties collectives	47
Date d'application	47
Publicité et extension	48
Avenant du 11 octobre 1989 relatif aux cadres	48
Champ et date d'application	48
Définition du cadre	48
Contrat individuel de travail	48
Période d'essai	49

Durée du travail	49
Maladie	49
Garantie de rémunération annuelle (GRA)	49
Durée du délai-congé	50
Heures d'absence pour recherche d'emploi	51
Indemnité de licenciement	51
Retraite	51
Isère Accord du 10 juillet 1991 relatif au repos hebdomadaire	52
Annexe ouverture au public des établissements Accord du 10 juillet 1991 relatif au repos hebdomadaire	53
Accord du 24 mars 1993 relatif à la saisonnalité dans le département de la Savoie	53
Lutte contre la précarité	53
Formation	54
Extension	54
Accord du 28 janvier 1994 relatif au conseil paritaire de surveillance et gestion du régime de prévoyance	54
Création d'un conseil paritaire de surveillance	55
Réunions et rôle du conseil paritaire de surveillance	55
Frais de fonctionnement du conseil paritaire de surveillance	55
Bilans annuels établis par l'AGRR-Prévoyance	56
Définition des garanties	56
Adhésion	56
Cotisations	57
Exonération	58
Frais de gestion	58
Accord du 28 janvier 1994 relatif au régime de prévoyance	58
Champ d'application	58
I - Personnel non cadre	59
II - Personnel cadre	61
Personnel cadre	61
III - Portabilité des droits de prévoyance complémentaire	63
Lettre paritaire du 6 décembre 1994	65
Champ d'application	65
Accord du 12 avril 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	66
Champ d'application	66
Durée du travail	67
Organisation du temps de travail	67
Heures supplémentaires	68
Temps partiel	69
Rémunération	69
Cadres	69
Mise en oeuvre - Aides de l'Etat	69
Entrée en vigueur - Durée - Dénonciation	70
Suivi	70
Avenant du 26 septembre 2001 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation	
professionnelle	70
Création	70
Missions	70
Composition	71
Fonctionnement	72
Indemnisation	72
Entrée en vigueur	72
Accord du 19 mars 2002 relatif au repos dominical (Vienne)	73
Accord du 18 novembre 2002 relatif à la formation professionnelle	73
Avenant n° 1 du 18 novembre 2002 relatif aux modifications à l'accord prévoyance du 28 janvier 1994	74
Chapitre Ier : Personnel non cadre	74
Chapitre II : Personnel cadre	75
Accord du 25 juin 2002 relatif aux certificats de qualification professionnelle	75
Chapitre Ier : Nature et objet des CQP	76
Définition du CQP	76
Conditions d'obtention d'un CQP	76
Personnes pouvant obtenir le CQP	76
Chapitre II : Institution des CQP	76

Création d'un CQP	76
Cahier des charges pédagogiques	76
Chapitre III : Organisation des cycles de formation	77
Agrément des organismes de formation	77
Obligations des organismes de formation	77
Obtention du CQP	77
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)	77
Avenant du 11 juin 2003 relatif à la CPNEFP	78
Adhésion par lettre du 5 septembre 2005 de DICA à l'avenant du 12 novembre 2003 portant révision de l'accord du 27 juin 2001 sur la formation professionnelle	79
Avenant du 2 décembre 2003 relatif au temps de travail et au logement dans les entreprises saisonnières	79
Préambule	79
Champ d'application	80
Contrat de travail saisonnier	80
Durée du travail	80
Durée journalière de travail et repos	80
Durée hebdomadaire de travail et repos	81
Contingent d'heures supplémentaires	81
Logement	81
Rémunérations	81
Entrée en vigueur	82
Avenant du 12 novembre 2003 relatif aux modifications à l'accord du 27 juin 2001 relatif à la formation professionnelle	82
Préambule	82
Désignation de l'OPCA	82
Entreprises de moins de 10 salariés	82
Entreprises de 10 salariés et plus	82
Date d'application, dépôt et extension	83
Adhésion par lettre 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	83
Avenant du 17 mars 2005 relatif au champ d'application	83
Accord du 12 mai 2005 relatif à la création du CQP ' préparateur-réparateur de véhicules de loisirs '	84
Le référentiel de formation du CQP de préparateur-réparateur de véhicules de loisirs Les objectifs stratégiques en matière de formation	85
Les différents types de véhicules de loisirs	91
Fiche 1 Présentation de la demande	92
Fiche 2 Identification du (des) organisme(s) délivrant la certification	93
Fiche 3 Circonstances de la création de la certification et système de veille	93
Fiche 4 Qualification ciblée	95
Fiche 5 Articulations avec d'autres certifications	99
Fiche 6 Voies d'accès à la certification	100
Fiche 7 Référentiel de certification	103
Fiche 8 Dispositif de suivi et parcours des titulaires du certificat de qualification	112
Avenant du 2 décembre 2005 à l'accord du 28 janvier 1994 relatif à la garantie de rémunération annuelle	113
Avenant du 2 décembre 2005 relatif à la mise à jour de l'accord du 26 avril 1993 relatif au travail à temps partiel	113
Avenant du 2 décembre 2005 relatif à la mise à jour d'articles	114
Portée de l'avenant	115
Avenant n° 3 du 2 décembre 2005 à l'accord du 28 janvier 1994, relatif à la prévoyance	116
Garantie incapacité temporaire de travail du personnel non cadre	116
Garanties rente éducation du personnel non cadre et cadre (OCIRP)	117
Organismes assureurs désignés	117
Taux de cotisation	117
Dispositions finales	118
Avenant du 9 novembre 2006 à l'accord du 21 mars 2003 relatif à la classification	118
Portée de l'avenant	118
Publicité et extension	118
Avenant du 24 janvier 2008 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires	119
Avenant du 19 septembre 2008 portant modifications de la convention collective	119
Accord du 22 octobre 2008 relatif à l'épargne salariale (1)	120
Chapitre 1er Accord-cadre concernant l'épargne salariale et présentant les dispositions communes	122

Chapitre II Accord de participation	130
Chapitre III Accord-cadre d'intéressement	133
Chapitre IV Règlement du plan d'épargne interentreprises (PEI)	137
Chapitre V Règlement du plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI)	141
Accord du 22 octobre 2008 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes	146
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 »	150
Préambule	151
Annexes	151
Avenant n° 1 du 23 avril 2009 à l'accord du 22 octobre 2008 relatif à l'épargne salariale	166
Modifications du chapitre Ier sur les dispositions communes	166
Modifications du chapitre II « Accord de participation »	168
Modifications du chapitre III « Accord-cadre d'intéressement »	170
Modifications du chapitre IV « Règlement du PEI »	171
Modifications du chapitre V « Règlement du PERCOI »	171
Modifications de l'annexe III	172
Avenant n° 5 du 16 novembre 2010 relatif à la prévoyance	172
Avenant n° 6 du 10 février 2011 relatif à la désignation des organismes assureurs	174
Accord du 28 septembre 2010 relatif à la mise en conformité de l'avenant « Cadres » du 11 octobre 1989	175
Avenant du 28 septembre 2010 relatif à la mise à jour de la convention collective	177
Avenant n° 4 du 16 novembre 2010 à l'avenant du 28 janvier 1994 relatif au régime de prévoyance	181
Accord du 9 février 2012 relatif à la création d'une section paritaire professionnelle	185
Avenant du 20 septembre 2012 rectifiant l'accord du 11 octobre 1989	186
Avenant du 20 septembre 2012 relatif à la mise à jour des articles du code du travail	187
Avenant du 10 octobre 2013 à l'accord du 28 janvier 1994 relatif au régime de prévoyance	189
Accord du 23 juin 2014 relatif au travail à temps partiel	191
Préambule	191
Avenant n° 7 du 15 juin 2016 relatif au régime de prévoyance	193
Accord du 6 novembre 2017 relatif aux contreparties au travail dominical	194
Préambule	194
Annexe	197
Accord du 7 décembre 2017 relatif au champ d'application et à l'activité de fabrication d'articles de sport	197
Préambule	198
Accord du 23 janvier 2018 relatif à la fusion de champs d'application de la convention collective des industries du camping et de la convention des entreprises de la filière sports-loisirs	198
Préambule	199
Accord du 29 mars 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	200
Préambule	200
Accord du 22 novembre 2018 relatif à la rénovation du CQP « Technicien(ne)-vendeur(se) produits sports »	204
Préambule	204
Avenant n° 2 du 13 juin 2019 à l'accord du 12 mai 2005 relatif à la révision du CQP « Préparateur-réparateur de véhicules de loisirs »	205
Préambule	205
Avenant du 28 novembre 2019 à l'accord du 29 mars 2018 relatif à la modification de l'article 5.2 « Prise en charge des frais et maintien de salaire » (CPPNI)	207
Avenant du 28 novembre 2019 à l'accord du 26 septembre 2001 relatif à la modification de l'article 5 « Indemnisation » (CPNEFP)	208
Avenant n° 3 du 1er octobre 2020 à l'accord du 12 mai 2005 relatif à la création du CQP « Préparateur-réparateur de véhicules de loisirs » et portant modification de la fiche 7 de l'annexe à l'avenant n° 1 du 23 avril 2009	209
Préambule	209
Accord du 10 décembre 2020 relatif à la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)	210
Préambule	210
Chapitre Ier Champ d'application	211
Chapitre II Conditions d'application	213
Chapitre III Stipulations finales	217
Annexe	219
Accord du 11 février 2021 relatif à la création du titre à finalité professionnelle de technicien(ne) - vendeur(se) produits sports	219
Préambule	219
Annexe ouvriers/ouvrières Classification professionnelle - Accord du 6 mai 2021	221

Préambule	221
Accord du 6 mai 2021 relatif à la formation, l'alternance et au développement des compétences	223
Préambule	223
Chapitre 1er Principes généraux de la politique formation de la branche	224
Chapitre 2 Mise en oeuvre par la mobilisation des différents dispositifs	226
Chapitre 3 Dispositions finales	232
Accord du 1er juillet 2021 relatif à la mise en oeuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)	233
Préambule	233
Annexe	238
Accord du 30 septembre 2021 relatif à la période d'essai et au préavis	245
Préambule	246
Avenant n° 8 du 30 septembre 2021 relatif au régime de prévoyance	247
Avenant n° 1 du 25 novembre 2021 à l'accord du 1er juillet 2021 relatif à la mise en oeuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)	249
Préambule	249
Avenant rectificatif n° 8 bis du 9 février 2022 relatif au régime de prévoyance	251
Accord du 10 mars 2022 relatif à la certification de qualification professionnelle (CQP) « Technicien(ne) - vendeur (se) produits de glisse »	251
Préambule	251
Accord du 10 mars 2022 relatif à la création du titre à finalité professionnelle « Technicien(ne) - vendeur (se) cycle »	253
Préambule	253
Avenant n° 1 du 19 mai 2022 à l'accord du 6 mai 2021 relatif à la formation, l'alternance et au développement des compétences	255
Préambule	255
Avenant n° 2 du 19 mai 2022 à l'accord du 1er juillet 2021 relatif à la mise en oeuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)	256
Préambule	256
Avenant n° 2 du 18 janvier 2023 à l'accord du 6 mai 2021 relatif à la formation, à l'alternance et au développement des compétences	258
Avenant n° 3 du 18 janvier 2023 à l'accord du 1er juillet 2021 relatif à la mise en oeuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)	259
Préambule	259
Avenant du 30 novembre 2023 à l'accord de branche du 28 janvier 1994 relatif au régime de prévoyance portant adaptation à la réglementation	260
Préambule	260
Avenant n° 2 du 30 novembre 2023 à l'accord du 29 mars 2018 relatif à la CPPNI revalorisant le niveau de prise en charge des frais	261
Textes Salaires	262
Accord du 6 juin 2006 relatif aux salaires	262
Accord du 14 septembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2007	263
Accord du 19 avril 2012 relatif aux salaires minima conventionnels	264
Accord du 10 avril 2014 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er avril 2014	266
Accord du 29 mars 2018 relatif aux salaires minima conventionnels	267
Accord du 21 février 2019 relatif aux salaires minima conventionnels	269
Accord du 11 février 2021 relatif aux salaires minima conventionnels	270
Accord du 27 janvier 2022 relatif aux salaires minima conventionnels des salariés ouvriers pour l'année 2022	271
Accord du 27 janvier 2022 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022	272
Accord du 11 juillet 2022 relatif aux salaires minima conventionnels (grille générale)	274
Accord du 11 juillet 2022 relatif aux salaires minima conventionnels (grille ouvriers?/?ouvrières)	275
Accord du 9 février 2023 relatif aux salaires minima conventionnels (grille générale)	277
Accord du 9 février 2023 relatif aux salaires minima conventionnels (grille ouvriers/ouvrières)	278
Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution	279
Préambule	280
Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord	283
Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution	284
Textes Attachés	287
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	287
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	288
Annexe	290
Accord professionnel du 11 décembre 2018 relatif à l'OPCO (commerce)	300
<i>Préambule</i>	300
<i>Annexe</i>	306
Liste des sigles	SIG-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

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

Signataires	
Organisations patronales	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.
Organisations de salariés	Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Fédération des services CFDT ; FNECS-SNCCD-CGC ; CFTC-FECTAM.
Organisations adhérentes	: Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 6 décembre 2004, BOCC 2005-14.

Modification de la dénomination de la convention collective

La dénomination de la convention collective est désormais : « Convention collective nationale des entreprises de la filière sports-loisirs (conception, fabrication, services et commerce des articles de sport et équipements de loisirs) », par accord du 7 décembre 2017 relatif au champ d'application et à l'activité de fabrication d'articles de sport, article 2 - BOCC 2018/09

CLAUSES GENERALES

En vigueur non étendu

Modification de la dénomination de la convention collective

La dénomination de la convention collective est désormais : « Convention collective nationale des entreprises de la filière sports-loisirs (conception, fabrication, services et commerce des articles de sport et équipements de loisirs) », par accord du 7 décembre 2017 relatif au champ d'application et à l'activité de fabrication d'articles de sport, article 2 - BOCC 2018-09

Chapitre Ier : Objet, durée et effets de la convention

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

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.

La présente convention s'applique également aux entreprises dont l'activité principale est la fabrication d'articles de sport à l'exclusion des activités qui seraient couvertes par une convention collective étendue antérieurement à l'extension du champ d'application de la convention collective du travail mécanique du bois, scieries, négoce et importation des bois (IDCC 158).

Les établissements soumis à cette convention, se trouvent généralement rattachés aux numéros de code APE de l'INSEE : 32.30ZA - Fabrication d'articles de sport

Par accord du 23 janvier 2018, conclu en application de l'article L. 2261-33 du code du travail relatif à la restructuration des branches professionnelles, le champ d'application de la convention collective nationale du camping (IDCC 1618) a fusionné avec celui de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs (IDCC 1557), désignée comme branche de rattachement.

Dans un délai maximal de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur de la fusion des champs, les stipulations des conventions collectives concernées peuvent être maintenues, dans l'attente de la conclusion d'un accord remplaçant par des stipulations communes les stipulations régissant des situations équivalentes dans chacune des conventions. A défaut d'accord au terme de ce délai, les stipulations de la convention rattachée cessent de s'appliquer, à l'exception de celles régissant des situations spécifiques (Conseil constitutionnel, décision n° 2019-816 QPC du 29-11-2019).

Durée, dénonciation et révision

Durée, dénonciation et révision de la convention

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

Effets de la convention, *avantages acquis*

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 non étendu

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.

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 20-9-2012, arrêté d'extension du 22-7-2013, JORF du 31-7-2013

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

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 20-9-2012, arrêté d'extension du 22-7-2013, JORF du 31-7-2013

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 soeurs 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 20-9-2012, arrêté d'extension du 22-7-2013, JORF du 31-7-2013

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 collègue qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Rôle des délégués du personnel

Article 16

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 20-9-2012, arrêté d'extension du 22-7-2013, JORF du 31-7-2013

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 20-9-2012, arrêté d'extension du 22-7-2013, JORF du 31-7-2013

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 20-9-2012, arrêté d'extension du 22-7-2013, JORF du 31-7-2013

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 20-9-2012, arrêté d'extension du 22-7-2013, JORF du 31-7-2013

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 28-9-2010, arrêté d'extension du 29-12-2011, JORF du 6-1-2012

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 2-12-2005 art. 3 BOCC 2006-24 étendu par arrêté du 24-10-2006 JORF 4-11-2006.

Article supprimé par avenant du 2 décembre 2005.

Heures supplémentaires

Article 43

En vigueur étendu

Modifié en dernier lieu par avenant du 20-9-2012, arrêté d'extension du 22-7-2013, JORF du 31-7-2013

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 20-9-2012, arrêté d'extension du 22-7-2013, JORF du 31-7-2013

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 20-9-2012, arrêté d'extension du 22-7-2013, JORF du 31-7-2013

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 perçu 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

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 2^e 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 20-9-2012, arrêté d'extension du 22-7-2013, JORF du 31-7-2013

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 20-9-2012, arrêté d'extension du 22-7-2013, JORF du 31-7-2013

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 28-9-2010, arrêté d'extension du 29-12-2011, JORF du 6-1-2012

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

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 2-12-2005 art. 5 BOCC 2006-24 étendu par arrêté du 24-10-2006 JORF 4-11-2006.

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 quinze 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 six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.

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

La période de huit semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines. La période de dix-huit 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 deux 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 deux à trois enfants ou plus, cette période est de vingt-deux 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 seize, des dix-huit, des vingt-six ou des vingt-huit 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 quatre 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 quatre 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, quinze 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 un 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 deux 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	Nombre d'enfants avant la naissance					
	0	1	2	3	4	5
1	6 semaines avant. 10 semaines après. 16 semaines total.					
2	12 semaines avant. 22 semaines après. 34 semaines total.	6 semaines avant. 10 semaines après. 16 semaines total.				
3	24 semaines avant. 22 semaines après. 46 semaines total.	12 semaines avant. 22 semaines après. 34 semaines total.	8 semaines avant. 18 semaines après. 26 semaines total.			
4	24 semaines avant. 22 semaines après. 46 semaines total.	24 semaines avant. 22 semaines après. 46 semaines total.	12 semaines avant. 22 semaines après. 34 semaines total.	8 semaines avant. 18 semaines après. 26 semaines total.		
5	24 semaines avant. 22 semaines après. 46 semaines total.	24 semaines avant. 22 semaines après. 46 semaines total.	24 semaines avant. 22 semaines après. 46 semaines total.	12 semaines avant. 22 semaines après. 34 semaines total.	8 semaines avant. 18 semaines après. 26 semaines total.	
6	24 semaines avant. 22 semaines après. 46 semaines total.	24 semaines avant. 22 semaines après. 46 semaines total.	24 semaines avant. 22 semaines après. 46 semaines total.	24 semaines avant. 22 semaines après. 46 semaines total.	12 semaines avant. 22 semaines après. 34 semaines total.	8 semaines avant. 18 semaines après. 26 semaines total.

Pathologie de la mère :	+ 2 semaines avant. + 4 semaines après.	+ 2 semaines avant. + 4 semaines après.	+ 2 semaines avant. + 4 semaines après.	+ 2 semaines avant. + 4 semaines après.	+ 2 semaines avant. + 4 semaines après.	+ 2 semaines avant. + 4 semaines après.
-------------------------	--	--	--	--	--	--

Adoption

Article 65

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 2-12-2005 art. 6 BOCC 2006-24 étendu par arrêté du 24-10-2006 JORF 4-11-2006.

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 deux 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	Nombre d'enfants avant adoption			
	0	1	2	3
1	10 semaines.			
2	22 semaines.	10 semaines.		
3	22 semaines.	22 semaines.	18 semaines.	
4	22 semaines.	22 semaines.	22 semaines.	18 semaines.

Congé parental d'éducation.

Article 66

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 2-12-2005 art. 7 BOCC 2006-24 étendu par arrêté du 24-10-2006 JORF 4-11-2006.

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 28-9-2010, arrêté d'extension du 29-12-2011, JORF du 6-1-2012

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	DUREE DE PROTECTION
Moins de 1 an	2 mois
De 1 an à 2 ans	3 mois
Après 2 ans	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 28-9-2010, arrêté d'extension du 29-12-2011, JORF du 6-1-2012

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 s 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'inconfort 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 2-12-2005 art. 1er BOCC 2006-6 étendu par arrêté du 12-5-2006 JORF 25-5-2006.

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 :

	ANCIENNETÉ	DÉLAI DE CONGÉ
Démission	Moins de 6 mois	15 jours.
	6 mois ou plus	1 mois.
Licenciement	Moins de 6 mois	15 jours.
	De 6 mois à moins de 2 ans	1 mois.
	A partir de 2 ans	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 28-9-2010, arrêté d'extension du 29-12-2011, JORF du 6-1-2012

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 28-9-2010, arrêté d'extension du 29-12-2011, JORF du 6-1-2012

1. Départ en retraite

Le départ en retraite ne constitue par 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 2-12-2005 art. 9 BOCC 2006-24 étendu par arrêté du 24-10-2006 JORF 4-11-2006.

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.

Annexe Classification professionnelle générale - Accord du 6 mai 2021

Signataires	
Organisations patronales	DICA ; Union sport & cycle,
Organisations de salariés	CFTC CSFV ; UNSA FCS,

Préambule

En vigueur étendu

Aux termes du présent accord, les parties signataires entendent remplacer les classifications de la convention collective de la branche des entreprises de la filière sports-loisirs, définies par les accords des 21 et 22 mars 2003, et celles de la branche des industries du camping, définies par les annexes classifications.

La modification de la classification vise principalement à :

- actualiser les intitulés et descriptifs des qualifications existantes ;
- intégrer les qualifications non répertoriées et intéressant les entreprises de conception et/ou de fabrication d'articles de sport ;
- réorganiser la classification entre différentes filières de métiers ;
- et compléter les filières existantes par de nouvelles qualifications.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini :

- à l'article 1er de la convention collective nationale des entreprises de la filière sports-loisirs du 26 juin 1989 (IDCC 1557)
- et par l'accord du 23 janvier 2018 étendu par arrêté du 15 février 2019 portant fusion avec la convention collective nationale des industries du camping du 13 janvier 1970 étendue.

Nouvelle classification générale

Article 2

En vigueur étendu

Production - Industrialisation - R&D			
Qualité			
Métier	Descriptif	Statut [2]	Coefficient [1]
Technicien(ne) qualité*	Assiste l'encadrement d'atelier dans le traitement des problèmes qualité, réalise des contrôles dans le cadre de la mise en œuvre du système qualité et garantit la conformité des produits fabriqués.	T	220
Animateur(rice) qualité*	Assure la centralisation de tous les problèmes liés à la non-qualité des usines et des sous-traitants pour l'ensemble des produits ; le cas échéant, suit et analyse les retours d'audits dans le cadre de la démarche RSE.	AM	240
Ingénieur(e) qualité*	Est le garant de la qualité produit et du respect process dans les développements de composants des lignes de produits confiés.	C	320
Responsable qualité*	Assure la gestion du système qualité.	C	320
Directeur(trice) qualité*	Définit la politique qualité des produits du groupe et du système de qualité en place dans les usines.	C	450
Maintenance			
Métier	Descriptif	Statut [2]	Coefficient [1]
Technicien(ne) maintenance*	Déploie le plan de maintenance, et réalise des travaux, des interventions et des dépannages. Soutient le cas échéant les opérateurs et agents de maintenance.	T	220
Responsable maintenance*	Gère la maintenance, l'amélioration de l'équipement de production et son adaptation aux évolutions d'organisation ou de technologies. Est responsable d'un budget pour garantir l'unité de production, et plus généralement de l'entreprise, le bon fonctionnement de ses équipements, l'entretien de ses bâtiments, sa sécurité et l'amélioration de ses performances. Peut être amené(e) à encadrer une équipe.	C	320
Production [pour les ouvriers et ouvrières, se référer à la classification « ouvriers/ères »]			
Métier	Descriptif	Statut [2]	Coefficient [1]
Technicien(ne) d'atelier production*	Assure un appui technique à la production et une interface avec les services connexes, sans intervenir directement dans les opérations de production.	T	220
Chef(fe) d'équipe*	Manage une équipe de production au sein d'un atelier, organise et gère le travail des équipes (présence, placement, ...), le suivi du planning. S'assure de la conformité de la production et du respect des règles.	AM	240
Chef(fe) d'atelier*	Manage un ou plusieurs ateliers, est garant de la productivité en veillant à la qualité, à la sécurité, aux coûts et au respect des délais.	AM	280

Responsable production*	Applique la politique industrielle définie par la direction dans le cadre d'une production internalisée : organise, planifie et suit la production pour atteindre les objectifs définis. Contribue à l'amélioration des process de production afin d'améliorer la productivité et garantir la mise en conformité. Peut être amené(e) à encadrer une équipe.	C	350
Industrialisation			
Métier	Descriptif	Statut [2]	Coefficient [1]
Agent technique/ agent méthode*	Assure la préparation ou la réalisation des prototypes, leur éventuelle adaptation, ainsi que des essais de matériaux et de structures, assiste le technicien méthode dans la réalisation de sa mission.	E	160
Technicien(ne) méthode*	Étudie, conçoit et optimise les modes opératoires de production/fabrication à partir de cahiers des charges techniques et fonctionnels. Formalise les différents documents techniques supports à la production dans le respect des normes réglementaires et des impératifs techniques et économiques de production (qualité, productivité, délais). Est appelé à participer au fonctionnement projets dans le cadre de l'industrialisation des nouveaux produits.	T	220
Ingénieur(e)*	Définit les moyens et process industriels pour assurer la production. Réduire les coûts, garantir la qualité et la sécurité.	C	320
Responsable* méthode/ industrialisation	Dans le cadre d'une production internalisée, gère la phase de fabrication en optimisant les moyens et procédés de production.	C	350
Directeur(trice) industrialisation*	Dans le cadre d'une production internalisée, gère la phase d'industrialisation du produit, est le/la garant(e) du lancement de la fabrication du produit en définissant et en optimisant les moyens et procédés de fabrication à utiliser. Peut être amené(e) à encadrer une équipe.	C	450
R&D			
Métier	Descriptif	Statut [2]	Coefficient [1]
Agent technique*	Assure les mesures et contrôles pour l'homologation des produits (préséries, prototypes etc.) ainsi que des essais de matériaux et de structure	E	160
Technicien(ne)*	Assure la conception et le développement des produits simples ou complexes dans le respect des procédures de développement et des contraintes du projet.	T	220
Ingénieur(e)/ chef(fe) de projet*	Assure le développement des nouvelles structures/nouveaux produits et de composants, pilote des projets ou a un rôle d'expert.	C	320
Responsable développement*	Organise la mise en œuvre du développement des produits.	C	350
Directeur(trice) R&D*	Définit en central l'ensemble des programmes de recherche et développement pour l'entreprise ou le groupe.	C	450

Offre, achat			
Conception			
Métier	Descriptif	Statut [2]	Coefficient [1]
Prototypiste/prototypeur(euse) *	Réalise les prototypes des produits selon les plans ou dessins fournis.	E	140
Développeur(se)*	À partir du cahier des charges du chef de produits, coordonne la mise au point des produits en lien direct avec les fournisseurs.	AM	220
Designer/ styliste*	Conçoit ou améliore l'esthétique et la fonctionnalité de produits ou crée et conçoit les modèles de produits selon l'image de l'entreprise et les impératifs techniques et économiques de production.	AM	220

Responsable style/design*	Traduit l'évolution des tendances de mode, analyse la concurrence sur les nouvelles tendances à privilégier, est responsable du design d'une ligne de produits dans le respect des contraintes de coûts, d'esthétique et d'innovation.	C	320
Service achat			
Métier	Descriptif	Statut [2]	Coefficient [1]
Acheteur(euse) :	Organise les achats, les négocie au meilleur coût, afin de respecter les prévisions de ventes, les niveaux de marge et de stock.		
- acheteur(euse) junior-responsable de marché/produit :	- organise les achats pour un marché, les négocie au meilleur coût, afin de respecter les prévisions de ventes, les niveaux de marge et de stock, a moins de 18 mois d'expérience ;	AM	280
- acheteur(euse) responsable de marché/produit :	- organise les achats pour un marché, les négocie au meilleur coût, afin de respecter les prévisions de ventes, les niveaux de marge et de stock ;	C	320
- acheteur(euse) confirmé(e)-responsable de marché/produit :	- acheteur-responsable de marché/produit, organise les achats, les négocie au meilleur coût, afin de respecter les prévisions de ventes, les niveaux de marge et de stock, et participe à la politique d'achat de l'entreprise.	C	350
Chef(fe) de groupe/ Responsable des achats	Contrôle et analyse l'activité achat de plusieurs acheteurs, propose et met en œuvre la politique commerciale de l'entreprise, met en place des plans d'action pour atteindre les objectifs fixés.	C	380
Directeur(trice) des achats	Centralise la politique de l'ensemble des achats de l'entreprise ou du groupe.	C	420

Logistique, supply chain			
Entrepôt-logistique			
Métier	Descriptif	Statut [2]	Coefficient [1]
Aide magasinier(ière)	Exécute des travaux de manutention, de déchargement, de rangement, suivant les directives reçues.	E	130
Magasinier(ière) d'entrepôt logistique	Réceptionne les produits finis, les range, prépare des commandes, emballe et expédie la marchandise ; connaît et met les stocks à jour.	E	150
Chef(fe) magasinier(ière)/ chef(fe) d'équipe	Organise et contrôle le travail des magasiniers placés sous ses ordres.	AM	220
Responsable/directeur(riche) d'entrepôt	Met en œuvre les moyens techniques et humains sur son site pour garantir l'approvisionnement des magasins. Organise sur son site l'ensemble des missions de l'entrepôt, de la réception à l'expédition des marchandises. Anime hiérarchiquement l'ensemble du personnel de l'entrepôt.		
	- établissement jusqu'à 10 salariés ;	AM	220
	- établissement de plus de 10 salarié ;	AM	250
	- établissement de plus de 20 salariés (possède une délégation de pouvoirs).	C	320
Approvisionnement magasins			
Métier	Descriptif	Statut [2]	Coefficient [1]
Approvisionneur(se) magasin :	Gère les approvisionnements, les flux et les stocks et suit les fournisseurs et sous-traitants pour le bon approvisionnement du réseau de magasins.		
- approvisionneur(se) / gestionnaire de flux :	- assure la disponibilité des produits pour les magasins et l'optimisation des volumes de stock.	AM	220

- approvisionneur(se) 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.	C	320
---------------------------------------	---	---	-----

Vente, commerce			
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 3.			
Métier	Descriptif	Statut [2]	Coefficient [1]
Vendeur(se)/vendeur(se)-hôte(sse) :	Assure l'accueil et la relation avec le client ; est amené(e) à effectuer ponctuellement d'autres missions telles que celles prévues en annexe 3.		
- vendeur(se) débutant(e)		E	130
- vendeur(se) :	- possède plus d'un an de pratique professionnelle ;	E	140
- vendeur(se) confirmée :	- vendeur(se) ayant au moins quatre ans de pratique professionnelle et maîtrisant avec aisance les composants essentiels de son métier ou vendeur(se) titulaire du CQP Technicien(ne)-vendeur(se) en produits sport, option running/course à pied et travaillant dans un rayon dédié ou magasin spécialisé running, ou du CQP armes et munitions e rayon ou magasin dédié ;	E	160
- vendeur(se) expert(e) :	- vendeur(se) confirmé(e) possédant une maîtrise technique reconnue sur l'ensemble des composants de son métier ; fait référence sur ce métier dans l'entreprise.	E	180
Animateur(trice) de produit/ merchandiseur	Spécialement chargé(e) de la mise en valeur des produits dans le magasin.	E	170
Animateur(trice) des ventes	vendeur(se) confirmé(e) ayant la connaissance particulièrement approfondie du ou des secteur(s) dont il/elle a la charge (produit, stock, technique de vente, service...). Peut être associé(e) aux achats et former les vendeurs. Dans le cadre des délégations confiées, assure une animation fonctionnelle.	E	190
Responsable/animateur(trice) de rayon(s)	dynamise les ventes, applique et fait appliquer les consignes et décisions de sa direction, peut animer hiérarchiquement une équipe de vendeurs rattachés à un rayon ou un groupe de rayons.	AM	220
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. Optimise avec autonomie la gestion commerciale et l'offre marchande. Anime le personnel et peut gérer les paies de son département [cf. annexe 4].	C	320
Caisse et accueil			
La mission principale repose sur l'accueil des clients et l'encaissement, mais l'hôte(esse) de caisse et d'accueil peut effectuer occasionnellement des missions de ventes telles que précisées dans la rubrique «vente» et en annexe 3.			
Métier	Descriptif	Statut [2]	Coefficient [1]
Hôte(sse) de caisse et d'accueil :	Assure les opérations d'encaissement et contribue à la réalisation de ventes selon l'organisation de l'entreprise.		
- hôte(sse) de caisse et d'accueil débutant(e)		E	130
- hôte(sse) de caisse et d'accueil :	- possède au moins trois mois de pratique professionnelle ;	E	140

- hôte(sse) de caisse et d'accueil confirmé(e) :	- maîtrise avec aisance les composants essentiels de son métier.	E	160
Responsable de caisse	Dans les établissements disposant d'une équipe d'hôtesse de caisse, anime cette équipe et contribue à leur formation et à leur suivi. Organise le passage en caisse des clients en veillant à la qualité de l'accueil et du service client. Contrôle les opérations d'arrêt et de lecture de caisses et règle tous les litiges avec les clients. Dépend du directeur de magasin.	AM	220
Technique produits			
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 annexe 3.			
Métier	Descriptif	Statut [2]	Coefficient [1]
Technicien(ne)-vendeur(se)/technicien(ne) d'atelier :	Prépare, règle et répare le matériel de sport, conseille le client et vend les articles et services complémentaires jusqu'à l'encaissement conformément à l'annexe 3.		
- technicien(ne) d'atelier débutant		E	130
- technicien(ne) d'atelier	- possède plus d'un an de pratique professionnelle ;	E	140
- technicien(ne) d'atelier confirmé(e) :	- technicien(ne) d'atelier maîtrisant avec aisance les composants essentiels de son métier.	E	160
- Technicien(ne) d'atelier titulaire du CQP :	- technicien(ne)-vendeur(se) titulaire du CQP ou du titre à finalité professionnelle Technicien(ne)-vendeur(se) en produits sport (maîtrise professionnelle) option maintenance cycle, option produits de glisse ;	E	170
- Technicien(ne) d'atelier expert(e) :	- technicien(ne) d'atelier confirmé(e) possédant une maîtrise technique reconnue sur l'ensemble des composants de son métier ; fait référence sur ce métier dans l'entreprise.	E	180
Chef(fe) d'équipe atelier	Anime et gère une ou plusieurs équipes afin d'assurer le travail de l'atelier dans les conditions de qualité, coûts, sécurité et délais requis.	AM	220
Responsable de maintenance	Dans un établissement ayant une activité principale de gestion d'un parc de location de matériel de glisse (ex : stations de montagne), assure la maintenance de l'ensemble des équipements du personnel saisonnier (machine, matériel, parc locatif).	AM	220
Animation et gestion de magasins			
Métier	Description	Statut [2]	Coefficient [1]
Responsable de magasin	Manage une équipe de vendeurs et éventuellement d'animateurs de rayon pour les magasins les plus importants en termes d'effectifs, dynamise les ventes, applique et fait appliquer les consignes et décisions de la direction. Met en œuvre la politique de l'entreprise au niveau de l'organisation, de la gestion commerciale, des ressources humaines et des tâches administratives.		
	- magasin jusqu'à 10 salariés (cf. annexe 4) ;	AM	220
	- magasin de plus de 10 salariés (cf. annexe 4) ;	AM	250
	- magasin de plus de 20 salariés (cf. annexe 4).	C	320

Directeur(rice) de magasin	À la différence du responsable de magasin, le directeur de magasin met en œuvre la politique de l'entreprise au niveau de l'organisation, de la gestion commerciale, des ressources humaines et des tâches administratives. En ce sens, dispose d'une large délégation de pouvoir.		
	- magasin jusqu'à 10 salariés (cf. annexe 4) ;	C	320
	- magasin de plus de 10 salariés (cf. annexe 4) ;	C	350
	- magasin de plus de 20 salariés (cf. annexe 4).	C	380
Animateur(rice) réseau*	Au sein d'un réseau de magasins pouvant être franchisés ou indépendants, fait appliquer la politique de l'entreprise au niveau du réseau (commercial, RH...), partage les bonnes pratiques de l'enseigne.	C	350
Directeur(rice) régional(e)	Au sein de sa zone territoriale, est garant de la bonne application des politiques et des bonnes pratiques de l'entreprise, manage ses équipes.		
	- magasin jusqu'à 10 salariés animé par un(e) responsable de magasin (cf. annexe 4)	C	320
	- magasin de moins de 10 salariés animé par un(e) directeur de magasin (cf. annexe 4)	C	350
	- magasin de plus de 10 salariés animé par un(e) responsable de magasin (cf. annexe 4)	C	350
	- magasin de plus de 10 salariés animé par un(e) directeur de magasin (cf. annexe 4).	C	420
Commerce exclusivement b to b			
Métier	Descriptif	Statut [2]	Coefficient [1]
Assistant(e) commercial(e)*	Assure le suivi des clients et de leur dossier en relais des commerciaux.	E	150
Promoteur(rice)*	Promeut les marques, les produits au travers de différentes actions terrain.	AM	220
Commercial(e)*/attaché(e) commercial(e)/ responsable commercial(e)	Cadre chargé(e) de la commercialisation des produits de l'entreprise. Assure le développement et la gestion du portefeuille des clients sur le secteur géographique confié, est responsable de l'atteinte des objectifs dans le respect des conditions commerciales.	C	320
Chef(fe) des ventes*	Fédère, anime, supervise et pilote l'équipe commerciale autour d'objectifs, participe à la définition de la politique de vente, coordonne sa mise en œuvre.	C	350
Directeur(trice) commercial(e)	Définit la politique commerciale sur un territoire national ou international.	C	390

Fonctions support dans les entreprises qui relevaient de la convention collective des industries du camping ou de la convention collective du travail mécanique du bois, certaines qualifications relèvent du statut technicien au lieu du statut d'agent de maîtrise ; ces qualifications sont indiquées ci-après

Services généraux

Métier	Descriptif	Statut [2]	Coefficient [1]
Personnel des services généraux*	Assure différentes tâches au sein des services généraux (gardiennage, restauration...)	E	140

Secrétariat, assistance aux différentes fonctions de l'entreprise Tous ces postes nécessitent la maîtrise de l'outil informatique.

Métier	Descriptif	Statut [2]	Coefficient [1]
--------	------------	------------	-----------------

Employé(e)administratif(ve) débutant(e)	Moins d'un an de pratique professionnelle.	E	130
Secrétaire-hôte(sse)			
- secrétaire-hôte(sse) débutant(e) :	- accueil téléphonique et du public, divers travaux administratifs et de secrétariat ;	E	140
- secrétaire-hôte(sse) :	- accueil téléphonique et du public, divers travaux administratifs et de secrétariat, a plus d'un an de pratique professionnelle ;	E	150
- secrétaire-hôte(sse) confirmé(e) :	- secrétaire-hôtesse maîtrisant pleinement les composants essentiels de son métier.	E	160
Assistant(e) :			
- assistant(e) :	- assistance aux différentes fonctions de l'entreprise (logistique, achat, ressources humaines, services généraux) ;	E	150
- assistant(e) confirmé(e) :	- assistance aux différentes fonctions de l'entreprise (logistique, achat, ressources humaines), compétence au niveau du budget...	E	180
- assistant(e) expert(e) :	- assistance aux différentes fonctions de support de l'entreprise telles que logistique, achat, ressources humaines... Possède une expertise des différents logiciels, autonome dans son travail et fait preuve d'initiative ;	E	200
- assistant(e) de direction :	- attaché(e) à un cadre de direction, l'assistant(e) de direction gère la confidentialité et fait preuve d'une grande autonomie.	AM ou T	250
Informatique			
Métier	Descriptif	Statut [2]	Coefficient [1]
Technicien(ne) informatique			
- technicien(ne) :	- effectue l'installation de produits bureautiques/informatiques, informe les utilisateurs sur l'utilisation de ces produits et leur assure une assistance technique. Intervient sur le matériel informatique, les postes de travail pour assurer leur bon fonctionnement ;	E	180
- technicien(ne) confirmé(e) :	- maîtrisant avec aisance les composants essentiels de son métier.	AM ou T	220
Analyste programmeur(euse)	Assure la confection et la programmation d'un ou des dossiers techniques. Participe à la maintenance, au développement des applications auxquelles il/elle est associé(e), et à l'analyse fonctionnelle et organique des projets.	AM ou T	240
Administrateur(trice) de réseaux informatiques	Dans les petites et moyennes entreprises, assure l'administration, la gestion et l'assistance des systèmes et matériels des réseaux informatiques, des serveurs et applications, incluant le contrôle du trafic, l'installation et la configuration des logiciels.	AM	240
Ingénieur(e) SI	Diplômé d'une école d'ingénieurs. Chargé(e) de coordonner l'ensemble des systèmes/réseaux informatiques d'une entreprise. Crée, met en application, adapte les différents systèmes informatiques aux besoins de l'entreprise.	C	320
Chef(fe) de projet SI*/responsable de projet SI*	Coordonne la réalisation et la mise en œuvre d'une application informatique. Analyse les besoins des utilisateurs, étudie la faisabilité des projets, participe à l'élaboration du cahier des charges et contrôle l'avancement des projets, peut être amené à gérer un budget. Anime une équipe projet	C	320
Chef(fe) de projet-concepteur/ responsable du SI	Coordonne la conception, la réalisation et la mise en œuvre d'une application informatique. Analyse les besoins des utilisateurs, étudie la faisabilité des projets, participe à l'élaboration du cahier des charges et contrôle l'avancement des projets, peut être amené à gérer un budget. Anime et encadre une équipe	C	450
Directeur informatique	Cf direction centrale		
Comptabilité			
Métier	Descriptif	Statut [2]	Coefficient [1]

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 déduire le prix de revient, justifie le solde de ces comptes.		
- aide comptable :	- suivant les directives du comptable, tient et vérifie les livres, journaux auxiliaires et comptes dont il a la charge ;	E	160
- 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 ;	E	190
- comptable confirmé(e) :	- maîtrisant avec aisance les composants essentiels de son métier ;	AM ou T	220
- chef(fe) comptable :	- responsable de l'ensemble de la comptabilité générale jusqu'au bilan.	C	320
Contrôleur(se) de gestion*	élabore la prévision budgétaire, assure le suivi et met en place des procédures d'utilisation optimale des ressources, préconise des mesures correctives.	C	320
Responsable administratif et financier*	Est responsable de la supervision des services administratifs de l'entreprise dans divers domaines et veille notamment à la bonne tenue des comptes ainsi qu'à la gestion administrative et financière de l'ensemble de la structure. Peut animer une équipe	C	350
Directeur(trice) financier*	Cf. direction centrale		
Juridique & RH			
Métier	Descriptif	Statut [2]	Coefficient [1]
Assistant(e) de paie et administratif du personnel*	Effectue le suivi administratif de la gestion du personnel.	E	150
Gestionnaire de paie et administratif du personnel*	Réalise la gestion administrative du personnel et la paie, est garant(e) de l'application des réglementations légales, conventionnelles et internes, est l'interlocuteur(trice) des salariés sur les questions relatives à son domaine de compétence.	AM ou T	220
Juriste*	Participe à la préparation et au suivi des dossiers juridiques de sa spécialité (propriété intellectuelle, droit commercial, social, ...) en collaboration avec des cabinets juridiques le cas échéant, assure la veille juridique et fiscale.	C	320
Responsable paie et administration du personnel*	Prend en charge la bonne réalisation de la gestion administrative et de la paie en lien avec des interlocuteurs externes et internes, assure le conseil RH et le reporting.	C	320
Responsable ressources humaines*	Garantit la mise en œuvre de la politique RH dans le périmètre qui lui est attribué.	C	350
Directeur(trice) des ressources humaines*	Cf. direction centrale.		
Direction centrale			
Métier	Descriptif	Statut [2]	Coefficient [1]
Directeur(trice) d'une ou plusieurs des grandes fonctions de l'entreprise	En lien avec le/la directeur(trice) général(e), dirige le ou les grands services suivants de l'entreprise au niveau central et national : directeur(trice) ressources humaines ;	C	500
	- directeur(trice) financier(ière) ;		
	- directeur(trice) informatique ;		
	- directeur(trice) marketing ;		
Adjoint(e) ou directeur(trice) général(e)	- directeur(trice) communication.	C	550
Directeur(trice) général(e)		C	600

Marketing-communication-digital			
Marketing			
Métier	Descriptif	Statut [2]	Coefficient [1]
Assistant(e)* marketing	Assiste les équipes du service marketing dans le traitement des tâches administratives et commerciales.	E	150
Chef(fe) de produit	Dans son périmètre, gère une ou plusieurs catégories de produits, de l'analyse des besoins à la mise en place d'une offre produits.	C	320
Responsable marketing*	Est garant(e) de la promotion d'un produit ou d'un service, de la conception de la stratégie à sa mise en place.	C	320
Directeur(trice) marketing*	Cf. direction centrale.		
Communication			
Métier	Descriptif	Statut [2]	Coefficient [1]
Assistant(e)*	Assiste les équipes dans la mise en œuvre opérationnelle des programmes de communication et de relations publiques.	E	150
Graphiste *	Conçoit et crée des supports de communication.	AM ou T	220
Responsable de communication*	Propose et déploie un plan de communication opérationnel sur son périmètre, met en œuvre et suit les différentes actions, peut gérer le cas échéant les relations presse de son périmètre, organise ou participe à l'organisation des événements, salons, meetings.	C	320
Directeur communication*	Cf. direction centrale.		
Digital e-commerce			
Métier	Descriptif	Statut [2]	Coefficient [1]
Assistant(e) CRM*	Assiste les équipes dans la mise en œuvre des outils et stratégies CRM, entretient, met à jour et développe de la data client, assure le reporting et l'analyse de la data collectée.	E	150
Chargé(e) CRM*	Met en œuvre la gestion CRM, dont la gestion des campagnes.	AM ou T	220
Responsable CRM*	Met en place des outils et des stratégies destinés à améliorer les produits et services afin de créer, maintenir et améliorer des relations profitables et durables avec les clients.	C	320
Webdesigner*	Réalise l'ensemble des éléments graphiques liés au web et de leur intégration.	AM ou T	220
Community manager*	Au siège de l'entreprise, crée, anime et fédère les échanges d'internautes autour de l'entreprise, d'une marque, d'un produit, assure la création et la mise en place de contenus ainsi que l'animation des communautés (réseaux sociaux).	AM ou T	240
Responsable e-commerce*	Responsable du développement commercial de la plateforme de vente en ligne.	C	320

[1] Légende : E = employé ; AM = agent de maîtrise, T = technicien (uniquement pour les entreprises relevant auparavant de la convention collective du travail mécanique du bois ou de celle des industries du camping) ; 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 attachées 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.

Dispositions finales

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Entrée en vigueur et durée

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée ; il annule et remplace les accords des 21 et 22 mars 2003 conclus dans la branche des entreprises de la filière sports-loisirs (IDCC 1557) et l'annexe classifications professionnelles de la convention collective des Industries du camping (IDCC 1618), ainsi que toutes les dispositions relatives aux classifications et antérieures à la signature du présent accord.

Afin de permettre aux entreprises des différents secteurs de s'approprier les nouveautés et modifications de la classification professionnelle et d'adapter leurs pratiques, le présent accord entrera en vigueur :

- le lendemain de son dépôt pour la prise en comptes des CQP mentionnés aux qualifications de vendeur (se)/ vendeur (se)-hôte (sse) et de technicien (ne)-vendeur (se)/ technicien (ne) d'atelier ;
- au plus tard le 1er octobre 2021 pour les entreprises dont l'activité principale est le commerce ou la location d'articles de sport et de loisirs et qui appliquaient donc la classification issue de l'accord du 21 mars 2003 dans la branche des entreprises de la filière sports-loisirs (IDCC 1557) ;
- et au plus tard le 1er janvier 2022 pour les autres entreprises.

3.2. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La classification professionnelle est applicable par toute entreprise quelle que soit sa taille ; aucune disposition spécifique n'est donc prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

3.3. Dépôt et extension

Le présent accord sera notifié aux organisations représentatives et déposé par l'Union sport & cycle conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

3.4. Révision

Les dispositions du présent accord peuvent faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Annexe « VDL » (véhicules de loisirs) - classification professionnelle - Accord du 6 mai 2021

Signataires	
Organisations patronales	DICA ; Union sport & cycle,
Organisations de salariés	CFTC CSFV ; UNSA FCS,

Préambule

En vigueur étendu

Aux termes du présent accord, les parties signataires entendent remplacer les classifications de la convention collective de la branche des entreprises de la filière sports-loisirs, définies par les accords des 21 et 22 mars 2003, et notamment l'annexe « VDL ».

L'annexe spécifique au secteur de la distribution de véhicules de loisirs (VDL) correspond à un complément à la classification générale des métiers des entreprises de la filière sports loisirs. Ainsi les entreprises du secteur de la distribution de véhicules de loisirs utiliseront la classification générale chaque fois que cela sera possible et l'annexe spécifique pour les métiers propres à leur secteur.

La modification de cette annexe vise à actualiser les intitulés et descriptifs des qualifications existantes et à intégrer les nouveaux métiers de ce secteur ou certains métiers qui n'y avaient pas été répertoriés précédemment. Elle vise également à supprimer de cette annexe les métiers de ce secteur qui peuvent être rattachés à la classification générale.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini :

- à l'article 1er de la convention collective nationale des entreprises de la filière sports-loisirs du 26 juin 1989 (IDCC 1557) ;
- et par l'accord du 23 janvier 2018 étendu par arrêté du 15 février 2019 portant fusion avec la convention collective nationale des industries du camping du 13 janvier 1970 étendue.

L'accord s'applique spécifiquement aux entreprises du secteur de la distribution de véhicules de loisirs.

Nouvelle annexe VDL

Article 2

En vigueur étendu

Annexe VDL spécifique au secteur de la distribution de véhicules de loisirs (VDL)			
Logistique			
Métier	Descriptif	Coefficient	Statut [1]
Chauffeur(se)-livreur(se) des autres produits liés au commerce des Mobil-homes	Transporte les autres produits liés au commerce des mobil-homes : terrasses, abris de jardin, soubassements... Et les livre aux clients au point de livraison convenu. Titulaire des permis nécessaires au transport de ces produits	160	E
Chauffeur(se)-livreur(se) de Mobil-homes	Transporte les mobil-homes et les livre aux clients au point de livraison convenu. Titulaire des permis nécessaires au transport des mobil-homes (notamment poids lourds et super lourds).	170	E
Vente			
Métier	Descriptif	Coefficient	Statut
Vendeur(se) VDL débutant(e)	Négocie une vente jusqu'à la signature du bon de commande sous le contrôle de son supérieur hiérarchique. N'a pas d'autonomie pour la fixation du prix et du montant de la reprise d'un VDL.	160	E
Vendeur(se) VDL confirmé(e)	Négocie une vente jusqu'à la signature du bon de commande et fixe un prix et un montant de reprise d'un VDL sous le contrôle de son supérieur hiérarchique.	180	E
Vendeur(se) VDL expert(e)	Négocie une vente jusqu'à la signature du bon de commande et fixe un prix et un montant de reprise d'un VDL en toute autonomie.	190	E
Conseiller(ère) financement	Conseille les clients pour l'optimisation du financement des VDL, assure la constitution et la gestion des dossiers auprès des différents organismes financiers et veille à leur aboutissement.	170	E
Technique produits - Atelier			
Métier	Descriptif	Coefficient	Statut
Préparateur(trice)*	Prépare les VDL et les entretient (uniquement leur partie habitable pour les véhicules à moteur) sous le contrôle de son supérieur hiérarchique.	140	E
Installateur de Mobil'homes*	Déplace les mobil-homes à l'aide d'un véhicule adapté, les met en place et assure le calage et le raccordement de ceux-ci (eau électricité évacuation des eaux usées).	150	E
Préparateur(trice) -installateur(trice) débutant *	Prépare les VDL et les entretient (uniquement leur partie habitable pour les véhicules à moteur) et installe des accessoires et options sous le contrôle de son supérieur hiérarchique.	150	E

Préparateur(trice)-installateur(trice) ayant au moins 2 années de pratique professionnelle *	Prépare les VDL et les entretient (uniquement leur partie habitable pour les véhicules à moteur) et installe des accessoires et options sous le contrôle de son supérieur hiérarchique. À acquis deux années de pratique professionnelle dans l'entreprise ou dans une autre entreprise du secteur.	170	E
Préparateur(trice)- installateur confirmé(e) *	Prépare les VDL, et les entretient (uniquement leur partie habitable pour les véhicules à moteur) et installe des accessoires et options de façon autonome.	190	E
Préparateur(trice)-réparateur(trice) débutant(e)	Prépare les VDL, les entretient et les répare (uniquement leur partie habitable pour les véhicules à moteur) et installe des accessoires et options sous le contrôle de son supérieur hiérarchique.	170	E
Préparateur(trice)-réparateur(trice) ayant au moins 2 années de pratique professionnelle	Prépare les VDL, les entretient et les répare (uniquement leur partie habitable pour les véhicules à moteur) et installe des accessoires et options sous le contrôle de son supérieur hiérarchique. À acquis deux années de pratique professionnelle dans l'entreprise ou dans une autre entreprise du secteur.	190	E
Préparateur(trice)-réparateur(trice) confirmé(e)	Prépare les VDL, les entretient et les répare (uniquement leur partie habitable pour les véhicules à moteur) et installe des accessoires et options de façon autonome. Capable d'une grande polyvalence dans ses interventions ou est expert dans un domaine particulier.	200	E
Technicien SAV Mobil'homes *	Effectue toutes réparations sur les mobil-homes et autres produits liés au commerce de mobil-homes sur site de façon autonome. Capable d'une grande polyvalence dans ses interventions. Titulaire du permis B.	200	E
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 des produits et est à même de traiter les litiges, effectue lui-même certains travaux.	240	AM
Chef(fe) 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 des produits et est à même de traiter un litige.	280	AM
Carrossier(ère) peintre débutant(e) *	Effectue l'ensemble des interventions de carrosserie (réparation ou remplacement) et de peinture (préparation et application) sur les VDL et pose et dépose tout type d'éléments sous le contrôle de son supérieur hiérarchique.	170	E
Carrossier(ère) peintre ayant au moins 2 années de pratique professionnelle *	Effectue l'ensemble des interventions de carrosserie (réparation ou remplacement) et de peinture (préparation et application) sur les VDL et pose et dépose tout type d'éléments sous le contrôle de son supérieur hiérarchique. À acquis deux années de pratique professionnelle dans l'entreprise ou dans une autre entreprise du secteur ou d'un autre secteur.	190	E
Carrossier (ère) peintre confirmé(e) *	Effectue l'ensemble des interventions de carrosserie (réparation ou remplacement) et de peinture (préparation et application) sur les VDL et pose et dépose tout type d'éléments de façon autonome. Répond aux exigences de l'article 1er du décret n° 98-246 du 2 avril 1998 relatif à la qualification professionnelle exigée pour l'exercice de certaines activités.	200	E
Mécanicien(ne) débutant(e) *	Effectue les réparations, entretiens, révisions, contrôles périodiques des VDL à moteur selon les règles de sécurité sous le contrôle de son supérieur hiérarchique.	170	E

Mécanicien(ne) ayant au moins 2 années de pratique professionnelle *	Effectue les réparations, entretiens, révisions, contrôles périodiques des VDL à moteur selon les règles de sécurité sous le contrôle de son supérieur hiérarchique. À acquis deux années de pratique professionnelle dans l'entreprise ou dans une autre entreprise du secteur ou d'un autre secteur.	190	E
Mécanicien(ne) confirmé(e)*	Effectue les réparations, entretiens, révisions, contrôles périodiques des VDL à moteur selon les règles de sécurité de façon autonome. Répond aux exigences de l'article 1er du décret n° 98-246 du 2 avril 1998 relatif à la qualification professionnelle exigée pour l'exercice de certaines activités.	200	E
Réceptionnaire	Reçoit la clientèle, établit les plannings, les fiches de travail et les devis et suit les demandes et recours en garantie.	200	E
Direction			
Métier	Descriptif	Coefficient	Statut
Directeur(trice) de site VDL *	Met en œuvre la politique de l'entreprise au niveau de l'organisation, de la gestion commerciale, des ressources humaines et des tâches administratives. Dispose en ce sens, d'une large délégation de pouvoirs :		
	- monosite :		
	- jusqu'à 10 salariés ;	350	C
	- plus de 10 salariés ;	390	C
	- multisites.	420	C
Services généraux			
Métier	Descriptif	Coefficient	Statut
Personnel d'entretien *	Assure le nettoyage et la propreté du matériel exposé, des terrains d'expositions, du stock et le cas échéant des locaux de l'entreprise.	140	E
[1] E = employé - AM = agent de maîtrise - C = cadre.			

Dispositions finales

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Entrée en vigueur et durée

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au plus tard le 1er octobre 2021. Il annule et remplace les accords des 21 et 22 mars 2003 relatifs à la classification et toutes dispositions relatives aux classifications et antérieures à la signature du présent accord.

3.2. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La classification professionnelle est applicable par toute entreprise quelle que soit sa taille ; aucune disposition spécifique n'est donc prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

3.3. Dépôt et extension

Le présent accord sera notifié aux organisations représentatives et déposé par l'Union sport & cycle conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

3.4. Révision

Les dispositions du présent accord peuvent faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Accord du 26 avril 1993 relatif au temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	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.
Organisations de salariés	CFTC-FECTAM.

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 2-12-2005 art. 1 BOCC 2006-6 étendu par arrêté du 29-5-2006 JORF 9-6-2006.

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 trouvent 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.

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.

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.

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

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.

Garantie de rémunération annuelle (GRA)

Article 7

En vigueur étendu

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 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 28-10-1994 étendu par arrêté du 21-7-1994 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.

Heures d'absence pour recherche d'emploi

Heures d'absence pou recherche d'emploi.

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 28-10-1994 étendu par arrêté du 21-7-1994 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.

Isère Accord du 10 juillet 1991 relatif au repos hebdomadaire

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale nationale des distributeurs de caravanes, autocaravanes et maisons mobiles section de l'Isère ;
Organisations de salariés	Fédération C.F.D.T. des services (Isère) ; Union départementale des syndicats F.O. ; Union départementale des syndicats C.F.T.C.,

Article 1er

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 %, 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.

Annexe ouverture au public des établissements Accord du 10 juillet 1991 relatif au repos hebdomadaire

Article 1er

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

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale du commerce des articles de sports et de loisirs.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO.

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 % 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

Signataires	
Organisations patronales	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.

Signataires	
Organisations de salariés	Fédération des services (CFDT) ; FNECS - SNCCD (CGC) ; CFTC - FECTAM ; 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 1er

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

Bilans annuels établis par l'A.G.R.R.-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 régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	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.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; FNCS - SNCCD CGC ; CFTC - FECTAM.

Champ d'application

En vigueur non 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 des entreprises de la filière sports-loisirs.

On entend par non-cadres le personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI sur la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

On entend par cadres le personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI sur la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

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).

Le bénéfice du régime de prévoyance est également maintenu lorsque l'employeur verse au salarié un revenu de remplacement notamment en cas d'activité partielle.

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.

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, 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'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 ;
- 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 21^e anniversaire, équivalent à l'invalidité de 2^e ou 3^e 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.

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 1^{er} 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.

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.

GARANTIE INVALIDITE

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 complétant les prestations de la sécurité sociale à hauteur de : 45 % du salaire de référence.

Les salariés, classés en invalidité 2^e et 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 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 civile.

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.

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.

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.

III - Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

En vigueur non 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 1^{er} 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.

Cotisations

Pour les garanties décès, rente éducation, incapacité et rente invalidité, les cotisations sont fixées à :

- pour le personnel non-cadre : 0,63 % du salaire total « tranche A + tranche B » ;
- pour le personnel cadre : 1,66 % du salaire total « tranche A ».

et réparties entre employeurs et salariés à raison de :

Pour les non-cadres :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié. Dans sa quote-part, le salarié finance exclusivement le coût de la garantie incapacité de travail.

Pour les cadres :

- 1,50 % tranche A à la charge de l'employeur ;

- 0,16 % 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.

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.

Lettre paritaire du 6 décembre 1994

Signataires	
Organisations patronales	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.
Organisations de salariés	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

Signataires	
Organisations patronales	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.
Organisations de salariés	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 1er

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.

Avenant du 26 septembre 2001 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	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.
Organisations de salariés	Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Fédération des services, commerce CFTD ; Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC ; Fédération des syndicats, commerce, services et force de vente CFTC.

Création

Article 1er

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) Tired 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 11-6-2003 BOCC 2003-34 étendu par arrêté du 3-12-2003 JORF 12-12-2003.

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 11-6-2003 BOCC 2003-34 étendu par arrêté du 3-12-2003 JORF 12-12-2003.

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

Le remboursement des frais exposés par les membres de la CPNEFP participant aux réunions de la CPNEFP ou des groupes de travail se fera selon les modalités prévues à l'article 5.2 de l'accord du 29 mars 2018 portant création d'une CPPNI, modifié par avenant du 28 novembre 2019.

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)

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale nationale des distributeurs de véhicules de loisir,
Organisations de salariés	L'union départementale Force ouvrière ; L'union départementale CFDT ; L'union départementale CFE-CGC,

Article 1er

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

Signataires	
Organisations patronales	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.
Organisations de salariés	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

Signataires	
Organisations patronales	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.
Organisations de salariés	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 desservices 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 1er relatif au personnel non cadre est modifié comme suit :

Chapitre 1er : 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 1er 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

Signataires	
Organisations patronales	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,
Organisations de salariés	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,

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 1er

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 habilitier 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 paritairemment.

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)

Signataires	
Organisations patronales	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.
Organisations de salariés	Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Fédération des services, commerce CFTD ; 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 1er, 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.

Avenant du 11 juin 2003 relatif à la CPNEFP

Signataires	
Organisations patronales	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.
Organisations de salariés	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.

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.

Adhésion par lettre du 5 septembre 2005 de DICA à l'avenant du 12 novembre 2003 portant révision de l'accord du 27 juin 2001 sur la formation professionnelle

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).

Veillez 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

Signataires	
Organisations patronales	La fédération professionnelle des entreprises du sport et des loisirs (FPS),
Organisations de salariés	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 1er

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

Signataires	
Organisations patronales	Fédération professionnelle des entreprises du sport et des loisirs FPS.
Organisations de salariés	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 1er

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.

Adhésion par lettre 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.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Avenant du 17 mars 2005 relatif au champ d'application

Signataires	
Organisations patronales	Fédération professionnelle des entreprises du sport et des loisirs (FPS) ; Chambre syndicale nationale des distributeurs de véhicules de loisirs (DICA).
Organisations de salariés	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.

(1) 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 2001, art. 1er)

Article 1er

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

Signataires	
Organisations patronales	Fédération professionnelle des entreprises du sport et des loisirs (FPS) ; Chambre syndicale nationale des distributeurs de véhicules de loisirs (DICA).
Organisations de salariés	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 1er

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 exigu.

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	DÉFINITION	CONTRAINTES
Camping-car ou autocaravane	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.	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.
Caravane de loisirs	Même fonction de résidence temporaire que précédemment mais remorque routière souvent à un essieu. Elle est destinée à un usage temporaire de loisirs	Immatriculation routière.

APPELLATION	DÉFINITION	CONTRAINTES
Caravane d'habitation ou caravane résidentielle	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.	Immatriculation routière.
Mobil-home, autre appellation résidence mobile de loisirs	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.	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).
Remorques	Routières de divers types et de divers poids PTAC.	Immatriculation routière en fonction du PTAC.
Aménagement, livraison, installation de mobil-homes	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 ..) : CPNEEP 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 collèges 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 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 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 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 ».

Dans un premier temps, le jury valide ou non l'acquisition par le candidat des compétences nécessaires pour être admis au CQP.

Dans un second temps, la CPNEFP certifie les compétences et délivre le CQP.

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 (efficience 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 validation des compétences pour admission au CQP

La validation est réalisée par un jury composé d'un binôme d'évaluateurs qui seul peut ou non valider l'acquisition des compétences nécessaires à l'admission du candidat au certificat de qualification professionnelle « Préparateur réparateur de véhicules de loisirs ».

3. a Règles présidant à la constitution du jury

L'organisme de formation constitue une liste de membres potentiels du jury choisis parmi les représentants des salariés et les représentants des employeurs de la profession. Il nomme un jury composé d'un binôme de validation choisi dans cette liste chaque fois qu'une session est programmée et veille, si cela est possible, à choisir pour la constitution de ce binôme,

un représentant des salariés et un représentant des employeurs. Il communique la liste à la DICA et au secrétariat de la CPNEFP de même que le jury désigné pour chacune des sessions programmées.

Seuls les titulaires du CQP ' Préparateur-réparateur de véhicules de loisirs ' ayant une expérience professionnelle reconnue de 2 années ou les professionnels ayant une expérience professionnelle reconnue en qualité de préparateur-réparateur de véhicules de loisirs de 5 années minimum peuvent être inscrits sur cette liste.

Le président du jury est désigné à chaque session d'un commun accord entre les membres du jury de la session concernée. Chaque professionnel d'une session donnée a donc vocation à être président du jury.

Chaque session est entièrement composée de professionnels « étrangers à l'histoire du candidat ». En sont donc exclus en particulier ses collègues ou responsables hiérarchiques ainsi que les membres de sa famille. Chaque membre du jury devra donc verser au dossier de chaque candidat une déclaration sur l'honneur attestant qu'il est étranger à l'histoire de celui-ci et notamment qu'il n'est pas ou n'a pas été l'un de ses collègues ou responsables hiérarchiques ou un membre de sa famille.

3. b Atelier de travail

Chaque personne figurant sur la liste des membres du jury peut demander à la DICA d'organiser un atelier de travail annuel permettant à tous les professionnels figurant sur cette liste et qui le souhaiteraient d'échanger sur leurs pratiques et de proposer d'éventuels aménagements du référentiel de certification.

4. Refus de validation ou validation partielle

Dans tous les cas de refus de validation des compétences ou de validation partielle par le jury, ce dernier doit en indiquer les raisons oralement et par écrit sur le procès-verbal.

L'épreuve pratique du référentiel de certification comportant deux unités, dans le cas où le jury émet un avis de validation partielle, il a la possibilité de conserver au candidat pour une durée de 3 ans à compter du jour où celui-ci aura reçu la notification de la validation partielle, le bénéfice d'une des deux unités pour une session ultérieure à laquelle le candidat se présenterait. Le candidat n'aura alors 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. Toutefois, dans le cas où des modules additionnels auraient été ultérieurement ajoutés à l'unité dont il aura gardé le bénéfice, le candidat devra également obtenir la validation des compétences s'y rapportant.

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 validation par le jury restent ensuite celles prévues pour l'ensemble des candidats (quelles que soient les voies d'accès), telles que décrites fiche n° 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. Refus de validation ou validation partielle

Dans tous les cas de refus de validation des compétences ou de validation partielle par le jury, ce dernier doit en indiquer les raisons oralement et par écrit sur le procès-verbal.

L'épreuve pratique du référentiel de certification comportant deux unités, dans le cas où le jury émet un avis de validation partielle, il a la possibilité de conserver au candidat pour une durée de 3 ans à compter du jour où celui-ci aura reçu la notification de la validation partielle, le bénéfice d'une des deux unités pour une session ultérieure à laquelle le candidat se présenterait. Le candidat n'aura alors 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. Toutefois, dans le cas où des modules additionnels auraient été ultérieurement ajoutés à l'unité dont il aura gardé le bénéfice, le candidat devra également obtenir la validation des compétences s'y rapportant.

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 CONTINUE dont CP +	VALIDATION DES ACQUIS de l'expérience	NOMBRE TOTAL 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.

Avenant du 2 décembre 2005 à l'accord du 28 janvier 1994 relatif à la garantie de rémunération annuelle

Signataires	
Organisations patronales	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.
Organisations de salariés	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 1er

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

Signataires	
Organisations patronales	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.
Organisations de salariés	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 1er

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

Signataires	
Organisations patronales	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.
Organisations de salariés	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 1er

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

Signataires	
Organisations patronales	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.
Organisations de salariés	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 1er

En vigueur étendu

L'article 1er instaure, en complément des garanties définies au chapitre 1er 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 le 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 complétera 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 21 mars 2003 relatif à la classification

Article 1er

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

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 24 janvier 2008 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires

Signataires	
Organisations patronales	Fédération professionnelle des entreprises du sport et de loisirs (FPS) ; Fédération nationale des distributeurs de véhicules de loisirs (DICA).
Organisations de salariés	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 1er

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 ».

Portée de l'accord

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

Signataires	
Organisations patronales	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.

Signataires	
Organisations de salariés	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.

Autorisations d'absence

Article 1er

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 ».

Modalités de prise en charge des frais

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. »

Date d'application

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)

Signataires	
Organisations patronales	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.

Signataires

Organisations de salariés	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.
---------------------------	--

(1) Les annexes I à V au présent accord sont consultables sur le site : journal-officiel.gouv.fr, rubrique : BO conventions collectives.

(2) Annexe III « Notices d'information des fonds communs de placement » : 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 », art. 25 de l'avenant n° 1 du 23 avril 2009 à l'accord du 22 octobre 2008 relatif à l'épargne salariale. (Bocc 2009/34).

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 3e 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

Objet

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).

Champ d'application

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

Salariés concernés. - Bénéficiaires

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 PERCO 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.

Information du personnel

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 adhérent 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.

Information des bénéficiaires ayant quitté l'entreprise

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.

Information de l'entreprise

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.

Versements sur les plans (PEI-PERCOI)

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.

Forfait social

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.

Affectation des sommes collectées

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.

Gestion des dispositifs d'épargne salariale : participation, intéressement, plan d'épargne interentreprises (PEI), plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI)

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.

Modalités de gestion dans le cadre du PEI-PERCOI

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.

Cas de débloquages anticipés

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 l'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.

Transfert des avoirs

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).

Conseils de surveillance des fonds

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.

Revenus du PEI-PERCOI

Article 1.15

En vigueur étendu

Les produits des avoirs compris dans les fonds sont automatiquement réinvestis dans ces mêmes fonds.

Frais de gestion et droits d'entrée

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.

Frais de tenue de comptes

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.

Commission de suivi

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 collégalement 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.

Durée de l'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.

Dépôt de l'accord et entrée en vigueur

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

Préambule

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.

Champ d'application de l'accord

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.

Formule de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP)

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.

Bénéficiaires et répartition de la réserve spéciale de participation (RSP)

Article 2.3

En vigueur étendu

2.3.1. Bénéficiaires

La RSP est répartie entre les bénéficiaires visés à l'article 3 du chapitre 1er « 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 bénéficiaire n'ayant pas atteint le plafond, et ainsi de suite. Si un reliquat subsiste encore alors que tous les bénéficiaire ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la réserve spéciale de participation des bénéficiaires pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

Disponibilité des droits des bénéficiaires

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 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.

Information des bénéficiaires

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

Préambule

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 souhaitent, 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.

Objet et champ d'application de l'accord

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.

Durée de l'accord-cadre et durée de l'accord d'intéressement

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.

Calcul de la prime d'intéressement

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.

Bénéficiaires de l'intéressement

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.

Répartition entre les bénéficiaires

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'homaux...).

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 = (sommes 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) x 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'homaux...).

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.

Versement de la prime

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 7^e 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.

Information

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.

Suivi de l'accord

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.

Différends. - Règlement des litiges

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)

Préambule

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.

Dénomination

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 ».

Champ d'application et modalités d'adhésion

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 ».

Objet

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.

Bénéficiaires

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.

Versements au PEI

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.

Affectation des sommes versées

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.

Les acteurs

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.

Conseils de surveillance des fonds

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.

Modalités de gestion

Article 4.9

En vigueur étendu

Les modalités de gestion sont celles exposées à l'article 1.10.

Délai d'indisponibilité et cas de débloques anticipés

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 7e mois de l'année de versement (le 1er juillet) en l'absence de participation, et
- du premier jour du 4e mois de l'exercice annuel suivant celui de leur acquisition (1er 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.

Transfert des avoirs hors du PEI

Article 4.11

En vigueur étendu

Le transfert des avoirs est régi par les dispositions de l'article 1.12.

Revenus

Article 4.12

En vigueur étendu

Les revenus sont régis par les dispositions de l'article 1.14.

Frais de gestion et droits d'entrée

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.

Frais de tenue de comptes

Article 4.14

En vigueur étendu

Les frais de tenue de comptes sont régis par les dispositions de l'article 1.16.

Information des bénéficiaires, de l'entreprise et du conseil de surveillance

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.

Entrée en vigueur

Article 4.16

En vigueur étendu

Le PEI prend effet dans les conditions prévues à l'article 1.19.

Modification et dénonciation de l'adhésion de l'entreprise au plan

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.

Règlement des litiges

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.

Dénomination

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 ».

Objet

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.

Champ d'application et modalités d'adhésion

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 ».

Bénéficiaires

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.

Versements au PERCOI

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.

Affectation des sommes versées

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.

Les acteurs

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.

Conseil de surveillance des fonds

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.

Modalités de gestion

Article 5.9

En vigueur étendu

Les modalités de gestion sont celles exposées à l'article 1.10.

Délai d'indisponibilité et modalité de versement

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.

Revenus

Article 5.11

En vigueur étendu

Les revenus sont régis par les dispositions de l'article 1.14.

Frais de gestion et droits d'entrée

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.

Frais de tenue de comptes

Article 5.13

En vigueur étendu

Les frais de tenue de comptes sont régis par les dispositions de l'article 1.16.

Information des bénéficiaires, de l'entreprise et du conseil de surveillance

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.

Entrée en vigueur et durée du plan

Article 5.15

En vigueur étendu

Le PERCOI prend effet dans les conditions prévues à l'article 1.19.

Modification et dénonciation de l'adhésion de l'entreprise au PERCOI

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.

Règlement des litiges

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

Signataires	
Organisations patronales	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.
Organisations de salariés	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.

Objet de l'accord

Article 1er

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.

Champ d'application

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.

Mobilisation et sensibilisation des acteurs

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.

Recrutement

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.

Formation professionnelle

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)

Prise en compte des contraintes liées à la maternité et à la parentalité

Article 6

En vigueur étendu

Maternité

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 4e 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...

Parentalité

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.

Parcours professionnel, promotion et mobilité

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.

Travail à temps partiel

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 ».

Egalité salariale

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.

Suivi de l'accord

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.

Dispositions finales

Article 11

En vigueur étendu

Entrée en application et extension

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.

Portée de l'accord

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

Durée et modalité de révision

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 »

Signataires	
Organisations patronales	FPS ; DICA.

Signataires	
Organisations de salariés	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.

Modification du référentiel de formation

Article 1er

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.

Modification du référentiel de certification

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.

Portée de l'avenant

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.

Publicité et extension

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, 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 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.

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.

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'identification Date 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

Signataires	
Organisations patronales	FPS ; DICA.
Organisations de salariés	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.

Modification du préambule

Article 1er

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 Ier sur les dispositions communes

Modification de l'article 1.3 « Salariés concernés. - Bénéficiaires »

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.

Modification de l'article 1.4.2 « Information individuelle »

Article 3

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.

Modification de l'article 1.7.1 « Alimentation des plans PEI-PERCOI »

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.

Création d'un article 1.8 « Forfait social »

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 1er 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 débloques 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.

Modification de l'article 1.8 « Affectation des sommes collectées »

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.

Modification de l'article 1.9 « Gestion des dispositifs d'épargne salariale »

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.

Modification de l'article 1.11 « Cas de débloques anticipés »

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 ; ».

Modification de l'article 1.19 « Dépôt de l'accord et entrée en vigueur »

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 ».

Modification de l'article 1.20 « Projet de loi en cours et évolution de l'accord »

Article 10

En vigueur étendu

L'article 1. 20 est supprimé.

Modifications du chapitre II « Accord de participation »

Modification de l'article 2.3.2 « Répartition »

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.

Modification de l'article 2.3.3 « Limite »

Article 12

En vigueur étendu

Au 2e alinéa, le mot « salariés » est systématiquement remplacé par le mot « bénéficiaires ».

Modification de l'article 2.4 « Collecte et affectation des sommes »

Article 13

En vigueur étendu

13. 1. Le titre de l'article 2. 4 est 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. »

Modification de l'article 2.5 « Information des bénéficiaires »

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 »

Modification du préambule du chapitre III

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 ».

Modification de l'article 3.2 « Durée de l'accord-cadre et durée de l'accord d'intéressement »

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.

Modification de l'article 3.4 « Bénéficiaires de l'intéressement »

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.

Modification de l'article 3.5 « Répartition entre les bénéficiaires »

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.

Modification de l'article 3.6.3 « Départ d'un salarié »

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. »

Modification de l'article 3.7.2 « Information individuelle »

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 »

Modification de l'article 4.5 « Versements au 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 »

Modification de l'article 5.5 « Versements au 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.

Modification de l'article 5.6 « Affectation des sommes versées »

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.

Modification de l'article 5.10 « Délai d'indisponibilité et modalités de versement »

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

Modification de l'annexe III « Notices d'information des fonds communs de placement »

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.

Dispositions finales

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.

Avenant n ° 5 du 16 novembre 2010 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FPS ; DICA.
Organisations de salariés	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.

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Article 1er

En vigueur étendu

Avant la partie « Mise en œuvre 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. »

Date d'effet

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er mars 2011.

Dépôt. - Extension

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

Signataires	
Organisations patronales	FPS ; DICA.
Organisations de salariés	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.

Reconduction de la désignation d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP en tant qu'organismes assureurs

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.

Dépôt. - Extension

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

Signataires	
Organisations patronales	FPS ; DICA.
Organisations de salariés	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 :

Modification de l'article 4 « Période d'essai »

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. »

Modification de l'article 10 « Indemnité de licenciement »

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 ».

Modification de l'article 11 « Retraite »

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. »

Date d'application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera le lendemain de son dépôt.

Publicité et extension

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

Signataires	
Organisations patronales	FPS ; DICA.
Organisations de salariés	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 :

Modification de l'article 36 « Engagement et période d'essai »

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. »

Modification de l'article 43 « Heures supplémentaires »

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. »

Modification de l'article 44 « Durée des congés annuels »

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 44 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

Au 4^e 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 ».

Modification de l'article 57 « Service national »

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. »

Modification de l'article 59 « Durée du travail »

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 ».

Modification de l'article 67 « Maladie »

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. »

Modification de l'article 68 « Maladie professionnelle, accident du travail »

Article 7

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. »

Modification de l'article 80 « Indemnité de licenciement »

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. »

Modification de l'article 81 « Départ en retraite »

Article 9

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. »

Date d'application

Article 10

En vigueur étendu

Le présent avenant s'appliquera le lendemain de son dépôt.

Publicité et extension

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

Signataires	
Organisations patronales	DICA ; FPS.
Organisations de salariés	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.

Modification des niveaux de garanties du régime de prévoyance des cadres

Article 1er

En vigueur étendu

Modification du niveau de prestation de la garantie décès

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.

Modification du niveau de prestation de la garantie incapacité

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 91e 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. »

Modification du niveau de prestation de la garantie invalidité

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 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 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 2e ou 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 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. »

Modification des taux de cotisations des cadres et des non-cadres

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.

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

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). »

Suppression des mentions relatives aux limitations d'âge

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. »

Date d'effet

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.

Extension du présent avenant. - Publicité

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.

Durée. - Révision. - Dénonciation

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

Signataires	
Organisations patronales	La FPS ; La DICA,
Organisations de salariés	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)

Désignation des membres de la section professionnelle

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).

Organisation des réunions de la section professionnelle

Article 2

En vigueur étendu

La section professionnelle se réunira les mêmes jours que la CPNEFP.

Publicité et extension

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

Signataires	
Organisations patronales	FPS ; DICA.
Organisations de salariés	FS CFTD ; 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 :

Modification de l'article 4 « Période d'essai »

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 ».

Modification de l'article 10 « Indemnités de licenciement »

Article 2

En vigueur étendu

Le dernier alinéa est complété par : « sauf si le calcul prévu au paragraphe précédent est plus favorable au salarié ».

Modification de l'article 11.1 « Départ en retraite »

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. »

Publicité et extension

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

Signataires	
Organisations patronales	FPS ; DICA.
Organisations de salariés	FS CFTD ; 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 :

Modification de l'article 2 « Durée, dénonciation et révision de la convention »

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 ».

Modification de l'article 5 « Autorisations d'absence »

Article 2

En vigueur étendu

La référence à l'article L. 132-17 du code du travail est remplacée par « L. 2232-8 ».

Modification de l'article 6.6

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. »

Modification de l'article 6.7 « Congé de formation économique, sociale et syndicale »

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 ».

Modification de l'article 8 « Nombre de délégués du personnel »

Article 5

En vigueur étendu

La référence à l'article L. 421-2 du code du travail est remplacée par « L. 2312-8 ».

Modification de l'article 14 « Durée du mandat »

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 ».

Modification de l'article 16 « Rôle des délégués du personnel »

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 ».

Modification de l'article 19 « Heures de délégation »

Article 8

En vigueur étendu

La référence à l'article L. 431-3 du code du travail est remplacée par « L. 2313-13 ».

Modification de l'article 21 « Nombre de membres »

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 ».

Modification de l'article 26 « Durée du mandat »

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 ».

Modification de l'article 27 « Suppléance »

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 ».

Modification de l'article 34 « CHSCT »

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 ».

Modification de l'article 43.2 « Contingent d'heures supplémentaires »

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.

Modification de l'article 44 « Durée des congés payés »

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. »

Modification de l'article 46 « Indemnités de congés payés »

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 ».

Modification de l'article 58 « Jours fériés »

Article 16

En vigueur étendu

Le quatrième alinéa commençant par « excepté pour le 1er Mai » est supprimé.

Publicité et extension

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

Signataires	
Organisations patronales	FPS ; DICA.
Organisations de salariés	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.

Modification de la définition du personnel bénéficiaire des garanties

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.

Prise en compte de la situation des salariés en cumul emploi-retraite

Article 2

En vigueur étendu

Modification de la garantie décès du personnel non cadre

Article 2.1

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.

Modification de la garantie décès du personnel cadre

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.

Modification de la garantie incapacité de travail du personnel non cadre

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.

Modification de la garantie incapacité du personnel cadre

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. »

Date d'effet

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le 1er janvier 2014.

Extension du présent avenant. - Publicité

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

Signataires	
Organisations patronales	FPS ; DICA.
Organisations de salariés	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.

Durée minimale de travail et dérogations

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.

Coupure

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. »

Heures complémentaires

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.

Compléments d'heures par avenant

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 œuvre 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.

Dispositions finales

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° 7 du 15 juin 2016 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	FPS DICA
Organisations de salariés	CFTC CSFV FS CFDT

En vigueur étendu

Réunis en commission paritaire le 15 juin 2016, les signataires du présent avenant ont décidé de modifier les dispositions du paragraphe « Cotisations » de l'avenant du 28 janvier 1994 modifié relatif au régime de prévoyance, afin de rééquilibrer le régime.

Modification du paragraphe « Cotisations »

Article 1er

En vigueur étendu

Le paragraphe « Cotisations » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour les garanties décès, rente éducation, incapacité et rente invalidité, les cotisations sont fixées à :

- non-cadres : 0,57 % du salaire total ' Tranche A + Tranche B ' ;
- cadres : 1,63 % du salaire total ' Tranche A ' ,

et répartis entre employeurs et salariés à raison de :

Pour les 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.

Pour les 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. »

Dispositions finales

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le 1er octobre 2016.

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.

Accord du 6 novembre 2017 relatif aux contreparties au travail dominical

Signataires	
Organisations patronales	DICA ; Union Sport & Cycle,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; UNSA FCS,

Préambule

En vigueur étendu

Dans un environnement connaissant des évolutions sociologiques et économiques importantes, les entreprises sont confrontées en permanence à la nécessité de s'adapter. Ainsi, les nouveaux modes de consommation, le développement du e-commerce et les nouveaux modes de pratiques sportives et de loisirs imposent de nouvelles réponses aux besoins et comportements des consommateurs, y compris le dimanche.

Si les parties signataires du présent accord reconnaissent le caractère particulier du dimanche, généralement consacré au repos, à la vie familiale ou amicale, associative ou citoyenne, elles rappellent également l'existence, depuis plusieurs décennies, de textes dérogatoires applicables aux entreprises de la branche et tout particulièrement aux entreprises situées dans les stations de sport d'hiver ou balnéaires.

Les signataires souhaitent s'inscrire dans le cadre de la loi du 6 août 2015 qui modifie tout à fait à la marge les possibilités de travail dominical pour les entreprises de la branche, et prévoir des contreparties et garanties au travail dominical dans les établissements situés dans des zones commerciales, des zones touristiques, des zones touristiques internationales et les grandes gares.

Les parties signataires ont donc convenu :

- d'exclure les établissements saisonniers des stations de sport d'hiver ou balnéaires qui sont fermés au moins 1 mois pendant l'intersaison ;
- de rappeler le caractère essentiel du volontariat et de mettre à disposition un modèle d'attestation en annexe ;
- de permettre la réversibilité du choix du salarié et d'en fixer les modalités ;
- de fixer une majoration de 100 % des heures effectuées le dimanche ainsi qu'une journée de *récupération non rémunérée* (1) à prendre dans les 15 jours précédant ou suivant le dimanche travaillé ;
- de prévoir 3 dimanches non travaillés dans l'année ;
- de limiter à 4 heures la durée minimale de travail, sauf contrainte particulière du salarié ;
- de fixer le montant et les conditions de prise en charge des frais induits par la garde des enfants de moins de 12 ans ou de moins de 18 ans pour les enfants en situation de handicap ;
- de maintenir le niveau d'emploi, en proposant le travail dominical en priorité aux salariés en poste et notamment aux salariés travaillant à temps partiel ;
- et d'assurer le suivi de l'accord, tous les ans pendant les 2 premières années, puis selon la fréquence souhaitée par la commission paritaire.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux établissements situés dans des zones commerciales, des zones touristiques, des zones touristiques internationales et les grandes gares, à l'exclusion des établissements ayant une activité saisonnière marquée, c'est-à-dire ceux proposant des biens ou des services à proximité des lieux de pratique sportive ou de loisirs, dans les stations de montagne ou les stations balnéaires, et qui sont fermés au moins 1 mois pendant l'intersaison.

Volontariat et la prise en compte du changement d'avis ou de l'évolution de la situation personnelle des salariés

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises ne peuvent employer le dimanche que des salariés volontaires qui ont exprimé par écrit leur souhait de travailler le dimanche. Le modèle d'attestation de volontariat en annexe du présent accord sera obligatoirement et intégralement repris par les entreprises concernées. Pour les salariés ayant été recrutés pour travailler spécifiquement en fin de semaine, c'est-à-dire ceux dont le temps de travail est réparti sur 3 jours consécutifs maximum dont le dimanche, le volontariat résulte de leur contrat de travail.

Le planning est transmis pour la période considérée 1 mois avant le 1er dimanche travaillé, en tenant compte des souhaits exprimés par chaque salarié.

Si le nombre de salariés volontaires excède les besoins de l'établissement, l'entreprise veille à organiser un roulement entre ces salariés en fonction des besoins en structure d'effectifs et des emplois salariés concernés.

Il est rappelé que les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent travailler le dimanche.

Le refus de travailler le dimanche ne peut être pris en compte lors de l'embauche, ni donner lieu à une mesure discriminatoire, ni constituer une faute ou une cause de licenciement.

Le salarié qui souhaiterait ne plus travailler le dimanche en informera son employeur par écrit en respectant un délai de prévenance de 1 mois (ramené à 3 semaines pour les femmes enceintes), sauf les salariés ayant été recrutés pour travailler spécifiquement en fin de semaine.

L'entreprise s'efforcera de permettre la réaffectation dans un emploi ne comportant pas de travail dominical dans l'établissement.

En cas d'évolution significative de la situation personnelle du salarié, celui-ci pourra solliciter un entretien avec son responsable hiérarchique ou la direction pour redéfinir ou réadapter ses conditions de travail le dimanche et pourra bénéficier d'une priorité d'affectation sur un emploi ne comportant pas de travail le dimanche.

À titre exceptionnel, le salarié qui ne pourrait venir travailler un dimanche pour lequel il a été planifié informera son employeur en respectant un délai de prévenance de 1 mois ou 15 jours pour les femmes enceintes.

Contreparties au travail dominical

Article 3

En vigueur étendu

En contrepartie du travail le dimanche, chaque salarié perçoit une majoration de 100 % du salaire de base pour chaque heure effectuée le dimanche. Les salariés bénéficiant d'une convention de forfait jour perçoivent également le doublement de la rémunération de la journée ou demi-journée de travail le dimanche.

Conciliation vie professionnelle/vie privée

Article 4

En vigueur étendu

Afin de favoriser une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés travaillant le dimanche et de leur garantir en moyenne 2 jours de repos par semaine, les salariés bénéficient d'une journée de récupération *non rémunérée* (1), sauf les salariés ayant été recrutés pour travailler spécifiquement en fin de semaine. Cette journée sera

prise en priorité dans les 15 jours précédents ou suivants le dimanche travaillé.

De plus, ils ont droit au minimum à 3 dimanches non travaillés chaque année (à l'exception des étudiants, des salariés spécialement embauchés pour la fin de la semaine et des salariés qui en feraient la demande expresse).

Les entreprises veilleront, dans la mesure du possible, à ce que les salariés travaillant le dimanche bénéficient de 2 jours de repos consécutifs 12 fois par an.

Le travail le dimanche ne pourra être inférieur à 4 heures sauf demande expresse du salarié.

Pour les salariés qui en font la demande, un temps d'échanges est réservé au cours de l'entretien professionnel pour aborder la question de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Par ailleurs si le dimanche coïncide avec un jour de scrutin national ou local, l'employeur prend toute mesure pour permettre aux salariés d'exercer personnellement leur droit de vote.

(1) Les termes « non rémunérée » sont exclus d'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions du II de l'article L. 3132-25-3 du code du travail. (Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

Charges induites par la garde des enfants

Article 5

En vigueur étendu

Pour les salariés ayant des enfants de moins de 12 ans ou, pour leurs enfants en situation de handicap, moins de 18 ans, les frais de garde d'enfant pourront leur être remboursés à concurrence de 7 fois le minimum garanti (MG) par foyer pour un enfant gardé, augmenté de 1,5 minimum garanti par enfant supplémentaire de moins de 12 ans gardé, pour chaque dimanche travaillé, sous réserve de la production d'un justificatif de la rémunération de la garde la journée concernée. Les entreprises pourront avoir recours au chèque Cesu.

Engagements en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées

Article 6

En vigueur étendu

Afin de maintenir le niveau d'emploi généré par le travail dominical, les entreprises :

- proposeront le travail dominical en priorité aux salariés en poste et notamment aux salariés travaillant à temps partiel ;
- limiteront le recours au contrat à durée déterminée ou au contrat de travail temporaire pour travailler exclusivement le dimanche (hors cas de remplacement).

L'engagement s'exerce également à l'égard des personnes handicapées ou de salariés déclarés inaptes, lorsque est mise en place dans l'entreprise une politique d'aménagement des postes et/ou de recrutement de travailleurs handicapés.

Incitation des sous-traitants

Article 7

En vigueur étendu

Les entreprises sont invitées à inciter leurs sous-traitants, notamment dans le cahier des charges d'appel d'offres, à appliquer les dispositions du présent accord ou des dispositions au moins équivalentes.

Suivi de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord souhaitent assurer le suivi des dispositions précédentes dans le cadre de la commission paritaire. Le suivi sera effectué chaque année pendant les 2 premières années suivant la signature de l'accord, puis la commission paritaire fixera la périodicité de ce suivi.

Dispositions finales

Article 9

En vigueur étendu

Conclu pour une durée indéterminée, le présent accord sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère chargé du travail à l'expiration du délai d'opposition.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de l'accord.

Le présent accord entrera en vigueur aux échéances prévues par la loi du 6 août 2015 et la loi du 15 septembre 2017.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Modèle d'attestation de volontariat

Le salarié indique manuellement son nom et son prénom, son magasin, s'il est VOLONTAIRE OU NON pour travailler le dimanche pour l'année (ou pour la période annuelle comprise entre le ... et le ...).

Nom et prénom :

Je déclare me porter volontaire pour travailler le dimanche pour la période du au

Fréquence (par exemple nombre de dimanches par mois) ou dates souhaitées :

Éventuelles contraintes particulières (par exemple, travail le dimanche sur la demi-journée en raison d'un entraînement sportif) :

.....

Fait à, le

En double exemplaire, un pour le salarié et un pour l'entreprise

Signature du salarié :

Il est rappelé que

- le salarié ne sera pas tenu de travailler un dimanche qu'il n'aurait pas choisi, sauf accord exprès ;
- il percevra une majoration de 100 % du salaire de base pour chaque heure travaillée le dimanche ;
- il bénéficiera également d'une journée de récupération *non rémunérée* (1) à prendre en priorité dans les 15 jours précédant ou suivant le dimanche (sauf salariés recrutés pour la fin de semaine) ;
- le travail le dimanche ne peut être inférieur à 4 heures, sauf demande expresse du salarié ;
- s'il souhaite ne plus travailler le dimanche le salarié en informera son employeur par écrit en respectant un délai de prévenance de 1 mois (3 semaines pour les femmes enceintes), à l'exclusion des salariés recrutés pour la fin de semaine ;
- à titre exceptionnel, le salarié qui ne pourrait venir travailler un dimanche pour lequel il a été planifié informera son employeur en respectant un délai de prévenance de 1 mois (15 jours pour les femmes enceintes).

(1) Les termes « non rémunérée » sont exclus d'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions du II de l'article L. 3132-25-3 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

Accord du 7 décembre 2017 relatif au champ d'application et à l'activité de fabrication d'articles de sport

Signataires	
Organisations patronales	DICA ; Union Sport & Cycle,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFTD ; UNSA FCS,

Préambule

En vigueur non étendu

À l'occasion de la restructuration des branches, les entreprises fabriquant des articles de sport et soumises à la convention collective du travail mécanique du bois, scieries, négoce et importation des bois (idcc 158) se sont interrogées sur leur rattachement à cette convention collective, celui-ci paraissant uniquement historique et déconnecté de leur activité actuelle. En effet le lien avec les activités représentées dans cette branche est aujourd'hui particulièrement distendu du fait de l'évolution des matériaux et techniques utilisés lors de la fabrication des articles de sport ; les outils conventionnels ne répondent ainsi plus aux besoins de ces entreprises.

Aussi, après échanges avec les partenaires sociaux de la branche du travail mécanique du bois et avec les services du ministère du travail, et leur avis favorable, les partenaires sociaux de la branche du commerce des articles de sport et de loisirs ont convenu de modifier le champ d'application de la convention collective afin d'y intégrer les activités de fabrication jusqu'à présent couvertes par la convention collective du travail mécanique du bois et définies par son champ d'application étendu.

Ils entendent ainsi reprendre strictement la partie du champ d'application correspondant à l'activité de fabrication d'articles de sport, tel que définie par le dernier accord étendu relatif au champ d'application de la convention collective.

Modification du champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le champ d'application de la convention collective est complété par les dispositions suivantes :

« La présente convention s'applique également aux entreprises dont l'activité principale est la fabrication d'articles de sport à l'exclusion des activités qui seraient couvertes par une convention collective étendue antérieurement à l'extension du champ d'application de la convention collective du travail mécanique du bois, scieries, négoce et importation des bois (IDCC 158).

Les établissements soumis à cette convention, se trouvent généralement rattachés aux numéros de code APE de l'INSEE : 32.30ZA - Fabrication d'articles de sport »

Modification de la dénomination de la convention collective

Article 2

En vigueur non étendu

La dénomination de la convention collective est désormais : « Convention collective nationale des entreprises de la filière sports-loisirs (conception, fabrication, services et commerce des articles de sport et équipements de loisirs) ».

Dispositions finales

Article 3

En vigueur non étendu

Conclu pour une durée indéterminée, le présent accord constitue l'accord de substitution à la convention collective du travail mécanique du bois et sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère chargé du travail à l'expiration du délai d'opposition ; il entrera en vigueur le 1er janvier 2018.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de l'accord.

Accord du 23 janvier 2018 relatif à la fusion de champs d'application de la convention collective des industries du camping et de la convention des entreprises de la filière sports-loisirs

Signataires	
Organisations patronales	DICA ; USC,

Signataires	
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FS CFDT ; UNSA FCS,

Préambule

En vigueur étendu

Le contexte politique et juridique actuel impose une évolution du nombre et du périmètre des conventions collectives. En raison de l'objectif de restructuration des branches, certaines d'entre elles réfléchissent à un rapprochement avec d'autres secteurs proches, notamment lorsque leur effectif est considéré comme insuffisant par le législateur.

La branche des industries du camping concernant moins de 5 000 salariés, les partenaires sociaux ont donc mené des réflexions en 2016 et 2017 sur le sujet et se sont rapprochés des négociateurs de la branche du commerce des articles de sport et équipements de loisirs ; le secteur du matériel et des produits de sport et de loisirs, incluant le camping a en effet profondément évolué au cours de 2 dernières décennies avec l'érosion des frontières entre l'industrie et la distribution ; les équipements et articles conçus, fabriqués et commercialisés sont ainsi parfois proches et certaines entreprises à la fois concepteurs, fabricants et distributeurs appliquent la convention collective du commerce sport-loisirs.

Réunis en commission paritaire commune le 23 janvier 2018, puis en commission paritaire des industries du camping le 27 février 2018 et en commission paritaire sports-loisirs le 29 mars 2018, les signataires du présent accord ont donc décidé du regroupement de leur convention collective.

Ce regroupement de champs est réalisé en application de l'article L. 2261-33 du code du travail. Il est expressément prévu que la dénomination de la convention collective de rattachement intègre la notion de fabrication.

Selon les dispositions du code du travail, une période de négociation d'une durée maximale de 5 ans est ouverte afin de définir les dispositions harmonisées.

Fusion des champs d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Il est décidé de fusionner, selon les dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, les champs d'application de la convention collective nationale des industries du camping (IDCC 1618) et de la convention collective nationale des entreprises de la filière sport-loisirs (conception, fabrication, services et commerce des articles de sport et équipements de loisirs) (IDCC 1557), cette dernière constituant la convention collective de rattachement.

Négociation d'accords d'harmonisation

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux des deux conventions regroupées engageront sans délai des négociations afin d'harmoniser les dispositions conventionnelles, négociations qui devront intervenir dans un délai de 5 ans suivant l'entrée en vigueur de l'accord.

Un groupe de travail sera constitué, comprenant un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives dans l'une ou l'autre branche (soit 9 représentants au total) et d'un nombre équivalent de représentants des entreprises. La première réunion est fixée au 17 avril 2018.

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Dispositions finales

Article 4

En vigueur étendu

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.

Accord du 29 mars 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Signataires	
Organisations patronales	DICA ; Union Sport & Cycle,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; UNSA FCS,

Préambule

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail modifié par l'article 24 de la loi du 8 août 2016, les partenaires sociaux de la branche ont décidé, après négociations, de mettre en place par le présent accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le rôle de cette commission demeure essentiellement la négociation de la convention collective et des accords collectifs de branche, mission jusqu'à présent exercée par la commission paritaire.

Les signataires du présent accord ont procédé à l'adaptation des articles de la convention collective relatifs à la commission paritaire aux nouvelles dispositions légales en vigueur, et notamment aux nouvelles missions confiées à la CPPNI.

Les signataires conviennent donc des dispositions suivantes :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1er de la convention collective nationale des entreprises de la filière sport (anciennement dénommée convention collective nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs [IDCC 1557]), modifié par l'avenant du 6 novembre 2017, les accords des 7 décembre 2017 et 23 janvier 2018.

Missions de la CPPNI

Article 2

En vigueur non étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions suivantes :

- mission de négociation ;
- missions d'intérêt général ;
- mission d'interprétation ;
- mission de conciliation.

2.1. Mission de négociation

La CPPNI se réunit pour examiner les thèmes de négociation obligatoire au niveau de la branche, tels que prévus à l'article L. 2232-5-1 du code du travail et ainsi que tout autre sujet qui serait rendu obligatoire par la loi ou que les partenaires sociaux souhaiteraient aborder.

2.2. Missions d'intérêt général

La commission exerce par ailleurs les missions d'intérêt général suivantes, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à :
 - la durée du travail, la répartition et l'aménagement du temps de travail ;
 - le repos quotidien et les jours fériés ;
 - les congés payés et autres congés ;
 - le compte épargne-temps.

Ce rapport analyse en particulier l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Le cas échéant, il comprend des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Il est ensuite versé dans la base des données nationales qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

Elle peut exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

Un bilan de la négociation collective d'entreprise est établi chaque année et présenté à la CPPNI. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec la répartition par organisation syndicale concernée.

2.3. Mission d'interprétation

La CPPNI peut rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation de la convention ou d'accord collectif de branche, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges. Cet avis ne peut faire l'objet d'aucun recours, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La commission peut aussi être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation.

Elle est alors saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétariat de la CPPNI qui se réunira dans le plus court délai suivant sa saisine, et au plus tard dans les 3 mois. Ce courrier doit exposer le différend portant sur l'interprétation à donner au texte de la convention ainsi que le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée.

Cette demande pourra être présentée par un employeur ou un salarié ou par l'intermédiaire d'une organisation syndicale ou d'une organisation professionnelle.

Lorsque la commission donne un avis à la majorité des organisations signataires ou adhérentes au texte conventionnel, cet avis signé par ces membres de la commission a la même valeur que les clauses conventionnelles et sera annexé à cette convention.

2.4. Mission de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut également être saisie dans le cadre de sa mission de conciliation.

Les litiges individuels ou collectifs relatifs à l'application de la convention ou d'un accord collectif de branche qui n'auraient pu être tranchés au niveau de l'entreprise seront transmis par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée au secrétariat de la CPPNI ; celle-ci se réunira dans le plus court délai suivant sa saisine complète.

Le courrier transmis devra contenir tous les éléments permettant à la commission de disposer de toutes les informations nécessaires à la compréhension du dossier.

La commission pourra demander toutes justifications ou effectuer toutes démarches qui lui sembleraient utiles.

Le résultat des délibérations sera consigné dans un compte rendu et adressé aux parties.

Pendant la durée de la conciliation, et afin que celle-ci se déroule dans des conditions de sérénité suffisantes, les parties s'efforcent de ne pas développer d'actions susceptibles d'aggraver les difficultés en cause.

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

Composition

Article 3

En vigueur non étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée :

- d'un collège salarié comprenant un nombre égal de représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche, soit 2 représentants titulaires et un suppléant ;
- et d'un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salarié.

En outre, les membres de la commission peuvent, d'un commun accord et en fonction du sujet de la négociation, décider de constituer un groupe de travail ad hoc et lui confier la préparation ou l'étude technique du sujet.

Dans son rôle d'interprétation ou de conciliation, la commission est constituée selon les dispositions ci-dessus ; toutefois seules les organisations signataires de la convention ou de l'accord collectif concerné ou y ayant adhéré, ont voix délibérative.

Les noms et coordonnées des membres de la CPPNI sont communiqués au secrétariat de la commission qui est assuré par l'Union sport & cycle.

Modalités de fonctionnement

Article 4

En vigueur non étendu

4.1. Calendrier des négociations de branche

La commission se réunit au moins 3 fois par an dans les locaux de l'union sport & cycle en vue des négociations mentionnées aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail et autant de fois que nécessaire au bon déroulement des négociations. Un agenda social prévisionnel sera établi en fin d'année civile pour l'année suivante avec les thèmes et le calendrier des réunions.

Par ailleurs, chaque organisation syndicale représentative bénéficie d'un crédit de 20 heures de préparation par an. Ces organisations adressent au secrétariat de la CPPNI le nom des représentants ayant utilisé ces heures, ainsi que la date et les horaires d'utilisation, au plus tard 15 jours après leur prise.

4.2. Secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré par l'union sport et cycle qui se charge de l'envoi des convocations, au moins 15 jours avant la réunion, par mail aux adresses indiquées par les organisations.

4.3. Adresses

L'adresse mail de la CPPNI est la suivante :

cppni@unionsportcycle.com

Et son adresse postale :

Secrétariat de la CPPNI sport-loisirs

c/o Union Sport & Cycle

33-35, rue Nungesser-et-Coli, 75016 Paris

Conditions d'absence et d'indemnisation

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Autorisations d'absence

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, des autorisations d'absence sont accordées aux

salariés qui siègent à la CPPNI, dans la limite de 1 salarié par entreprise de moins de 50 salariés, et de 2 salariés par organisation syndicale représentative et par entreprise de plus de 50 salariés.

5.2. Prise en charge des frais et maintien de salaire

La prise en charge des frais occasionnés par les salariés pour se rendre aux réunions de la CPPNI se fait dans la limite de 2 représentants par organisation syndicale représentative 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 et, le cas échéant, les frais de parking selon les frais réels correspondant à la durée nécessaire au déplacement ;
- pour les frais de déjeuner, sur la base de 7 fois le minimum garanti, le produit étant arrondi à l'unité supérieure ;
- pour les frais d'hébergement et de petit-déjeuner, si l'aller-retour ne peut être effectué dans la journée, selon une base forfaitaire égale à 34 fois le minimum garanti, le produit étant arrondi à l'unité supérieure.

Les plafonds de remboursement pour les repas et l'hébergement sont calculés sur la base du minimum garanti en vigueur le jour de la réunion.

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

Le salarié est tenu d'informer son employeur 10 jours à l'avance et par écrit de sa participation à ces réunions, à condition que le secrétariat ait convoqué suffisamment tôt les membres du collège salarié, et de l'utilisation d'heures de préparation organisées par sa fédération.

Transmission des accords d'entreprise

Article 6

En vigueur non étendu

Pour l'établissement du rapport mentionné à l'article 1er du présent accord, les entreprises doivent transmettre, conformément à l'article D. 2232-1-2 du code du travail, les accords d'entreprise comportant des dispositions sur les thèmes mentionnés à l'article 1er.

La transmission est effectuée sous format numérique à l'adresse suivante :

cppni@unionsportcycle.com

La commission paritaire accuse réception des accords transmis.

Dispositions finales

Article 7

En vigueur non étendu

7.1. Dispositions supprimées

Les dispositions de l'article 82 de la convention collective étant reprises et adaptées dans le présent accord, cet article est supprimé.

De même les alinéas 2 à 6 de l'article 5 de la convention collective sont supprimés, les alinéas 1, 7, 8 et 9 étant maintenus.

7.2. Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

7.3. Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

Accord du 22 novembre 2018 relatif à la rénovation du CQP « Technicien(ne)-vendeur(se) produits sports »

Signataires	
Organisations patronales	Union Sport & Cycle,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; UNSA FCS,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité rénover le certificat de qualification professionnelle (CQP) Technicien(ne)-vendeur(se) produits sports afin, d'une part, d'adapter les référentiels aux évolutions des métiers et des produits, notamment pour le cycle et le VAE et, d'autre part, d'organiser les référentiels en blocs de compétences et de définir des outils de positionnement et d'évaluation.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEFP) de la branche a ainsi mandaté un groupe de travail paritaire qui s'est réuni à 8 reprises entre le 18 décembre 2017 et le 8 juillet 2018.

Les référentiels des quatre options et les outils ont été présentés à la CPNEFP qui les a adoptés le 18 octobre 2018.

En conséquence, les signataires conviennent des dispositions suivantes :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1er de la convention collective nationale des entreprises de la filière sport (anciennement dénommée convention collective nationale du commerce des articles de sport et équipements de loisirs [IDCC 1557]), modifié par l'avenant du 6 novembre 2017, les accords des 7 décembre 2017 et 23 janvier 2018.

Référentiels

Article 2

En vigueur étendu

Le CQP « Technicien(ne)-vendeur(se) produits sports (maîtrise professionnelle) » comprenant les options :

- produits sports de glisse ;
- maintenance cycle ;
- produits sports de raquettes ;
- produits running - course à pied,

est organisé en 6 blocs de compétences conformément à la décision de la CPNEFP en date du 18 octobre 2018.

Le coefficient 170 est attribué aux titulaires du CQP dans les conditions fixées par la classification professionnelle.

Inscription au RNCP

Article 3

En vigueur étendu

Le CQP comprenant les 4 options fera l'objet d'une demande d'inscription modificative au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Dispositions finales

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le CQP peut être mis en œuvre par toute entreprise quelle que soit sa taille, notamment grâce aux outils de positionnement et d'évaluation ; aucune disposition spécifique n'est donc prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

4.2. Dispositions supprimées

Le présent accord reprenant et modifiant le dispositif antérieur les accords suivants sont supprimés et remplacés par le présent texte :

- accord du 4 novembre 2004 portant création du certificat de qualification professionnelle « Maîtrise professionnelle, techniciens en produits sports » ;
- avenant du 9 novembre 2006 à l'accord du 4 novembre 2004 et portant modification de la dénomination du CQP ;
- avenant n° 2 du 23 juin 2014 à l'accord du 4 novembre 2004 et portant création de l'option produits running/ course à pied.

4.3. Entrée en vigueur et durée

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

4.4. Dépôt et extension

À l'issue de la période d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

Avenant n° 2 du 13 juin 2019 à l'accord du 12 mai 2005 relatif à la révision du CQP « Préparateur-réparateur de véhicules de loisirs »

Signataires	
Organisations patronales	DICA,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FCS UNSA,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité modifier la fiche n° 7 de l'annexe à l'avenant n° 1 du 23 avril 2009 de l'accord du 12 mai 2005 portant création du certificat de qualification professionnelle « préparateur-réparateur de véhicules de loisirs », afin de préciser les processus d'évaluation et de validation du certificat de qualification professionnelle.

En conséquence, les partenaires sociaux, réunis le 13 juin 2019, ont convenu des modifications suivantes :

Modification du A « Évaluation après une formation », 1 de la fiche n° 7 de l'annexe

Article 1er

En vigueur étendu

Dans l'annexe, il est ajouté après le dernier alinéa du A, 1 de la fiche n° 7 « Référentiel de certification », l'alinéa suivant :

« Dans un premier temps, le jury valide ou non l'acquisition par le candidat des compétences nécessaires pour être admis au CQP.

Dans un second temps, la CPNEFP certifie les compétences et délivre le CQP. »

Modification du A « Évaluation après une formation », 3 de la fiche n° 7 de l'annexe

Article 2

En vigueur étendu

Dans l'annexe, le A, 3 de la fiche n° 7 « Référentiel de certification » est modifié comme suit :

« 3. Composition du jury de validation des compétences pour admission au CQP

La validation est réalisée par un jury composé d'un binôme d'évaluateurs qui seul peut ou non valider l'acquisition des compétences nécessaires à l'admission du candidat au certificat de qualification professionnelle « Préparateur réparateur de véhicules de loisirs ».

3. a Règles présidant à la constitution du jury

L'organisme de formation constitue une liste de membres potentiels du jury choisis parmi les représentants des salariés et les représentants des employeurs de la profession. Il nomme un jury composé d'un binôme de validation choisi dans cette liste chaque fois qu'une session est programmée et veille, si cela est possible, à choisir pour la constitution de ce binôme, un représentant des salariés et un représentant des employeurs. Il communique la liste à la DICA et au secrétariat de la CPNEFP de même que le jury désigné pour chacune des sessions programmées.

Seuls les titulaires du CQP « Préparateur-réparateur de véhicules de loisirs » ayant une expérience professionnelle reconnue de 2 années peuvent être inscrits sur cette liste.

Le président du jury est désigné à chaque session d'un commun accord entre les membres du jury de la session concernée. Chaque professionnel d'une session donnée a donc vocation à être président du jury.

Chaque session est entièrement composée de professionnels « étrangers à l'histoire du candidat ». En sont donc exclus en particulier ses collègues ou responsables hiérarchiques ainsi que les membres de sa famille. Chaque membre du jury devra donc verser au dossier de chaque candidat une déclaration sur l'honneur attestant qu'il est étranger à l'histoire de celui-ci et notamment qu'il n'est pas ou n'a pas été l'un de ses collègues ou responsables hiérarchiques ou un membre de sa famille.

3. b Atelier de travail

Chaque personne figurant sur la liste des membres du jury peut demander à la DICA d'organiser un atelier de travail annuel permettant à tous les professionnels figurant sur cette liste et qui le souhaiteraient d'échanger sur leurs pratiques et de proposer d'éventuels aménagements du référentiel de certification. »

Modification du A « Évaluation après une formation », 4 de la fiche n° 7 de l'annexe

Article 3

En vigueur étendu

Dans l'annexe, le A, 4 de la fiche n° 7 « Référentiel de certification » est modifié comme suit :

« 4. Refus de validation ou validation partielle

Dans tous les cas de refus de validation des compétences ou de validation partielle par le jury, ce dernier doit en indiquer les raisons au candidat oralement et par écrit sur le procès-verbal, *ainsi que les modalités selon lesquelles ce dernier pourra se représenter à une session ultérieure (date à partir de laquelle le candidat pourra se représenter, expériences ou connaissances supplémentaires à acquérir ...)* (1).

L'épreuve pratique du référentiel de certification comportant deux unités, dans le cas où le jury émet un avis de validation partielle, il a la possibilité de conserver au candidat pour une durée de 3 ans à compter du jour où celui-ci aura reçu la notification de la validation partielle, le bénéfice d'une des deux unités pour une session ultérieure à laquelle le candidat se présenterait. Le candidat n'aura alors 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. Toutefois, dans le cas où des modules additionnels auraient été ultérieurement ajoutés à l'unité dont il aura gardé le bénéfice, le candidat devra également obtenir la validation des compétences s'y rapportant. »

(1) Les termes « , ainsi que les modalités selon lesquelles ce dernier pourra se représenter à une session ultérieure (date à partir de laquelle le candidat pourra se représenter, expériences ou connaissances supplémentaires à acquérir...) » sont exclus en ce qu'ils sont contraires aux dispositions des articles L. 335-5 et R. 335-9 et R. 335-10 du code de l'éducation.

(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Modification du B « validation des acquis de l'expérience VAE », 1 de la fiche n° 7 de l'annexe

Article 4

En vigueur étendu

Dans l'annexe, le dernier alinéa du B, 1 de la fiche n° 7 « Référentiel de certification » est modifié comme suit :

« Les modalités d'évaluation et de validation par le jury restent ensuite celles prévues pour l'ensemble des candidats (quelles que soient les voies d'accès), telles que décrites fiche n° 7 A, 2 ci-avant ».

Modification du B « validation des acquis de l'expérience VAE », 3 de la fiche n° 7 de l'annexe

Article 5

En vigueur étendu

Dans l'annexe, le B, 3 de la fiche n° 7 « Référentiel de certification » est modifié comme suit :

« 3. Refus de validation ou validation partielle

Dans tous les cas de refus de validation des compétences ou de validation partielle par le jury, ce dernier doit en indiquer les raisons au candidat oralement et par écrit sur le procès-verbal, *ainsi que les modalités selon lesquelles ce dernier pourra se représenter à une session ultérieure (date à partir de laquelle le candidat pourra se représenter, expériences ou connaissances supplémentaires à acquérir ...)* (2).

L'épreuve pratique du référentiel de certification comportant deux unités, dans le cas où le jury émet un avis de validation partielle, il a la possibilité de conserver au candidat pour une durée de 3 ans à compter du jour où celui-ci aura reçu la notification de la validation partielle, le bénéfice d'une des deux unités pour une session ultérieure à laquelle le candidat se présenterait. Le candidat n'aura alors 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. Toutefois, dans le cas où des modules additionnels auraient été ultérieurement ajoutés à l'unité dont il aura gardé le bénéfice, le candidat devra également obtenir la validation des compétences s'y rapportant. »

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 335-5, R. 335-9 et R. 335-10 du code de l'éducation.

(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

(2) Les termes « , ainsi que les modalités selon lesquelles ce dernier pourra se représenter à une session ultérieure (date à partir de laquelle le candidat pourra se représenter, expériences ou connaissances supplémentaires à acquérir...) » sont exclus en ce qu'ils sont contraires aux dispositions des articles L. 335-5 et R. 335-9 et R. 335-10 du code de l'éducation.

(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 6

En vigueur étendu

Le dispositif de CQP ayant été conçu pour toutes les entreprises, avec une attention particulière pour les plus petites d'entre elles, les partenaires sociaux n'ont pas jugé nécessaire de prévoir dans cet avenant des dispositions particulières pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Entrée en vigueur et durée

Article 7

En vigueur étendu

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Dépôt et extension

Article 8

En vigueur étendu

À l'issue de la période d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

Avenant du 28 novembre 2019 à l'accord du 29 mars 2018 relatif à la modification de l'article 5.2 « Prise en charge des frais et maintien de salaire » (CPPNI)

Signataires	
Organisations patronales	DICA ; Union sport et cycle,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; CSD CGT ; FCS UNSA,

Modification des dispositions relatives à la prise en charge des frais

Article 1er

En vigueur étendu

Au 1er alinéa de l'article 5.2 de l'accord du 29 mars 2018 portant création d'une CPPNI, les 2e et 3e tirets sont modifiés comme suit :

« pour les frais de déjeuner, sur la base de six fois le minimum garanti, le produit étant arrondi à l'unité supérieure ;

- pour les frais d'hébergement et de petit-déjeuner, si l'aller-retour ne peut être effectué dans la journée, selon une base forfaitaire égale à trent-et-une fois le minimum garanti, le produit étant arrondi à l'unité supérieure. »

Dispositions finales

Article 2

En vigueur étendu

9.1. Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

9.2. Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le sujet de l'avenant ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

9.3. Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent avenant.

Avenant du 28 novembre 2019 à l'accord du 26 septembre 2001 relatif à la modification de l'article 5 « Indemnisation » (CPNEFP)

Signataires	
Organisations patronales	DICA, Union sport et cycle,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; CSD CGT ; FCS UNSA,

Modification des dispositions relatives à la prise en charge des frais

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 5 de l'accord du 26 septembre 2001 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) est modifié comme suit :

« Le remboursement des frais exposés par les membres de la CPNEFP participant aux réunions de la CPNEFP ou des groupes de travail se fera selon les modalités prévues à l'article 5.2 de l'accord du 29 mars 2018 portant création d'une CPPNI, modifié par avenant du 28 novembre 2019. »

Dispositions finales

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

2.2. Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le sujet de l'avenant ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

2.3. Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent avenant.

Avenant n° 3 du 1er octobre 2020 à l'accord du 12 mai 2005 relatif à la création du CQP « Préparateur-réparateur de véhicules de loisirs » et portant modification de la fiche 7 de l'annexe à l'avenant n° 1 du 23 avril 2009

Signataires	
Organisations patronales	DICA,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; CSD CGT ; FCS UNSA ;

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité modifier la fiche 7 de l'annexe à l'avenant n° 1 du 23 avril 2009 de l'accord du 12 mai 2005 portant création du certificat de qualification professionnelle « Préparateur-réparateur de véhicules de loisirs », afin de préciser les processus d'évaluation et de validation du certificat de qualification professionnelle.

En conséquence, les partenaires sociaux, réunis le 1er octobre 2020, ont convenu des modifications suivantes :

Modification du A « Évaluation après formation », 3 « Composition du jury de validation des compétences pour admission au CQP », 3.a « Règles présidant à la constitution du jury » de la fiche 7 « Référentiel de certification » de l'annexe à l'avenant n° 1

Article 1er

En vigueur étendu

Le 2e alinéa du A, 3. a « Règles présidant à la constitution du jury » de la fiche 7 « Référentiel de certification » de l'annexe à l'avenant n° 1 du 23 avril 2009 est remplacé par l'alinéa suivant :

A, 3. a « Règles présidant à la constitution du jury » :

« Seuls les titulaires du CQP ' Préparateur-réparateur de véhicules de loisirs ' ayant une expérience professionnelle reconnue de 2 années ou les professionnels ayant une expérience professionnelle reconnue en qualité de préparateur-réparateur de véhicules de loisirs de 5 années minimum peuvent être inscrits sur cette liste ».

Les autres alinéas 1, 3 et 4 du A, 3. a de la fiche 7 de l'annexe à l'avenant n° 1 du 23 avril 2009 ne sont pas modifiés.

Modification du A « Évaluation après formation », 4 « Refus de validation ou validation partielle » de la fiche 7 « Référentiel de certification » de l'annexe à l'avenant n° 1 du 23 avril 2009

Article 2

En vigueur étendu

Le 1er alinéa du A, 4 « Refus de validation ou validation partielle » de la fiche 7 « Référentiel de certification » de l'annexe à l'avenant n° 1 du 23 avril 2009 est modifié comme suit :

A, 4 « Refus de validation ou validation partielle » :

« Dans tous les cas de refus de validation des compétences ou de validation partielle par le jury, ce dernier doit en indiquer les raisons oralement et par écrit sur le procès-verbal. »

L'alinéa 2 du A, 4 de la fiche 7 de l'annexe à l'avenant n° 1 du 23 avril 2009 n'est pas modifié.

Modification du B « Validation des acquis de l'expérience », 3 « Refus de validation ou validation partielle » de la fiche 7 « Référentiel de certification » de l'annexe à l'avenant n° 1 du 23 avril 2009

Article 3

En vigueur étendu

Le 1er alinéa du B, 3 « Refus de validation ou validation partielle » de la fiche 7 « Référentiel de certification » de l'annexe à l'avenant n° 1 du 23 avril 2009 est modifié comme suit :

B, 3 « Refus de validation ou validation partielle » :

« Dans tous les cas de refus de validation des compétences ou de validation partielle par le jury, ce dernier doit en indiquer les raisons oralement et par écrit sur le procès-verbal. »

L'alinéa 2 du B, 3 de la fiche 7 de l'annexe à l'avenant n° 1 du 23 avril 2009 n'est pas modifié.

Entrée en vigueur et durée

Article 4

En vigueur étendu

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

À l'issue de la période d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

Accord du 10 décembre 2020 relatif à la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)

Signataires	
Organisations patronales	DICA ; Union sport & cycle,
Organisations de salariés	CFTC CSFV ; UNSA FCS,

Préambule

En vigueur étendu

La crise sanitaire liée au « Covid-19 » a amené le Parlement à voter différents textes, dont la loi (n° 2020-290 du 23 mars 2020) d'urgence sanitaire. L'état d'urgence sanitaire a été déclaré dans un premier temps pour une durée de 2 mois, soit jusqu'au 24 juin, durée qui a été prorogée jusqu'au 10 juillet 2020 inclus par la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020, puis jusqu'au 16 février 2021 par la loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020.

Cette crise sanitaire consécutive à la pandémie de la « Covid-19 » a un impact majeur sur les équilibres économiques de la branche.

En effet, et faute de toute donnée actualisée et publique (INSEE, DARES ...), des enquêtes d'opinion ont été réalisées la semaine du 23 mars 2020 sur un panel de 900 entreprises.

S'agissant du commerce, il est ressort que les effets de la crise sanitaire se sont ressentis dès le 1er semestre 2020 avec une régression historique globale de moins 19 % sur les 6 premiers mois de l'année comparativement à l'année passée.

Par ailleurs, en ce qui concerne les prévisions d'évolutions du chiffre d'affaires sur ce même semestre 2020, l'industrie table sur une contraction de 42 %.

En outre, un industriel sur deux a connu un arrêt total de la production en 2020 et un sur trois un arrêt partiel. Seules 14 %

des entreprises de l'industrie du sport n'ont pas subi d'arrêt ou de ralentissement de la production.

Enfin, toutes les entreprises de la branche connaissent une situation de trésorerie en nette dégradation (entre 2 et 3 mois de capacité à honorer leurs charges) alors même que 70 % de ces mêmes entreprises ont déjà eu recours à l'activité partielle pendant la première période de confinement pour faire face à la réduction temporaire de l'activité.

Ces données démontrent qu'au niveau de la branche, les entreprises responsables et matures connaissent des pertes de chiffre d'affaires et difficultés financières du fait de la crise sanitaire qui sont historiques, très importantes et durables depuis plusieurs mois, ceci malgré les mesures mises en place par les pouvoirs publics.

Il est rappelé que les effectifs de la branche comptent près de 59 000 salariés.

Dans le cadre des négociations du présent accord, un diagnostic de la situation économique en dégradation globale au sein de la branche professionnelle a été constaté, établi et partagé avec les partenaires sociaux lors de des réunions de négociation du 16 novembre 2020 et du 10 décembre 2020 ce qui a nécessité d'inscrire à l'ordre du jour prioritaire des négociations le dispositif d'activité partielle de longue durée (ci-après « APLD » ou « activité partielle spécifique »).

Ainsi, cette crise, exceptionnellement grave et inédite pour le secteur, commande d'engager tous les moyens pour faire face à celle-ci et éviter la destruction d'emplois, l'activité partielle de longue durée étant l'un des dispositifs majeurs du plan de relance en soutien à l'activité économique permettant de faire coïncider le temps de travail au volume d'activité afin de pérenniser les entreprises de la branche tout en préservant les emplois et les compétences.

Au vu de cet objectif, les partenaires sociaux ont souhaité recourir à un accord collectif de branche pour faciliter et accélérer la mise en place opérationnelle de ce dispositif.

Il est rappelé à cet égard que la mise en œuvre de l'APLD n'exclut pas de recourir à d'autres mécanismes ayant le même objectif dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, comme à titre d'exemple l'activité partielle « non spécifique ».

Cet accord acte et concrétise également la mission de la branche en termes d'accompagnement de l'ensemble des salariés et des entreprises qui la composent en lien avec les évolutions conjoncturelles ou structurelles de la profession.

Le présent accord permet aussi aux salariés de maintenir un certain niveau de pouvoir d'achat par le bénéfice d'une indemnité horaire versée par l'employeur malgré la réduction du temps de travail issue de la mise en œuvre du régime de l'APLD. Il s'agit donc de l'activation, par la branche, d'une mesure sociale face à une conjoncture économiquement dégradée pour maintenir les emplois et les compétences des salariés de la branche.

Cet accord s'inscrit dans le cadre des dispositions :

- de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 portant diverses dispositions liées à la crise sanitaire ;
- du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle ;
- du décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable ;
- du décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle.

Et de tout autre texte légal ou réglementaire ultérieur qui porterait directement ou indirectement sur le régime de l'APLD sauf ceux qui remettraient en question l'équilibre économique et financier du présent accord.

(1)

(1) <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/tableaux-de-bord/le-marche-du-travail-pendant-le-covid-19/enquete-acemo-pendant-la-crise-sanitaire-covid-19/>

Chapitre Ier Champ d'application

Champ d'application territorial et professionnel de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application professionnel du présent accord est celui défini à l'article 1er de la convention collective nationale des entreprises de la filière sports-loisirs (anciennement dénommée convention collective nationale du commerce des articles de sport et équipements de loisirs) du 26 juin 1989 (IDCC 1557).

Son champ d'application territorial est national au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Prenant acte qu'aucune disposition conventionnelle ne doit être harmonisée en matière d'APLD qui est un dispositif juridique nouveau, il s'applique enfin aux entreprises soumises à la convention collective nationale des industries du

camping du 13 janvier 1970 étendue et rattachée à la convention collective de la filière sport-loisirs par accord portant fusion du 23 janvier 2018 étendu par arrêté du 15 février 2019.

Ainsi, toutes les entreprises comprises dans le champ d'application modifié et élargi, sans critère de taille ou d'effectif et dès le premier salarié peuvent recourir à l'activité partielle spécifique dès l'instant où l'entreprise subit une baisse durable de l'activité.

Malgré la situation très hétérogène des entreprises de la branche face au contexte actuel, et d'après les informations dont ils disposent, les partenaires sociaux estiment que le secteur de l'industrie peut être particulièrement concerné par une baisse sensible et durable de son activité.

Objet de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

L'accord de branche relatif à la mise en place d'un dispositif spécifique d'activité de longue durée a pour objet de permettre aux entreprises de recourir en accès direct à ce dispositif en s'appuyant sur l'accord de branche étendu sous réserve d'élaborer le document unilatéral visé à l'article 13 qui précise les conditions de mises en œuvre du présent accord adapté à la situation de l'entreprise et/ ou de l'établissement dans le respect des dispositions conventionnelles de branche.

Les partenaires sociaux actent que les entreprises peuvent cependant négocier et conclure un accord collectif (au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe) portant sur le même objet.

Les entreprises dotées de délégués syndicaux ne peuvent toutefois appliquer directement cet accord qu'en cas d'échec des négociations sur ce thème engagées au niveau de l'entreprise. (1)

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.
(Arrêté du 11 mars 2021 - art. 1)

Activités et salariés concernés

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à tous les salariés de l'ensemble des entreprises comprises dans le champ d'application tel que précisé à l'article 1er ci-dessus, quel que soit l'emploi, le métier, les fonctions (fonctions supports, commerciales ou productives), la qualification, la nature du contrat de travail (CDD y compris les CDD saisonniers, CDI, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat aidé etc.) et le temps de travail contractuel (temps plein ou temps partiel) notamment.

Aussi et en conséquence, un employeur bénéficiant du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment pour d'autres salariés bénéficier du dispositif d'activité partielle « non spécifique » prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail, pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 du même code, soit pour rappel :

- des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie ;
- un sinistre ou des intempéries de caractère exceptionnel ;
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Il revient donc à l'entreprise ou l'établissement qui met en œuvre le présent accord de déterminer les catégories de salariés incluses ou a contrario exclues du bénéfice du dispositif d'activité partielle longue durée, dans le respect des règles légales et réglementaires applicables et selon des critères objectifs. (1)

En outre, l'entreprise ou l'établissement qui met en œuvre le dispositif prévu au présent accord détermine les activités, établissements ou services concernées par le dispositif d'activité partielle longue durée.

Qu'il s'agisse du périmètre en termes d'activité ou des salariés concernés éligibles à l'APLD qui doivent figurer et être précisés au sein du document unilatéral relatif à l'activité partielle spécifique propre à l'entreprise et élaboré par l'employeur visé à l'article ..., les entreprises sont invitées à mettre en cohérence le diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise (y inclus au niveau des établissements le cas échéant) avec ces périmètres.

À cet égard et pour ce faire, au niveau de l'entreprise, il peut être conseillé :

- d'identifier les salariés dont l'activité et/ou la charge de travail n'a pas été impactée par la baisse d'activité afin de mieux cerner ceux qui pourraient être couverts par le dispositif d'activité partielle spécifique ;

- de repérer les réductions de production et/ou de chiffres d'affaires et/ou d'affluence par service, direction, unité de production, magasin, établissement selon les organisations et organigrammes mis en place au sein de l'entreprise.

(1) Le septième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect du traitement collectif et égalitaire des salariés relevant d'un même périmètre en conformité avec les 2e et 3e alinéas de l'article L. 5122-1 du code du travail et sous réserve du respect des exclusions au régime d'activité partielle spécifiques prévues au VIII de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 susvisé.
(Arrêté du 11 mars 2021 - art. 1)

Date de début d'application de l'APLD au titre de la branche, durée maximale d'application du dispositif et date limite de sollicitation du régime d'APLD

Article 4

En vigueur étendu

S'agissant de la date de début d'application de l'APLD au titre de la mise en œuvre du présent accord de branche, le dispositif d'activité partielle spécifique peut être mis en œuvre au plus tôt à compter du lendemain de la publication du Journal officiel de l'avis d'extension du présent accord de branche, pour une période établie et précisée dans le document unilatéral (cf. article ...) par l'entreprise qui entend mettre en œuvre les stipulations du présent accord dans les limites fixées à l'article 4 du présent accord.

Dans la mesure où les délais d'extension sont variables, il est recommandé aux entreprises qui constatent d'ores et déjà subir une réduction durable de leur activité de ne pas attendre l'extension de l'accord de branche pour, d'une part, appréhender le présent accord et d'autre part, entamer une réflexion sur l'opportunité ou pas de mettre en œuvre, à leur niveau, l'APLD, soit par application du présent accord de branche, soit le cas échéant, par la conclusion d'un accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

S'agissant de la durée d'application du dispositif APLD, ce dispositif est par nature temporaire : il est applicable dans les limites maximales prévues à l'article 5, soit dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Cependant, l'entreprise peut solliciter une mise en place du dispositif d'activité partielle pour une durée de 6 mois auprès de l'autorité administrative compétente. En ce cas, pour prolonger le recours à l'APLD pour une nouvelle période, un renouvellement devra être à nouveau sollicité auprès de la même autorité.

En outre, et en application des dispositions en vigueur, l'activité partielle spécifique sera mise en place effectivement au sein des entreprises de la branche si l'employeur a transmis à l'autorité administrative compétente pour homologation le document unilatéral visé à l'article 13 au plus tard le 30 juin 2022. Passée cette échéance, sauf évolution légale ou réglementaire à venir, l'entreprise ne pourra plus bénéficier du dispositif d'APLD.

En cas de modification de cette date butoir du 30 juin 2022 par la réglementation, la nouvelle date issue de cette réglementation viendrait se substituer de plein droit aux dispositions prévues à l'alinéa précédent.

Chapitre II Conditions d'application

Bénéfice du dispositif

Article 5

En vigueur étendu

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un document unilatéral ne peut être antérieure au 1er jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative compétente.

Le bénéfice du dispositif APLD est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Par ailleurs, en cas de fermeture administrative telle que celle prévue par l'arrêté n° 2020-1310 du 29 octobre 2020, la période ne sera pas prise en compte dans l'appréciation de la durée du bénéfice d'APLD ni dans la réduction maximale de l'horaire prévue à l'article 6, dans les conditions prévues par la réglementation.

Réduction maximale de l'horaire de travail

Article 6

En vigueur étendu

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné, par période(s) de 6 mois maximum. Son application peut conduire à la suspension temporaire de tout ou partie de l'activité sur la durée du dispositif.

Cependant, si un salarié inclus dans le périmètre APLD est placé en « activité partielle garde d'enfants/personnes vulnérables », la durée de son placement dans ce dispositif n'est pas comptabilisée dans le décompte de la réduction d'activité plafonnée à 40 %.

La limite des 40 % prévue à l'alinéa précédent peut être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement, sur décision de l'autorité administrative compétente sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale selon les mêmes règles d'appréciation que celles précisées ci-dessus.

Les cas exceptionnels peuvent notamment être :

- l'impact d'éléments exogènes (fluctuation significative du coût des matières premières, liquidation judiciaire d'un client important ou de plusieurs clients entraînant une chute du carnet de commandes) ;
- décision de fermeture administrative (totale ou partielle) pour cause de pandémie ;
- réduction de la capacité productive ou de commercialisation liée à un confinement nocturne (couvre-feu) ou diurne ;
- dégradation significative de l'activité du fait de la crise sanitaire.

Il est par ailleurs rappelé que, selon la réglementation en vigueur au moment de la signature du présent accord, sont maintenus au bénéfice des salariés concernés :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- le maintien des garanties prévoyance et frais de santé dans le respect des accords fondateurs et des contrats d'assurance ;
- l'ouverture de droits à l'allocation-chômage ;
- l'alimentation du compte personnel de formation selon les dispositions en vigueur.

De plus, la totalité des heures non travaillées au titre du dispositif spécifique d'activité partielle est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en APLD.

Enfin, et dans l'hypothèse où tous les salariés ne seraient pas placés en situation d'activité partielle de longue durée, les organisations signataires rappellent que le dispositif ne doit pas entraîner une dégradation des conditions de travail de ces salariés ni de celles des salariés en activité partielle pour le temps de travail restant.

Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

Article 7

En vigueur étendu

Engagements en matière d'emploi

Article 7.1

En vigueur étendu

Les entreprises qui ont recours au dispositif d'APLD en application du présent accord de branche s'engagent à ne procéder à aucun licenciement pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail. Ne sont donc pas concernés les départs volontaires dans le cadre d'un PSE, ni les ruptures du contrat de travail d'un commun accord.

La portée de cet engagement s'applique aux salariés bénéficiaires de l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle de longue durée et ce, pendant toute la durée d'application du dispositif à l'établissement, l'activité ou le service concerné, prolongée de 2 mois.

Faute de visibilité sur la situation économique et l'impact de la crise sanitaire sur la branche à moyen terme, les partenaires sociaux recommandent la plus grande prudence sur ce sujet afin de ne pas mettre en péril la pérennité de l'entreprise tout

entière et consécutivement les emplois.

Engagements en matière de formation professionnelle

Article 7.2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux estiment que la préservation des compétences et de l'employabilité des salariés est primordiale car elle participe à la sécurisation des parcours professionnels. C'est pourquoi ils souhaitent que les engagements en termes de formation professionnelle soient un levier de performance individuelle et collective, au service des salariés et de l'entreprise, y inclus dans le cadre de son projet de relance d'activité ou de sa politique de gestion des emplois et des compétences le cas échéant ajustée aux circonstances.

Les entreprises ou établissements ayant recours au dispositif d'activité partielle longue durée tel qu'établi par le présent accord s'engagent à tout mettre en œuvre pour développer l'accès à la formation des salariés soumis au régime d'APLD en vue de maintenir ou développer les compétences de leurs salariés sous toutes les formes pédagogiques possibles (formation à distance) et selon toutes les voies d'accès (formation, VAE).

À ce titre, les entreprises devront faire en sorte que chaque salarié bénéficiaire de l'indemnisation au titre du dispositif d'APLD puisse bénéficier d'au moins une mesure en matière de formation parmi celles après énumérées, à l'exclusion des salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage. Ce choix peut être individuel ou collectif.

Au titre des actions permettant un meilleur accès à l'information et soutenant l'autonomie du salarié en matière de formation :

- proposition d'un entretien (en présentiel ou à distance) avant entrée dans le dispositif d'APLD avec les services compétents au sein de l'entreprise pour identifier les souhaits des salariés en formation ;
- information renforcée collective ou conseils collectifs par des professionnels de l'orientation ou de la formation (interne à l'entreprise ou externe) afin de s'approprier les dispositifs de formation dont bénéficie le salarié : conseil en évolution professionnelle (CEP), compte personnel formation (CPF), CPF de transition professionnelle.

Au titre des actions concourant au développement de la formation :

- inscription à des formations, internes ou externes, proposées par l'entreprise ou l'enseigne ;
- mise à disposition de formations digitales ;
- coconstruction de l'utilisation du CPF : prise en charge, en tout ou partie, d'un possible reste à charge en ce qui concerne les frais pédagogiques dans le cadre d'une formation initiée par le salarié et dans le cadre du CPF pendant l'activité partielle ;
- départ en formation dans le cadre des actions collectives organisées par l'OPCO.

Quoi qu'il en soit, l'entreprise s'engage à informer l'ensemble du personnel concerné des engagements et des mesures prises en matière de formation professionnelles qu'il a choisi dans le cadre du document élaboré par l'entreprise et des modalités de réalisation.

Accompagnement des entreprises par l'OPCO

Article 7.3

En vigueur étendu

L'opérateur de compétence étant légalement investi de missions supplémentaires en direction des entreprises de moins de 50 salariés, les partenaires sociaux souhaitent que les missions d'accompagnement en matière particulièrement de sensibilisation aux nouvelles modalités pédagogiques voire aux expérimentations ou aux outils de développement de l'alternance (cf. aides à l'apprentissage et au contrat de professionnalisation en autre) de l'OPCO puissent être intensifiées pendant toute la durée du présent accord. De même les travaux initiés dans le cadre de l'étude prospective des métiers et des compétences pourront permettre la mise en place ou le développement de nouvelles offres.

Par ailleurs, il est souhaité que l'OPCO soutienne ces entreprises dans l'appropriation des mesures prévues à l'article 7.2 en amont le cas échéant de la mise en place du document visé à l'article 13 afin que les choix réalisés par l'entreprise soient éclairés.

Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Article 8

En vigueur étendu

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, les partenaires sociaux de la branche insistent auprès des entreprises ayant recours à ce dispositif, et dans un souci de cohérence, sur la nécessité de prendre part à l'effort de solidarité et d'appliquer un principe de modération des rémunérations, de quelle que nature qu'elles soient, des dirigeants et/ou des actionnaires de l'entreprise.

Les entreprises mentionneront ces efforts dans le document unilatéral prévu à l'article 13.

Modalités d'information des salariés et des institutions représentatives du personnel

Article 9

En vigueur étendu

Les entreprises comprises dans le champ d'application du présent accord et exécutant le présent accord s'engagent à préciser, dans le document unilatéral visé à l'article 13, les modalités d'information du comité social et économique (CSE) notamment au travers de la BDES.

Dans tous les cas, ces informations doivent indiquer :

- le nombre et le sexe des salariés concernés par le dispositif ;
- la nature des contrats de travail (CDI, CDD) ;
- le nombre mensuel global d'heures chômées ;
- les activités ou services concernés par le dispositif ;
- le nombre de salariés qui bénéficient d'une formation ou d'un accompagnement VAE ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Cette information doit avoir lieu au moins tous les 3 mois et ce point doit être inscrit à l'ordre du jour d'une réunion du CSE.

Ces stipulations s'appliquent sans préjudice d'une éventuelle information directe des salariés concernés par le dispositif, notamment en l'absence de CSE.

Ces salariés sont ainsi informés, par tout moyen, des modalités d'application du document unilatéral, et notamment de leur planning prévisionnel en début de mois. Les entreprises pourront apporter des modifications au planning en respectant un délai de prévenance de 15 jours, sauf fermeture administrative.

Indemnisation des salariés

Article 10

En vigueur étendu

Pour ne pas mettre en péril les entreprises qui subissent déjà une baisse durable de leur activité depuis plusieurs mois (cf. préambule), le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

En application des dispositions légales et réglementaires, pour les salariés dont la durée du travail est fixée à 35 heures, seules les heures abaissant la durée du travail en dessous de 35 heures sont indemnisées à l'exclusion des heures supplémentaires. Pour les salariés ayant une convention de forfait (annuel ou mensuel en heures ou annuel en jours), cette indemnisation est calculée sur la base de la durée contractuelle visée au contrat de travail.

Par ailleurs, si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

Indemnisation de l'employeur

Article 11

En vigueur étendu

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal pour chaque salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, limitée à 4,5

fois le taux horaire du Smic. Ce taux horaire ne peut être inférieur à 7,23 €. Ce minimum n'est pas applicable dans les cas mentionnés au 3e alinéa de l'article R. 5122-18 du code du travail. Il s'agit des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pour qui l'allocation ne peut être supérieure au montant de l'indemnité horaire due par l'employeur.

Mesures alternatives à l'APLD

Article 12

En vigueur étendu

Le dispositif d'activité partielle de longue durée est une mesure subie par tous : l'entreprise qui connaît une baisse durable d'activité et qui peut légitimement avoir des inquiétudes quant à son avenir, le salarié qui voit sa durée du travail et sa rémunération réduites temporairement.

En conséquence, toute mesure évitant, reportant ou réduisant le périmètre de mise en œuvre du présent accord à la faveur des partenaires sociaux de la branche.

Aussi, pour éviter de recourir au dispositif d'APLD, les entreprises peuvent inciter les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés payés acquis et de leurs jours de repos (« RTT », jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté, compte-épargne temps...) préalablement à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle dans le respect des conditions légales et conventionnelles en vigueur.

Mise en œuvre des stipulations de l'accord de branche au niveau de l'entreprise

Article 13

En vigueur étendu

Les entreprises qui souhaitent bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord, et notamment de l'article 2, doivent élaborer un document unilatéral ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord, adaptées à la situation de l'entreprise ou de l'établissement.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) doit être consulté préalablement sur ce document.

Le document unilatéral doit préciser cumulativement :

1° Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord ; le diagnostic de l'entreprise, l'établissement et les perspectives d'activité justifie la nécessaire réduction durable de l'activité sur le périmètre considéré ;

2° Les activités/secteur/service et les catégories de salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle ;

3° La réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 6 ;

4° La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du dispositif est sollicité, et dans les conditions de l'article 4 ;

5° Les engagements en matière d'emploi conformément à l'article 7.1 ;

6° Les engagements en matière de formation professionnelle conformément à l'article 7.2 ;

7° Les modalités d'information du CSE sur la mise en œuvre du dispositif dans les conditions de l'article 9 ;

8° Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif.

Il est vivement conseillé également de faire référence au présent accord de branche et à la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Chapitre III Stipulations finales

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet le 1er jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel. Il est

conclu pour une durée déterminée jusqu'à 30 juin 2025.

Impact de l'évolution du cadre de l'APLD sur les dispositions conventionnelles

Article 15

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche doivent, en dehors des thèmes de concertation ou de négociation conjoncturels comme celui de l'APLD, continuer à traiter les thèmes habituels qui structurent la profession.

Aussi, si certaines dispositions légales ou réglementaires d'ajustement venaient à paraître sur l'APLD ne conditionnant pas la validité du présent accord de branche, la nouvelle disposition légale ou réglementaire d'ajustement serait directement applicable et se substituerait de plein droit aux dispositions conventionnelles.

En ce cas, les organisations professionnelles représentatives de la branche auront pour mission d'informer par tout moyen les bénéficiaires de cet accord, entreprises et salariés, sur la teneur des ajustements.

Si à l'inverse le cadre légal ou réglementaire venait à modifier l'équilibre des négociations ou conditionner l'utilisation de dispositifs au profit des salariés à la conclusion d'un accord ou avenant de révision de la branche, le sujet serait mis à l'ordre du jour de la CPPNI dans un délai de 3 mois à la demande de l'un des partenaires sociaux afin d'ouvrir une révision du présent accord.

Application aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 16

En vigueur étendu

Sauf en ce qui concerne les incitations visées à l'article 7.3, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Modalités de suivi de l'accord

Article 17

En vigueur étendu

Les parties signataires confient à la CPPNI la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution du présent accord.

Révision

Article 18

En vigueur étendu

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision pendant sa durée d'application, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, une proposition de rédaction nouvelle.

Dans un délai raisonnable, et au plus tard dans le délai de 3 mois à compter de l'envoi de la demande de révision, les parties au présent accord devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. (1)

Les stipulations qui font l'objet d'une demande de révision restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant de révision.

L'avenant de révision est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celle du présent accord qu'elles modifient et seront opposables aux signataires du présent accord, ainsi qu'aux bénéficiaires de cet accord, soit à la date qui aura été expressément convenue dans l'avenant, soit, à défaut, à partir de jour qui suivra son dépôt légal. (2)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article L. 2261-19 du code du travail tel qu'interprété par le Conseil d'Etat (CE, 30 décembre 2013, n° 352901). (Arrêté du 11 mars 2021 - art. 1)

(2) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, ainsi qu'aux dispositions du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable. (Arrêté du 11 mars 2021 - art. 1)

Publicité, dépôt et date d'application

Article 19

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail.

Le présent accord sera en outre déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

L'accord prendra effet au lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Récapitulatif de la procédure applicable pour l'entreprise en application de l'accord de branche

Afin que les entreprises puissent mobiliser de façon opérationnelle et dans les meilleures conditions le présent accord pour solliciter le dispositif d'activité partielle de longue durée à leur égard, le tableau ci-dessous synthétise la procédure applicable.

Événement	Impact	Référence des dispositions applicables dans l'accord
Extension du présent accord de branche au JORF	Validité de l'accord et capacité pour l'entreprise de demander l'homologation du document élaboré par l'entreprise	Article 14
Élaboration du document par l'employeur	Le document doit respecter les prescriptions de l'accord de branche étendu sauf en certaines matières	Articles 7, 8, 9 et 13
Consultation du CSE, s'il existe, sur le document	Consultation avant la mise en place d'un document unilatéral dans les entreprises d'au moins 11 salariés et préalablement au renouvellement de la demande d'homologation	Article 9
Demande d'homologation du document	Délai maximal de 21 jours à compter de la réception du document par l'administration. Le silence vaut acceptation au terme du délai.	Article 4 et 5
Autorisation du dispositif	Application du dispositif pendant 6 mois renouvelables si le bilan et le diagnostic le justifient	Article 4
Durée maximale du dispositif	24 mois consécutifs ou non sur une période de 36 mois	Article 5

Accord du 11 février 2021 relatif à la création du titre à finalité professionnelle de technicien(ne) - vendeur(se) produits sports

Signataires	
Organisations patronales	Union sport & cycle,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FCS UNSA,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises de la filière sports-loisirs ont souhaité rénover le certificat de

qualification professionnelle (CQP) technicien(ne) - vendeur(se) produits sports afin, d'une part, d'adapter les référentiels aux évolutions des métiers et des produits et, d'autre part, de mettre en place des blocs de compétences ainsi que des outils de positionnement et d'évaluation.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEFP) de la branche s'est ainsi réunie à de nombreuses reprises ; elle a organisé les référentiels selon les nouvelles orientations données par France compétences et décidé de transformer l'option « produits sports de glisse » et l'option « maintenance cycle » du CQP en options d'un nouveau titre à finalité professionnelle afin d'en favoriser l'accès par l'apprentissage.

Les référentiels et outils de positionnement et d'évaluation ont ainsi été adoptés par la CPNEFP le 26 janvier 2021.

En conséquence, les signataires conviennent des dispositions suivantes :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er de la convention collective nationale des entreprises de la filière sport du 26 juin 1989 (IDCC 1557).

Objet de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Le titre à finalité professionnelle technicien(ne) - vendeur(se) produits sports, option cycle et option sports de glisse est créé.

Compétences attestées et modalités de validation

Article 3

En vigueur étendu

Le titre est organisé en deux blocs de compétences :

- bloc de compétences 1 : assurer la vente/location de matériels et équipements/accessoires sportifs et participer à l'animation commerciale et la gestion de son espace de vente ;
- bloc de compétences 2, option cycle : réaliser les opérations de préparation et de maintenance des cycles ;
- bloc de compétences 2, option sport de glisse : réaliser les opérations de préparation et de maintenance des matériels sports correspondant à son domaine.

L'évaluation est réalisée de la manière suivante :

- une mise en situation professionnelle reconstituée et accompagnée d'un entretien oral avec le candidat, ainsi qu'une étude de cas pour le bloc de compétences 1 ;
- deux mises en situation professionnelle reconstituées accompagnées, pour chacune d'elles, d'un entretien oral avec le candidat pour le bloc de compétences 2.

Prérequis et modalités d'accès

Article 4

En vigueur étendu

Le titre est accessible, selon les voies d'accès, aux candidats justifiant d'un niveau de culture générale attesté par un diplôme de niveau 3 (CAP, BEP) ou d'une expérience professionnelle.

L'accès au titre est possible :

- dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ;
- dans le cadre d'un parcours de formation individualisé, notamment par la voie de la formation professionnelle continue ;

- ou dans le cadre de la validation des acquis d'expérience.

Reconnaissance dans la classification professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

Le coefficient 170 est attribué aux titulaires du titre à finalité professionnelle dans les conditions fixées par la classification professionnelle.

Inscription au RNCP

Article 6

En vigueur étendu

Le titre à finalité professionnelle technicien(ne) - vendeur(se) produits sports, option cycle et option sports de glisse fait l'objet d'une demande d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le titre est positionné sur le niveau 4 du cadre national de certification professionnelle.

Dispositions finales

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Entrée en vigueur et durée

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

7.2. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le titre à finalité professionnelle peut être mis en œuvre par toute entreprise quelle que soit sa taille, notamment grâce aux outils de positionnement et d'évaluation ; aucune disposition spécifique n'est donc prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

7.3. Dépôt et extension

Le présent accord sera notifié aux organisations représentatives et déposé par l'Union sport & cycle conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

7.4. Révision

Les dispositions du présent accord peuvent faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Annexe ouvriers/ouvrières Classification professionnelle - Accord du 6 mai 2021

Signataires	
Organisations patronales	DICA ; Union sport & cycle,
Organisations de salariés	CFTC CSFV ; UNSA FCS,

Préambule

En vigueur étendu

Aux termes du présent accord, les parties signataires entendent remplacer la partie « ouvriers » de l'annexe classifications de la convention collective des industries du camping et compléter la classification de la convention collective de la branche des entreprises de la filière sports-loisirs par une annexe consacrée aux salariés ayant le statut d'ouvrier(ère) dans les entreprises ayant une activité de production.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini :

- à l'article 1er de la convention collective nationale des entreprises de la filière sports-loisirs du 26 juin 1989 (IDCC 1557) ;
- et par l'accord du 23 janvier 2018 étendu par arrêté du 15 février 2019 portant fusion avec la convention collective nationale des industries du camping du 13 janvier 1970 étendue.

Nouvelle annexe ouvriers/ouvrières

Article 2

En vigueur étendu

Annexe Ouvrier(ères) Dans les entreprises ayant une activité de production						
Compétences et tâches	Autonomie et Communication	Dénomination	Niv.	Emplois repères	Statut	Coef
Le poste nécessite des connaissances de base, et consiste à la réalisation de tâches simples et répétitives immédiatement reproductible après une simple formation	Le poste requiert l'exécution des opérations prédéfinies avec contrôle simple. Les tâches sont définies et limitées, sans prise de décision. Le poste nécessite une coopération et intégration dans l'équipe	Ouvrier(ère) non spécialisé(e)	Niv. 1	Accrocheur(euse)/décrocheur(euse), manoeuvre, emballer(euse)	O	O1
Le poste nécessite des connaissances professionnelles pratiques et consiste à la réalisation de tâches simples et diversifiées.	Le poste requiert l'exécution des opérations simples et diversifiées avec un auto-contrôle. Les tâches sont définies et limitées, sans prise de décision. Le poste nécessite une coopération et intégration dans l'équipe. Il reçoit et transmet les informations.	Ouvrier(ère) spécialisé(e)	Niv. 2	Opérateur(trice) sur ligne, opérateur(trice) sur machine, opérateur(trice) de cintrage, mécanicien(ne) en confection, assembleur(euse), conditionneur(euse) caoutchouc, cariste	O	O2
Le poste nécessite un socle de base de connaissances (calcul et lecture) et professionnelles pratiques et consiste à la réalisation de tâches combinées et diversifiées.	Le poste requiert l'exécution d'opérations combinées et diversifiées selon un mode opératoire détaillé avec un contrôle fréquent. Il nécessite une autonomie. Il reçoit et transmet l'information d'un ou plusieurs interlocuteurs de l'environnement immédiat. Il partage son expérience et ses connaissances.	Ouvrier(ère) qualifié(e)	Niv. 3	Soudeur(euse), mouleur(euse), encolleur(euse), tireur(euse) fibre, sérigraphier(euse), coupeur(euse), plieur(euse) en tôlerie, pilote d'installation, électricien(ne) en production, opérateur(trice) de maintenance, magasinier(ère) en production	O	O3

Le poste nécessite des connaissances, des méthodes et des techniques spécifiques et consiste à la réalisation de tâches complexes. Il maîtrise son domaine professionnel.	Le poste requiert d'adapter des solutions et implique des actions/décisions. Il nécessite une autonomie dans la réalisation des tâches. Il apporte un appui technique et/ou organisationnel individuel ou collectif. Il a un rôle de transmission des savoirs et de pratiques dans un domaine.	Ouvrier(ère) professionnel (le)	Niv. 4	Régleur(euse), conducteur(trice) de ligne, caleur(euse)	O	O4
---	--	---------------------------------	--------	---	---	----

Dispositions finales

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Entrée en vigueur et durée

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il annule et remplace l'annexe classifications professionnelles de la convention collective des industries du camping (IDCC 1618) et toutes les dispositions relatives aux classifications et antérieures à la signature du présent accord.

Afin de permettre aux entreprises des différents secteurs de s'approprier cette nouvelle annexe de la classification professionnelle et d'adapter leurs pratiques, le présent accord entrera en vigueur au plus tard le 1er janvier 2022.

3.2. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La classification professionnelle est applicable par toute entreprise quelle que soit sa taille ; aucune disposition spécifique n'est donc prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

3.3. Dépôt et extension

Le présent accord sera notifié aux organisations représentatives et déposé par l'Union sport & cycle conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

3.4. Révision

Les dispositions du présent accord peuvent faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Accord du 6 mai 2021 relatif à la formation, l'alternance et au développement des compétences

Signataires	
Organisations patronales	DICA ; Union sport & cycle,
Organisations de salariés	CFTC CSFV ; UNSA FCS,

Préambule

En vigueur étendu

La filière sports-loisirs est au cœur de transformations sociétales et technologies majeures, impactant tant l'industrie que le commerce, tant les produits et les services que les pratiques physiques, sportives et de loisirs. Ces évolutions dues notamment aux transitions digitale et écologique ont connu une accélération à la suite de la crise sanitaire de la « Covid-19

».

Dans le même temps, la dernière réforme de la formation professionnelle a profondément modifié l'environnement de la formation, les dispositifs et les outils, la gouvernance et les circuits de financement.

C'est dans ces conditions que les partenaires sociaux de la branche se sont réunis à plusieurs reprises afin d'intégrer ces évolutions et d'accompagner les entreprises et les salariés du secteur.

La branche réunit en effet des activités différentes, de la conception à la commercialisation de produits et services liés aux pratiques de sport et de loisirs, des entreprises de taille et d'organisation très hétérogène ; il est à ce titre essentiel de noter que 82 % des entreprises emploient moins de 10 salariés.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des précédents accords ayant porté la politique de branche, politique à laquelle les partenaires sociaux souhaitent donner une nouvelle impulsion afin de favoriser l'accès à la formation et à la certification.

Les parties signataires du présent accord ont ainsi souhaité :

- rappeler le rôle d'impulsion des partenaires sociaux, par la définition d'objectifs et de priorités, et par l'accompagnement de la branche à travers la création ou la diffusion d'outils clés en main, des propositions de formation ou de certification, la diffusion de bonnes pratiques ou des actions de communication ;
- permettre aux entreprises et aux salariés de se repérer parmi les dispositifs de formation professionnelle, d'insertion et de formation en alternance et d'identifier les outils et services d'accompagnement utiles à la définition des parcours et des évolutions professionnelles.

Chapitre 1er Principes généraux de la politique formation de la branche

Objectifs généraux

Article 1.1

En vigueur étendu

Considérant que le développement de l'accès à la formation et à la certification est un enjeu essentiel pour tous les salariés et toutes les entreprises de la branche face aux évolutions majeures que connaît la filière, les signataires du présent accord ont défini les objectifs suivants :

- anticiper les évolutions technologiques, digitales, sociétales et environnementales et leurs impacts sur les métiers ;
- faciliter la connaissance de ces évolutions et de leurs incidences sur les métiers, la connaissance des différents dispositifs d'accès à la certification et de formation, par les entreprises, notamment les plus petites, par les représentants du personnel et par les salariés ;
- préparer les jeunes aux métiers, et les salariés aux évolutions des métiers, assurer le développement de leurs compétences ;
- adapter et maintenir dans l'emploi les salariés quel que soit leur âge ;
- développer les compétences et les qualifications de l'ensemble des salariés par la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- développer la formation par alternance ;
- poursuivre et développer la certification et l'accès à la certification ;
- faciliter le recours à la validation des acquis de l'expérience des salariés (VAE) ;
- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Axes et publics prioritaires

Article 1.2

En vigueur étendu

Afin de guider la mise en œuvre de ces objectifs, les signataires souhaitent développer en priorité les axes suivants :

- faciliter l'accès à la formation et/ou à la certification de tous les salariés, notamment ceux des plus petites entreprises, afin

de maintenir leur employabilité et faciliter leur évolution interne ;

- promouvoir et développer les modalités de formation innovantes et complémentaires aux formations traditionnelles en veillant à la qualité de ces formations et à leur adaptation aux publics visés ;
- poursuivre et développer la formation et l'insertion par l'alternance ;
- renforcer l'information et l'outillage des entreprises de la branche, notamment les plus petites, des chefs d'entreprise, des acteurs de la formation en entreprise et des salariés eux-mêmes ;
- poursuivre le développement de la politique de certification, notamment les CQP de la branche et les titres à finalité professionnelle ;
- promouvoir les métiers de la branche, notamment les métiers en tension ;
- renforcer le travail de veille et de prospective de la branche.

Dans ce cadre, une attention particulière doit être portée aux personnes suivantes :

- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi du fait des évolutions majeures que connaît le secteur, et les salariés dont l'emploi serait menacé ;
- les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre ou un CQP ainsi que les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés qui après une absence de l'entreprise (congé maternité, congé parental...) reprennent leur activité professionnelle ;
- les salariés en situation de handicap.

Accompagnement des entreprises et des salariés de la branche

Article 1.3

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord rappellent le rôle essentiel de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) en matière de formation et de certification professionnelle.

Les partenaires sociaux s'appuient notamment sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et sur les services de l'OPCO.

Les travaux de cet observatoire doivent fournir à la branche des éléments d'analyse, destinés à mieux identifier les facteurs sociaux, économiques, environnementaux et technologiques susceptibles de faire évoluer l'emploi et la formation dans la branche ainsi qu'à permettre d'actualiser la définition des publics et des priorités de formation et de mieux identifier l'évolution des titres, diplômes et qualifications.

La CPNEFP assure le rôle de comité de pilotage paritaire de l'observatoire de la branche.

Elle formalise ses attentes à travers un cahier des charges prévoyant les aspects budgétaires, notamment dans les cas de commande d'études ponctuelles ou spécifiques.

En tant que de besoin, des partenariats peuvent être établis avec d'autres observatoires de branches professionnelles.

Les parties signataires prévoient également la possibilité de solliciter le cas échéant des ressources complémentaires auprès de l'État et des collectivités locales pour la réalisation de travaux entrant dans le cadre de priorités communes.

Partenariats et communication

Article 1.4

En vigueur étendu

Les parties signataires encouragent le développement de tout partenariat national ou régional notamment avec les acteurs de la formation professionnelle, de l'apprentissage, de l'orientation professionnelle et de l'insertion.

Ils souhaitent également prévoir et développer des actions de valorisation des métiers et des compétences, et de communication sur les métiers en tension et/ou en lien avec les priorités de la branche.

La mise en place et le suivi de ces actions sont confiées à la CPNEFP ou à tout groupe de travail que les partenaires sociaux créeraient en son sein.

TPE-PME.?Entreprises de moins de 50 salariés

Article 1.5

En vigueur étendu

Les parties signataires sont conscientes des difficultés rencontrées par les petites et moyennes entreprises et surtout des très petites entreprises pour organiser la formation de leurs salariés.

Ils demandent à la CPNEFP de prévoir des dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, permettant la diffusion de l'information et facilitant la formation et la certification de ces salariés grâce notamment à des actions mutualisées, au développement de nouvelles modalités de formation et d'apprentissage, et à l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience.

En outre, les parties signataires demandent à l'OPCO, 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'OPCO de favoriser ces actions collectives de formation au plus près des zones d'implantation des PME-TPE et/ou par des modalités de formation limitant ou évitant les déplacements.

Égalité entre les femmes et les hommes

Article 1.6

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.

Dispositions particulières pour les personnes en situation de handicap

Article 1.7

En vigueur étendu

Les signataires rappellent que les personnes en situation de handicap ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement avec, le cas échéant, des mesures appropriées.

Ils encouragent par ailleurs toute information, accompagnement ou formation sur l'accueil des personnes en situation de handicap, qu'il s'agisse de salariés ou de clients.

Insertion et diversité

Article 1.8

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord encouragent toutes les actions en faveur de l'insertion professionnelle, par exemple pour les personnes éloignées de l'emploi, les sportifs professionnels et les sportifs de haut niveau, etc. Ils demandent à la CPNEFP d'identifier les initiatives et outils et de s'appuyer, le cas échéant, sur les compétences et outils de l'OPCO.

Chapitre 2 Mise en oeuvre par la mobilisation des différents dispositifs

Chapitre 2 Mise en oeuvre par la mobilisation des différents dispositifs

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément modifié l'environnement de la formation professionnelle et les différents dispositifs à la disposition des entreprises, de leurs salariés, des jeunes en insertion et des demandeurs d'emploi.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler les différents dispositifs d'acquisition de qualifications et de compétences et les accompagnements existants tels qu'ils sont prévus au sein de la branche. Ceux-ci peuvent parfois se combiner ou s'articuler entre eux au sein d'un parcours défini au préalable.

Les dispositifs de la formation professionnelle continue et de sécurisation des parcours professionnels

Article 2.1

En vigueur étendu

2.1.1. Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est constitué de toutes les actions de formation, actions permettant la validation des acquis de l'expérience et bilans de compétences.

Dans ce cadre, la formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance, dont e-learning, ou en situation de travail.

Les formations obligatoires, qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, sont considérées comme du temps de travail effectif et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les formations ne répondant pas à cette définition sont dites non obligatoires et peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail dans la limite de 30 heures par an et par salarié ou de 2 % du forfait pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours. L'accord du salarié doit être formalisé par écrit.

Afin de faciliter la mise en place d'un plan de développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés, des actions spécifiques seront proposées par les enseignes à leur réseau du commerce associé, par la CPNEFP et/ ou par les services de l'OPCO.

2.1.2. La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Le dispositif de reconversion ou de promotion par alternance (Pro-A) permet aux salariés, via une formation certifiante en alternance, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ; il peut également permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

Les salariés concernés

Le dispositif vise notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Sont éligibles à la « Pro-A » :

- les salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI), qu'ils travaillent à temps complet ou à temps partiel ;
- les bénéficiaires d'un CDI en contrat unique d'insertion ;
- les sportifs et entraîneurs professionnels en contrat de travail à durée déterminée ;
- les salariés placés en position d'activité partielle.

Dès lors que leur qualification est inférieure ou égale au niveau de la licence (niveau 6 du nouveau cadre national des certifications).

Les certifications visées

La liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » est définie par accord de branche étendu, dans le respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Durée de la Pro-A

Le dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois, sauf actions ne nécessitant aucune durée minimale (par exemple action de VAE, Cléa). Ce dispositif peut être prolongé jusqu'à 24 mois

pour :

- les personnes qui visent une des certifications professionnelles listées par l'accord du 1er juillet 2021 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternant (Pro-A) et ses avenants (1) ;
- pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;
- pour les personnes reconnues travailleur handicapé.

Par ailleurs, la durée des actions de formation, d'évaluation, d'individualisation du parcours et d'accompagnement extérieur pourra être portée au-delà de 25 % de la durée totale de la promotion ou reconversion par l'alternance lorsque la nature de la qualification l'exige notamment dans les mêmes cas que ceux permettant d'allonger sa durée jusqu'à 24 mois.

2.1.3. Le compte personnel de formation (CPF) et le projet de transition professionnelle mobilisant le CPF

Le compte personnel de formation (CPF) est un dispositif mobilisable à l'initiative du salarié et géré par la caisse des dépôts et consignations.

Le CPF lui permet d'acquérir et d'accumuler un crédit monétisé lui permettant de bénéficier de formations destinées à acquérir un premier niveau de qualification ou de développer des compétences et des qualifications.

Les sommes inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire ; elles peuvent être utilisées durant toute la vie active du titulaire du compte.

Acquisition des droits

L'alimentation du compte dépend du temps de travail du salarié :

- pour les salariés dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale du travail sur l'ensemble de l'année, le compte est crédité à hauteur de 500 € par an, avec un plafond de 5 000 € ;
- pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale du travail sur l'ensemble de l'année, le compte est crédité au prorata de la durée de travail effectuée. Pour les salariés ayant une qualification inférieure au niveau 3 du nouveau cadre national des certifications (CAP, BEP), le montant annuel du crédit est fixé à 800 € et le plafond à 8 000 €.

Abondement des droits

Outre les abondements prévus par le code du travail, l'entreprise peut décider de compléter le financement du CPF par le biais d'un abondement, notamment dans l'hypothèse où un salarié n'aurait pas le nombre d'heures nécessaire au départ en formation ou parce que l'entreprise souhaite encourager certaines démarches de formation.

Les actions éligibles

Sont éligibles au compte personnel de formation :

- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au RNCP, celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

La liste actualisée des certifications éligibles peut être consultée sur le site :

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/> (espace-public/trouver-une-formation).

Mobilisation du CPF

Les salariés souhaitant mobiliser leurs droits acquis au titre du CPF et bénéficier d'une action suivie en tout ou partie sur le temps de travail, doit présenter une demande d'autorisation d'absence au moins 60 jours avant le début de la formation si celle-ci est inférieure à 6 mois et 120 jours avant pour les formations d'une durée supérieure à 6 mois.

L'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours après réception du courrier du salarié vaut acceptation de la demande.

Il est par ailleurs rappelé que le CPF peut être mobilisé en complément d'une action prévue au plan de développement des compétences ou d'une action suivie dans le cadre de la « Pro-A ».

Utilisation du CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle

Le CPF de transition professionnelle permet au salarié de suivre une formation certifiante, c'est-à-dire une formation sanctionnée par une certification inscrite au RNCP, par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée au répertoire spécifique, en vue de changer de métier ou de profession.

Le salarié peut être accompagné dans son projet par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) qui l'informe, l'oriente, l'aide à formaliser son projet et lui propose un plan de formation. Le salarié peut trouver et contacter un CEP via le site internet [https:// mon-cep. org/](https://mon-cep.org/).

Si le projet de transition professionnelle est réalisé sur le temps de travail du salarié, celui-ci peut bénéficier d'un congé spécifique qui doit être sollicité au moins 60 jours avant le départ en formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois ou est à temps partiel, ou au moins 120 jours avant le départ si la durée de la formation est supérieure ou égale à 6 mois.

2.1.4. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

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 au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Elle pourra nécessiter un complément de formation, ou une mise en situation professionnelle donnée.

La VAE peut être réalisée dans le cadre d'une démarche individuelle ou collective. Elle peut s'effectuer dans le cadre du congé VAE (CVAE), du plan de développement des compétences de l'entreprise ou du CPF.

2.1.5. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre à un salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes, motivations et souhaits d'évolution, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Un bilan de compétences peut être réalisé à titre individuel en mobilisant notamment le CPF ou dans le cadre du plan de développement des compétences.

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions prévues par l'article L. 6325-12 du code du travail. (Arrêté du 30 juin 2023 - art. 1)

Les dispositifs d'insertion et de formation par l'alternance

Article 2.2

En vigueur étendu

2.2.1. Contrat de professionnalisation

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 en alternant formation et exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles.

Les signataires insistent sur les principes de mise en œuvre 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 ou certifications recherchées.

Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est destiné :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits à Pôle emploi, et aux publics dits prioritaires suivants :
- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- aux personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation spécifique de solidarité (ASS) ou de l'allocation adultes handicapés (AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Durée du contrat et de la professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou indéterminée.

S'il 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 œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois en début de contrat.

Cette durée minimale peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics dits prioritaires indiqués ci-dessus.

La durée du contrat peut être portée à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou pour des actions visant l'obtention d'un CQP, d'un titre à finalité professionnelle, d'une certification enregistrée au RNCP ou d'une qualification visée par la classification.

Durée de la 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 durée de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut être portée jusqu'à 50 %, 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'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de branche, d'une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles.

2.2.2. Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail visant à l'acquisition d'une certification adaptée aux métiers de l'entreprise, en alternance entre entreprise et un centre de formation des apprentis (CFA), interne ou externe à l'entreprise, une section d'apprentissage ou une unité de formation par apprentissage.

Bénéficiaires

Le contrat d'apprentissage est destiné :

- aux jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus pour compléter leur formation initiale ;
- aux personnes auxquelles la qualité de travailleur handicapé est reconnue, quel que soit leur âge ;
- aux personnes inscrites en tant que sportif de haut niveau.

Qualifications et certifications visées

Le contrat d'apprentissage a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme d'état de type BTS, DUT, Licence, Master, diplôme d'ingénieur ou une qualification professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

2.2.3. La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La préparation opérationnelle à l'emploi permet à un ou plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par la branche ou, à défaut, par le conseil d'administration de l'OPCO.

La préparation opérationnelle à l'emploi peut être individuelle (POEI) ou collective (POEC). Elle vise les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, qu'ils soient indemnisés ou non.

La POEI peut être mise en place pour une formation pré-qualifiante préparant à la conclusion d'un contrat de professionnalisation ou un contrat d'apprentissage.

2.2.4. Tuteur et maître d'apprentissage

Les tuteurs et maîtres d'apprentissage sont choisis par les employeurs, sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise qui :

- justifient d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification qui devront être en adéquation avec l'objectif de professionnalisation visé ou la qualification préparée ;
- ou, pour les maîtres d'apprentissage, sont titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé et qui justifient d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée, pour les maîtres d'apprentissage.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés (1), le tuteur peut être l'employeur lui-même.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le salarié en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage 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 de professionnalisation ou d'apprentissage, la liaison entre les organismes ou établissements de formation et les salariés dont il a la responsabilité tutorale ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances en situation professionnelle.

(1) Au 4e alinéa de l'article 2-2-4, les termes « Dans les entreprises de moins de 50 salariés » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions du 1er alinéa de l'article L. 6223-8-1 du code du travail.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

L'accompagnement des salariés

Article 2.3

En vigueur étendu

2.3.1. L'entretien professionnel

Les salariés bénéficient tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec leur employeur, consacré à leurs perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. L'entretien peut également comporter des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE), à l'activation par le ou la salarié(e) de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle (CEP).

L'entretien professionnel doit donner lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au ou à la salarié(e).

L'employeur propose cet entretien au ou à la salarié(e) qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel dans ce cadre ;
- d'un congé de soutien familial ;
- d'un congé sabbatique ;

- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'un arrêt longue maladie ;
- ou à l'issue d'un mandat syndical selon les conditions prévues par le code du travail.

Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du ou de la salarié(e), à une date antérieure à la reprise de poste.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel permet un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

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

2.3.2. Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) vise à favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs et notamment des salariés.

Tout salarié peut ainsi bénéficier gratuitement et de manière confidentielle de l'appui d'un CEP externe à l'entreprise.

Le conseiller permet au salarié bénéficiaire de disposer d'un temps d'écoute, de recul et d'appui sur sa situation professionnelle, afin :

- d'exprimer sa demande et de clarifier son besoin ;
- d'accéder à une information personnalisée et pertinente ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de définir son projet professionnel ;
- de vérifier la faisabilité et la pertinence de son projet au regard notamment de sa situation, de son environnement professionnel, des besoins des territoires, et des tendances socio-économiques ;
- d'identifier, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- d'identifier les dispositifs (notamment VAE, CPF, projet de transition professionnelle) pouvant l'aider dans son projet et de l'aider à monter les dossiers idoines, - d'être soutenu tout au long de la mise en œuvre de sa stratégie.

Les salariés peuvent trouver des informations sur les CEP sur le site de France compétences : <https://mon-cep.org/>.

Ils seront par ailleurs informés de la possibilité de recourir au CEP lors de leur entretien professionnel.

2.3.3. Information des salariés et rôle des instances représentatives du personnel

Chaque entreprise définit les moyens d'information les mieux adaptés pour porter à la connaissance de ses salariés les actions de formation ou d'accompagnement proposées ou mises en œuvre.

Les signataires du présent accord soulignent l'importance de la communication réalisée par l'OPCO à destination des entreprises de moins de 50 salariés et de leurs salariés, via le site internet de l'opérateur et de tout autre modalité d'information, notamment par l'intermédiaire des organisations professionnelles et des centrales du commerce associé.

Les signataires rappellent par ailleurs que, dans les entreprises où existent des institutions représentatives du personnel, le comité social et économique doit délibérer chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.

Chapitre 3 Dispositions finales

Champ d'application

Article 3.1

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er de la convention collective nationale des entreprises de la filière sports du 26 juin 1989 (IDCC 1557), ainsi qu'aux entreprises soumises à la convention collective nationale des industries du camping du 13 janvier 1970 étendue et rattachée à la convention collective de la filière sport-loisirs par accord portant fusion du 23 janvier 2018 étendu par arrêté du 15 février 2019.

Durée et entrée en vigueur

Article 3.2

En vigueur étendu

Conclu pour une durée indéterminée, le présent accord entre en vigueur le lendemain de son dépôt.

Les dispositions du présent accord remplacent les dispositions des avenants et accords de branche suivants, certains étant devenus sans objet en raison des dernières réformes :

- avenant à l'accord du 27 juin 2001 sur la formation professionnelle ;
- accord du 12 mai 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ;
- avenant du 1er décembre 2006 à l'accord du 27 juin 2001 sur la formation professionnelle (désignation OPCA) ;
- accord du 2 décembre 2009 relatif à la formation professionnelle et à la répartition de la contribution légale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Notification, dépôt, publicité et demande d'extension

Article 3.3

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié aux organisations représentatives conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail et déposé par l'Union sport & cycle.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

Révision et dénonciation

Article 3.4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord peuvent faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Accord du 1er juillet 2021 relatif à la mise en oeuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

Signataires	
Organisations patronales	DICA ; Union sport & cycle,
Organisations de salariés	CFTC CSFV ; CGT CSD ; UNSA FCS,

Préambule

En vigueur étendu

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 a confié aux branches professionnelles la détermination d'une liste de certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance « Pro-A », ces certifications devant respecter les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

La branche rassemble des activités et des métiers très différents, de conception, fabrication, distribution d'articles de sports et d'équipements de loisirs et de prestations de services en lien avec ces produits.

La filière sports-loisirs connaît de plusieurs années des mutations structurelles fortes sous l'effet de la révolutions

numérique et écologique qui touchent à la fois les produits eux-mêmes et leur utilisation, des évolutions des modes de consommation et de pratique sportive et/ou de loisirs, et des attentes des clients. De plus le développement de la pratique des activités physiques et sportives, lié à l'évolution des modes de vie et accéléré par la crise sanitaire entraînée par le coronavirus, a vu apparaître de nouveaux consommateurs, non pratiquants jusqu'alors, auxquels les entreprises et leurs équipes doivent s'adapter.

Dans ce cadre, les entreprises de la filière sports-loisirs sont ainsi amenées à repenser leurs organisations afin de s'adapter à ces évolutions du marché et sociétales.

En conséquence, les signataires conviennent des dispositions suivantes :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er de la convention collective nationale des entreprises de la filière sports du 26 juin 1989 (IDCC 1557), ainsi qu'aux entreprises soumises à la convention collective nationale des industries du camping du 13 janvier 1970 étendue et rattachée à la convention collective de la filière sport-loisirs par accord portant fusion du 23 janvier 2018 étendu par arrêté du 15 février 2019.

Enjeux de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences

Article 2

En vigueur étendu

L'étude de branche « Les entreprises de la filière sports-loisirs de demain » mais également, pour les entreprises à dominante distribution, les études de l'EDEC commerce « Le digital dans les entreprises du commerce » et « Ingénierie de formation et pédagogie sur les métiers de demain », ainsi que la veille prospective menées par l'observatoire prospectif des métiers montrent que les compétences actuelles maîtrisées par certains salariés ne sont plus suffisantes pour faire face à ces évolutions structurelles des marchés.

Plusieurs familles de métiers sont particulièrement visées : vente, merchandising, logistique, informatique/web mais également conception des produits (cf. annexe 1).

La crise sanitaire a par ailleurs, favorisé le développement du e-commerce et renforcé les pratiques d'achat en ligne, impactant l'activité logistique des entreprises : click and collect, livraison...

Afin d'assurer la pérennité de leurs emplois et de sécuriser leur parcours professionnel, la montée en compétences de ces salariés est nécessaire pour s'adapter à l'évolution des activités engendrées par ces mutations structurelles. De cette montée en compétences dépendra la pérennité des entreprises de la filière sports-loisirs qui assurent un maillage économique territorial et, pour certaines, offrent des emplois non délocalisables.

Liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance

Article 3

En vigueur étendu

En complément de la certification Socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA et CléA numérique) éligible de droit, les organisation signataires conviennent que les certifications suivantes sont éligibles à la promotion ou reconversion par alternance :

Activités	N° RNCP	Titre de la certification	Niveau
-----------	---------	---------------------------	--------

Logistique	1120	Bac pro logistique	4
	7387	<i>BEP logistique et transport (1)</i>	3
	12798	BTS transport et prestations logistiques	5
	22689	CAP opérateur/ opératrice logistique	3
	2462	DUT Gestion logistique et transport	5
	35351	BUT - Qualité, logistique industrielle et organisation : pilotage de la chaîne logistique globale	6
	29988	Licence Pro logistique et pilotage des flux	6
	29989	Licence Pro logistique et systèmes d'information	6
	29992	Licence Pro management des processus logistiques	6
	34857	Titre professionnel cariste d'entrepôts	3
	34860	Titre professionnel préparateur de commandes en entrepôt	3
	1901	Titre professionnel technicien supérieur/ technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	5
	16886	Titre responsable de la chaîne logistique	6
	15336	Titre responsable des opérations logistiques	6
	23939	Titre responsable logistique	6
	1899	Titre technicien (ne) en logistique d'entreposage	5
1852	TP - Agent magasinier	3	
Management magasin	34809	Chargé (e) de clientèle	5
	29740	Licence Pro commerce et distribution	6
	22964	Titre manager de proximité	5
	34558	Titre manager de rayon	5
	31923	Titre responsable commercial et marketing	6
	29441	<i>Titre responsable de centre de profit en distribution (1)</i>	6
	27365	<i>Titre responsable de la distribution (1)</i>	6
	13596	Titre responsable du développement commercial	6
	36726	<i>Titre Responsable du développement commercial (2)</i>	6
	26187	Titre responsable du développement de l'unité commerciale	6
	31900	<i>Titre responsable marketing et commercial (1)</i>	6
	19369	<i>Titre responsable opérationnel de la distribution (1)</i>	6
	34329	Manager commerce retail	6

	14964	Vendeur conseiller sport	4
	35978	Titre à finalité professionnelle technicien-vendeur en produits sports option « cycles » ou « sports de glisse »	4
	13114	TP - Agent (e) technicien (ne)-vendeur (se) spécialisé (e) en matériels de sports	3
	28573	BP - Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport - Spécialité éducateur sportif - 34 mentions (cf. liste dans base légale)	4
	24540	Licence - Sciences et techniques des activités physiques et sportives (STAPS) - Activité physique adaptée et santé (fiche nationale)	6
	13711	CQP animateur de loisir sportif options activités gymniques d'entretien et d'expression ou activités de randonnée de proximité et d'orientation ou jeux sportifs et jeux d'opposition	NR
	30387	Responsable développement commercial et marketing en entreprises du sport	6
	5189 RS	<i>Certification commercialisation d'armes et de munitions (1)</i>	
		CQP préparateur-réparateur de véhicules de loisirs	
	30158	licence OMSA « Organisation, management des services de l'automobile »	
	32049	Bac pro métiers de l'accueil	4
	32208	Bac pro métiers du commerce et de la vente option a animation et gestion de l'espace commercial	4
	34031	BTS management commercial opérationnel	5
	34030	BTS négociation et digitalisation de la relation client	5
	4617	BTS technico-commercial	5
	2927	DUT techniques de commercialisation	5
	28662	Titre gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale	5
	23827	<i>Titre gestionnaire d'unité commerciale, option généraliste - Option spécialisée (1)</i>	5
	13620	Titre professionnel vendeur (se) conseil en magasin	4
	32291	Titre professionnel manager d'unité marchande	5
	23932	<i>Titre vendeur conseiller commercial (1)</i>	4
	35233	TP - Assistant manager d'unité marchande	4
	35386	BUT - Gestion administrative et commerciale des organisations : management des activités culturelles, artistiques, sportives et de tourisme	6
	35357	BUT - Techniques de commercialisation : business développement et management de la relation client	6
	35355	BUT - Techniques de commercialisation : business international : achat et vente	6
	35354	BUT - Techniques de commercialisation : marketing digital, e-business et entrepreneuriat	6
	35358	BUT - Techniques de commercialisation : stratégie de marque et événementiel	6
	23872	Décorateur merchandiser	5
Merchandiser	35088	Visual merchandiser	6
	34790	Responsable visuel merchandiser	6
	29971	Licence Pro métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web	6
	30719	<i>Titre concepteur de projets en design et arts graphiques options : design graphique, design numérique, design d'espace, design produits, design de mode, illustration et animation (1)</i>	6
	31185	Titre concepteur designer graphique	6
	13595	Titre développeur web	6
	31114	TP - Développeur web et web mobile	5
	35502	BUT - Métiers du multimédia et de l'internet : développement web et dispositifs interactifs	6
	35500	BUT - Métiers du multimédia et de l'internet : stratégie de communication numérique et design d'expérience	6
	30060	Licence professionnelle - E-commerce et marketing numérique	6
	29969	Licence professionnelle - métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	6
	35477	BUT - Informatique : administration, gestion et exploitation des données	6
	35475	BUT - Informatique : réalisation d'applications : conception, développement, validation	6
Informatique & digital			

Conception de produits	31820	Diplovis - Diplôme de manager mode et luxe	7
	35468	BTS - Métiers de la mode : vêtements	5
	30110	Licence professionnelle - Métiers de la mode	6
	30126	Licence professionnelle - Métiers de l'industrie : conception et amélioration de processus et procédés industriels	6

Actualisation de certaines certifications au RNCP par avenant n° 2 du 19 mai 2022 :

Activités	N° RNCP	Titre de la certification	Niveau	Statut
Logistique	35400	BTS - Gestion des transports et logistique associée	5	Renouvelée
	35869	Responsable opérationnel chaîne logistique	6	Renouvelée
	35896	Responsable des opérations logistiques	6	Renouvelée
	36237	Titre - Technicien en logistique d'entreposage	4	Renouvelée
Management magasin	35221	Manager de proximité	5	Renouvelée
	35754	Responsable du développement de l'unité commerciale	6	Renouvelée
Vente et animation magasin	35978	CQP - Technicien-Vendeur en produit sports option « cycles » ou « sport de glisse »	4	Renouvelée
	35992	Titre - Employé technicien-vendeur en matériel de sport	3	Renouvelée
	35663	Gestionnaire en administration des ventes	5	Renouvelée
	35540	Responsable commercial et marketing	6	Nouvelle
	35758	Responsable en développement marketing et vente	6	Nouvelle
	35944	Licence - Sciences et techniques des activités physiques et sportives : activité physique adaptée et santé	6	Renouvelée
	Demande d'enregistrement en cours	Titre technicien (ne)-vendeur (se) cycles	4	Nouvelle
Informatique et digital	35959	Développeur web	5	Renouvelée

Par ailleurs le projet de titre professionnel « Technicien (ne)-vendeur (se) cycles » s'ajoutera automatiquement à cette liste dès qu'il sera inscrit au RNCP.

Les certifications inactives sont retirées de liste initiale et remplacées, lorsque cela est le cas, par les certifications actives déposées par les certificateurs et enregistrées au RNCP.

Les certifications inactives et non encore réactivées sont également conservées afin d'être automatiquement ajoutées dès leur renouvellement au RNCP conformément à la doctrine définie par la DGEFP permettant que les certifications faisant l'objet d'une procédure de renouvellement ou d'inscription au RNCP ne feront désormais plus l'objet d'une exclusion dans les arrêtés d'extension, mais d'une simple réserve.

Les projets de certifications présents dans la liste s'ajouteront automatiquement à celle-ci dès qu'ils sont inscrits au RNCP.

(1) Certifications exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail. (Arrêté du 17 février 2022 - art. 1)

(2) La certification « responsable du développement commercial - RNCP36726 » est éligible à la reconversion ou promotion par alternance sous réserve qu'elle soit active au répertoire national des certifications en application de l'article L. 6324-3 du code du travail. (Arrêté du 30 juin 2023 - art. 1)

Dispositions finales

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Entrée en vigueur et durée

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

4.2. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, les enjeux de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences étant largement partagés ; les parties signataires conviennent donc que l'accord ne nécessite pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

4.3. Mise à jour de la liste de certification et des enjeux (1)

Afin de répondre le mieux possible aux évolutions des besoins du secteur, les partenaires sociaux signataires conviennent de réexaminer autant que nécessaire les enjeux et la liste des certifications, au regard notamment des travaux menés par la CPNEFP et l'observatoire prospectif.

4.4. Dépôt et extension

Le présent accord sera notifié aux organisations représentatives conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail et déposé par l'Union sport & cycle.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

4.5. Révision

Les dispositions du présent accord peuvent faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 17 février 2022 - art. 1)

Annexe

En vigueur étendu

Annexe 1

Évolutions des métiers de la vente

Facteurs d'évolution	Impacts métiers et compétences
-----------------------------	---------------------------------------

<p>Développement des outils digitaux au sein des magasins, permettant : - la personnalisation de l'accueil et de la prise en charge du client ; - de mieux renseigner et informer le client ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - de proposer une offre de produits et de services adaptée au client, une montée en gamme produit, des ventes additionnelles en s'appuyant sur l'exploitation de l'historique des données clients et l'accès aux informations produits ; - de disposer une meilleure visibilité sur les stocks ; - de réaliser l'encaissement client en direct. 	<p>Évolution des activités de vendeur et de conseiller vente par l'intégration de outils digitaux dans la prise en charge et l'accompagnement du client :</p> <ul style="list-style-type: none"> - recentrage des activités de la force de vente sur les tâches cœur de métier, la gestion de l'approvisionnement des rayons à l'aide des outils digitaux étant moins chronophage et moins sujet à des erreurs éventuelles ; - intégration des outils digitaux dans l'acte de vente tout en adoptant une posture adéquate ; - émergence et développement de nouveaux modes d'accueil et de vente axés sur la personnalisation client en s'appuyant sur des outils digitaux (tablettes, smartphones notamment) ; - optimisation de la recherche et de l'exploitation des sources d'informations digitales pour renseigner le client ; - facilitation des achats du client en fluidifiant son parcours à l'aide des outils digitaux ; - accompagnement du client dans l'utilisation des outils digitaux en libre accès ; - exploitation et analyse des données clients pour personnaliser le conseil et la vente de produits et de services. <p>Évolution des métiers de manager de magasin dans l'accompagnement de la mise en œuvre des outils digitaux au sein du magasin :</p> <ul style="list-style-type: none"> - maîtrise d'une palette d'outils digitaux plus large à gérer, à analyser et interpréter ; - gestion de nouvelles tâches liées au digital (gestion des expéditions liées à la vente en ligne, utilisation des réseaux sociaux pour la création et l'animation de communautés...) - expérimentation et introduction de nouveaux modes d'accueil et de vente qui s'appuient sur des outils digitaux ; - pilotage des outils de reporting des systèmes d'information renouvelés ; - accompagnement des collaborateurs dans l'adoption et l'utilisation efficaces des ressources digitales.
<p>Évolution des modes de consommation et des attentes clients liés au digital, impliquant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une pratique de l'omnicanal grandissante dans les modes de consommation ; - le développement de l'activité physique, relatif au sport santé-loisir, faisant émerger une nouvelle clientèle non pratiquante jusqu'alors que les vendeurs doivent mieux appréhender quant à leurs attentes et leurs besoins ; - des clients tout aussi, voire plus et mieux informés que les vendeurs ; - la recherche d'une démarche de vente personnalisée ; - une recherche de conseils personnalisés appuyée par une expertise forte et autre que technique ; - l'émergence de préoccupations RSE des clients, de plus en plus en quête de transparence sur l'origine, l'éthique et la qualité des produits. 	<p>Évolution des métiers de vendeur et de conseiller vente par la maîtrise de compétences plus approfondies en relation client :</p> <ul style="list-style-type: none"> - appréhender les nouveaux codes et comportements de la relation client ; - adapter sa posture aux différents types de profils sportifs des clients et à leurs propres attentes ; - accueillir et identifier le parcours client dans une logique omni-canal ; - réaliser davantage de conseils aux clients dans une logique omni-canal en adoptant de nouvelles démarches de personnalisation de la vente ; - apporter des conseils techniques sur les produits nécessitant la maîtrise de doubles champs de compétences mêlant technicité produit et pratique sportive ; - apporter du conseil personnalisé sur la pratique sportive et les équipements adaptés à chaque stade de la pratique ; - capacité à produire de la valeur ajoutée pour ce dernier par rapport à un achat en ligne. Les conseillers de vente seront de plus en plus responsables du parcours global (avant, pendant, et après, grâce aux canaux digitaux) du client, même s'ils ne perdent pas leur expertise technique, toujours essentielle dans l'interaction avec le client ; - capacité à appréhender les préoccupations RSE des clients et à être en mesure de les renseigner et d'échanger sur la dimension RSE des produits (origine, composition, méthodes de fabrication...). <p>Évolution des métiers de manager de magasin pour mieux répondre aux évolutions des modes de consommation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - développement des activités de veille tendancielle pour mieux appréhender l'évolution des modes de consommation et de veille concurrentielle pour pouvoir situer son magasin sur la zone de chalandise ; - instauration d'une culture de la personnalisation et du suivi client.

<p>Mutation des magasins pour appréhender et relever les défis de l'évolution de la relation client :</p> <ul style="list-style-type: none"> - positionnement des magasins pour répondre à une consommation de désir et de plaisir (et pas seulement de besoin) tout en multipliant les motifs de fréquentation du magasin ; évolution du point de vente vers d'autres vocations que l'achat ; - passage d'un modèle transactionnel à un modèle plus relationnel, plus personnalisé, pour faire du magasin un véritable lieu d'expérience client : une attention croissante est portée aux tests produits, qui sont mis en scène lors des démonstrations en magasin. 	<p>Mutation du métier de « vendeur » ou de « conseiller de vente » vers celui de « chargé de relation client » ou « conseiller vente expert » en charge d'animations clients innovantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - capacité à proposer une expérience client différenciante et innovante, notamment en participant à la création d'expériences émotionnelles (utilisation des techniques de storytelling par exemple) ; - capacité à accompagner le client dans des tests de matériel en magasin ou autres lieux (showrooms, via des partenaires...) ; - adoption d'une posture commerciale offensive, dans un marché fortement concurrentiel, axée sur une démarche proche du développement commercial, passant notamment par le développement du clienteling et l'animation d'un portefeuille client à distance ; sur le modèle des enseignes de luxe, attribution d'un portefeuille de clients à animer, non seulement en magasin mais aussi via les outils digitaux, lors des « temps creux » (notion de « clienteling »). Exemple : push produits, invitation à un événement, souhait d'un anniversaire, etc. ; - capacité à initier et animer des événementiels sur et autour de la mode en faisant de l'espace de vente un lieu de vie ou hors de l'espace de vente ; - initiation et entretien d'une relation client durable notamment par le partage d'informations et l'échange au sein de communautés et de réseaux sociaux ; - l'intégration, voire la création et l'animation, de communautés sportives pour échanger sur les pratiques sportives et les retours d'expériences relatives à l'utilisation de matériels ; - évolution du métier de manager de magasin dans un contexte de mutation des magasins ; - développement et pilotages de projets opérationnels innovants ; - mise en œuvre et accompagnement d'évolutions organisationnelles innovantes au sein du magasin ; - développement d'une posture de coach, afin d'adapter son management à des modes d'organisation plus agiles ; - adapter son mode de management aux nouvelles attentes de salariés (notamment des nouvelles générations), de susciter l'envie et d'encourager la créativité ; - adopter de nouvelles méthodes de management et responsabiliser les équipes sur le principe « care » des clients ; - accompagner le développement des compétences des collaborateurs dans un contexte fortement évolutif.
--	--

Commentaires

Du fait de la mutation de l'activité engendrée par les modes de consommation et les attentes clients liées au digital, les compétences maîtrisées par les vendeurs ne sont plus suffisantes pour permettre aux structures de se différencier sur un marché fortement concurrentiel.

La mutation des métiers de vente se fait tous les niveaux :

- en évoluant vers des activités, le cœur d'expertise des vendeurs conseils évoluent vers des compétences inhérentes à l'expérientiel et au serviciel client. Ils doivent renforcer, voire acquérir, des compétences en analyse et en interprétation des données clients afin de concevoir des solutions personnalisées pour répondre à la demande client et être ainsi en capacité à créer de la valeur ajoutée par rapport à un achat en ligne. Aussi, du fait de l'augmentation du niveau de technicité des produits, les savoirs techniques demandent à être renforcés. Un vrai coaching sur la pratique sportive du client et un conseil adapté sur les équipements associés sont attendus. Leurs connaissances approfondies doivent être régulièrement actualisées pour appréhender l'évolution des demandes clients. Cette évolution des activités nécessite des nouveaux savoir et savoir-faire issues des certifications dans le domaine du commerce de niveau 5 ;

- quant aux managers de magasin en poste, en charge d'introduire les outils digitaux, ils doivent capitaliser et formaliser des savoir-faire et des méthodes afin d'accompagner les mutations de leur point de vente. Afin de répondre aux exigences des clients, ils doivent dégager et mettre en œuvre des solutions agiles. Dans un environnement très évolutif, leur activité de management s'élargit au développement des compétences individuelles et collectives des équipes. Les applications ou les équipements mobilisant de nouvelles technologies et modifiant profondément les processus, approches et pratiques en magasin remettent en question la manière traditionnelle de présenter, conseiller, vendre..., ce qui demande un accompagnement important des équipes ;

- les compétences en management de proximité évoluent alors vers des savoir et savoir-faire issues des certifications dans

le domaine du management commercial et de la distribution de niveau 6.

Ainsi, les salariés recrutés, sur des bas niveaux de qualification ou des niveaux de qualification moindres pour les métiers respectivement cités ci-dessus, présenteront à terme des niveaux de qualification plus faibles, voire des manques en compétences, pour faire face aux évolutions fortes du marché.

Évolutions des métiers du merchandising

Facteurs d'évolution impactant les métiers	Impacts métiers et compétences
Développement des outils digitaux au sein des magasins, permettant : - efficacité du renseignement et de l'information client ; - proposition d'un parcours client personnalisé.	Appréhender la dimension digitale et son usage dans une logique phygitale afin de repenser l'agencement des magasins en veillant à la bonne complémentarité des outils digitaux avec les éléments physiques afin d'assurer une fluidité du parcours client au sein du point de vente
Évolution des modes de consommation et des attentes clients liées au digital : - une pratique de l'omni-canal grandissante dans les modes de consommations ; - gestion du cross-canal en magasin ; - recherche d'une démarche de vente personnalisée amenant à repenser le point de vente comme lieu de vie, de découverte et de réalisation personnelle en tant que sportif/de sa pratique sportive ; - capacité du point de vente à se transformer et s'adapter aux nouvelles exigences servicielles et expérientielles des clients ; - émergence de préoccupations RSE des clients, de plus en plus en quête de transparence sur l'origine, l'éthique et la qualité des produits.	Appréhender et intégrer les enjeux de l'omnicanalité dans la démarche de merchandising Analyser les données et les pratiques de ventes dans une approche globale s'appuyant sur la complémentarité des canaux de distributions (physique, digital, phygital) Passer d'une approche par catégories de produits à une approche centrée sur les modes de vie Développer un merchandising dans une logique de retail responsable : intégration et mise en place de nouveaux aménagements (espaces de récupération des produits...)
Mutation des magasins pour appréhender et relever les défis de l'évolution de la relation client : - nouveau positionnement du point de vente visant son intégration dans une logique de multiplicité et de complémentarité des canaux d'attention vis-à-vis du client ; - magasin/point de vente repensé comme vecteur de sociabilité et point de ralliement capable d'enrichir et d'intensifier la relation client - scénarisation des produits sportifs au sein du lieu de vente ou à l'extérieur lors de manifestations sportives, dans les clubs...	Réaliser une veille constante sur les tendances, les nouveaux concepts et les nouvelles technologies Concevoir et tester des scénarios innovants de merchandising pour optimiser la complémentarité du commerce physique et digital Accompagner le développement des compétences des collaborateurs dans un contexte fortement évolutif Penser la conception d'outils de communications et de stands pour l'organisation d'événements à l'extérieur

Commentaires

Avec le développement du e-commerce et le recours croissant à l'achat en ligne, le magasin physique cherche à se transformer afin d'attirer les clients. Ainsi pour diminuer la frontière entre le commerce en ligne et en magasin et de renforcer la relation entre le magasin et les sportifs, les activités proposées dans les lieux de vente se diversifient. L'objectif est également de proposer aux clients l'expérience la plus complète et intégrée possible. Le lieu de vente se transforme cherchant à réenchanter l'expérience client. L'architecture et les parcours client seront davantage singularisés et mis en scène, avec un souci croissant du merchandising sur l'ensemble des univers produits pour créer l'événement sportif et ainsi susciter du trafic face au e-commerce.

Cela nécessite de :

- renforcer les métiers du merchandising pour faire évoluer l'espace au fil des thématiques, expositions, pop-ups... ;
- développer les métiers du marketing pour faire vivre le lieu et proposer une expérience de « shopping augmentée », attirant le client pour autre chose que les promotions.

Une montée en compétences des acteurs du merchandising est alors nécessaire afin de saisir de nouveaux concepts et de l'intégrer dans une démarche omnicanale.

Au-delà de la démonstration en magasin, le passage d'un espace de vente à un lieu de vie s'accompagne de la montée en puissance des tests produit en conditions réelles d'utilisations, de l'organisation d'animations sportives nécessitant l'accompagnement de du sportif en facilitant sa pratique : installation de vestiaires, de douches...

Évolutions des métiers de la logistique

Facteurs d'évolution impactant les métiers	Impacts métiers et compétences
<p>Digitalisation et renforcement de l'automatisation des tâches : - à la réception des produits, automatisation du contrôle et de la pointe qui impacte fortement le métier de réceptionnaire ;</p> <p>- passage d'activités de manutention vers davantage de supervision informatisée et de contrôle des opérations réalisées ;</p> <p>- évolution de certains métiers de manutentionnaires vers des activités de pilotage de machines et de suivi d'indicateurs.</p>	<p>Évolution des métiers des opérationnels en logistique avec la digitalisation et l'automatisation des certaines tâches :</p> <ul style="list-style-type: none"> - appréhender et maîtriser les outils digitaux pour suivre et gérer les stocks et des flux de marchandises ; - identifier et appréhender les informations relatives aux flux logistiques à l'aide des outils digitaux pour assurer une gestion et un suivi des stocks de marchandises optimal ; - savoir organiser son activité dans un contexte numérisé ; - appréhender le fonctionnement de la chaîne automatisée et s'assurer de son bon fonctionnement par des opérations de contrôle des opérations selon les procédures définies ; - effectuer des contrôles qualités sur la préparation des commandes réalisés sur chaîne logistique automatisée ; - participer au contrôle et à la maintenance d'équipements <p>Évolution des métiers du management opérationnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - utilisation de nouveaux outils pour superviser et piloter les activités logistiques ; - renforcement des activités de veille technologique ; - capacité à expérimenter de nouvelles solutions digitales : installation, évaluation, test de l'efficacité ; - analyser les gammes et proposer des optimisations des politiques d'entrepôt ; - réaliser des analyses d'impact environnemental, identifier des leviers d'amélioration et les mettre en œuvre ; - participation à la définition et à la mise en œuvre de nouvelles organisations des entrepôts et des magasins pour accueillir de nouvelles technologies ; - accompagnement des collaborateurs dans l'adoption et l'utilisation efficaces des outils digitaux.
<p>Évolution des modes de consommation et des attentes clients liées au digital impliquant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une pratique de l'omnicanal grandissante dans les modes de consommations impactant pleinement les activités logistiques ; - un accroissement de la livraison à domicile avec une recherche croissante de la personnalisation : changement de culture pour livrer le client final, nécessitant rapidité, précision, fiabilité et la mise en place de prestations logistiques différenciantes avec services personnalisés ; - un développement de la logistique servicielle (logistique BtoC en croissance avec le e-commerce) plus consommatrice de main d'œuvre que la logistique de volume (flux entrepôts-magasins) ; - la nécessité d'une organisation logistique nouvelle pour gérer à la fois des flux magasins et des flux directs vers le client ; - un raccourcissement des délais de livraison ; - le passage d'une logistique de « flux poussés » à du « flux tirés » nécessitant un besoin accru en prévision ; - préoccupation environnementale. 	<p>Évolution des métiers opérationnels avec, en plus de la logistique qui traite du volume, une logistique « servicielle » comportant des services à valeur ajoutée. Elle s'appuie notamment sur la responsabilisation des équipes et sur des compétences en relation client (importance de la fiabilité, de la bonne gestion des aléas...) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - comprendre les impacts de la relation client sur l'activité logistique ; - gérer la relation client dans le cadre de l'activité logistique, notamment avec davantage de personnalisation ; - évolution des métiers du management opérationnel ; - appréhender les impacts de l'évolution de la relation client liée à l'omnicanalité sur la logistique ; - sensibiliser et accompagner les collaborateurs face aux enjeux de la relation client et les accompagner dans une logique « servicielle » tournée vers le client ; - développer et améliorer la performance de la chaîne logistique dans une double logique de traitement de volume en direction des magasins et « servicielle » en lien direct avec le client ; - participer aux réflexions et tests d'internalisation de la livraison directe au client (logique BtoC) ; - participer aux réflexions sur l'optimisation de la gestion des flux et des approvisionnements ; - intégrer la dimension « RSE » dans les pratiques des activités logistiques ; - paramétrer les lignes automatiques pour garantir le suivi de conformité des flux logistiques.

<p>Mutation et développement de la performance des activités de la logistique :</p> <p>La logistique comme atout compétitif et levier différenciant clé pour les entreprises du commerce et de la distribution</p>	<p>Évolution des métiers du management opérationnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - participer à la définition et à la mise en œuvre de nouvelles organisations pour développer et améliorer la performance de la chaîne logistique ; - appréhender l'utilisation de la data pour optimiser les process de commandes et d'approvisionnements ; - piloter des outils de gestion de la chaîne logistique dans un objectif d'optimisation des espaces et de rationalisation des parcours ; - fluidifier et sécuriser la gestion des stocks avec la mise en place d'un système de radiodiffusion (RFID) ; - adopter une posture de manager de proximité dans un contexte évolutif ; - coacher et animer une équipe dans un environnement renouvelé ; - piloter et accompagner le changement de l'organisation ; - s'assurer du développement des compétences dans un environnement numérisé et automatisé en lien avec les ressources humaines.
--	--

Commentaires

Du fait de la mutation de l'activité engendrée par la révolution numérique et les évolutions des modes de consommation et des attentes clients, les compétences maîtrisées par les équipes logistiques ne sont plus suffisantes pour permettre à l'activité logistique de relever ces défis. Étant donné que la logistique est un domaine d'activité intégrateur favorisant l'insertion et l'évolution professionnelle de personnes à bas niveaux de qualification, une montée en compétence de certains collaborateurs devient impérative pour faire face aux évolutions de l'activité logistique.

La mutation des métiers de la logistique se fait à tous les niveaux :

- les équipes logistiques, qui doivent s'adapter à la digitalisation des tâches et à l'intégration de la gestion de la relation client dans une logique omnicanal, sont amenées à « effectuer des activités nécessitant de mobiliser un éventail large d'aptitudes » et « d'être capable d'adapter des solutions existantes » (critères associés aux qualifications des certifications professionnelles de niveau 4) ;

- quant aux managers de magasin en poste, en charge d'introduire les outils digitaux, ils doivent capitaliser et formaliser des savoir-faire et des méthodes afin d'accompagner la mutation de l'organisation logistique. Afin de relever le défi de la performance logistique, ils doivent dégager et mettre en œuvre des solutions agiles pour répondre aux contraintes de l'approvisionnement dans un environnement omnicanal. Dans un environnement très évolutif, leur activité de management s'élargit au développement des compétences individuelles et collectives des équipes. Les compétences en management de proximité évoluent alors vers des savoirs et savoir-faire issues des certifications dans le domaine logistique de niveau 6.

Évolutions des métiers de la distribution de véhicules de loisirs

Facteurs d'évolution	Impacts métiers et compétences
-----------------------------	---------------------------------------

<p>Malgré des taux de croissances élevés ces dernières années, le potentiel de croissance du marché des véhicules de loisirs (VdL) reste important en France, avec des immatriculations de véhicules neufs encore deux fois inférieures au marché allemand : 46859 immatriculations de véhicules neufs enregistrées en 2018 en Allemagne, contre seulement 23878 en France.</p> <p>Ce dynamisme est porté par l'intérêt grandissant pour un mode de vacances tourné de plus en plus vers le « nomadisme » ; le camping-car étant perçu comme source de liberté, d'autonomie, d'itinérance, de découverte, d'imprévu et de maîtrise budgétaire.</p> <p>Cependant, l'absence de stocks neufs disponibles, face à cet accroissement de la demande, entraînant un essor des ventes de camping-cars d'occasion ainsi qu'une hausse des locations. Dans cette perspective, l'activité des ateliers d'entretien et de maintenance devient stratégique pour la filière.</p> <p>Ainsi, le marché est porté par un élargissement de la clientèle, notamment avec l'intérêt porté par les Millenials pour les vans, qui adhèrent à ce mode de vacances en cherchant à privilégier un tourisme vert, respectueux de l'environnement. De plus, le camping-car est devenu de plus en plus attractif dans un contexte sanitaire complexe engendré par la pandémie de coronavirus, générant un accroissement des achats avec l'arrivée d'une nouvelle clientèle aux attentes nouvelles et parfois plus exigeante que la clientèle traditionnelle, à laquelle doivent s'adapter les entreprises du secteur. Accédant facilement à des informations sur internet et participant aux forums d'échanges dédiés aux véhicules de loisir, cette clientèle surinformée est très exigeante quant aux services apportés par les concessionnaires de VdL, notamment concernant la partie maintenance du véhicule, ce qui est un véritable défi pour les services techniques d'aménagement et de réparation des véhicules de loisir.</p> <p>Par ailleurs, l'arrivée de nouvelles technologies de plus en plus complexes au sein des cabines de VdL, nécessite un accompagnement au sein des ateliers pour la prise en charge des véhicules.</p>	<p>Dans ce contexte, ces évolutions nécessitent une montée en compétences des services techniques, à différents niveaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des réceptionnaires : <ul style="list-style-type: none"> -- face à des clients mieux informés, voir « surinformés » et donc plus exigeants renforcer, la maîtrise de l'argumentation, du traitement des réclamations et des litiges ; -- face à l'élargissement de la clientèle à appréhender, adapter et personnaliser son approche client ; -- face à un accroissement de l'activité après-vente, participer à l'amélioration de l'organisation de l'activité après-vente en renforçant notamment la coordination entre la réception et l'atelier pour une meilleure prise en charge du client ; - des responsables d'atelier et après-vente : <ul style="list-style-type: none"> -- la prédominance du marché de l'occasion ainsi que la montée en puissance des locations faisant de l'atelier « aménagement/réparation » un domaine d'activité stratégique pour l'entreprise, fort enjeu sur l'organisation de l'activité au sein des ateliers et sur l'après-vente ; -- l'évolution des technologies et des matériaux engendrant une complexification du travail en atelier (préparation / entretien / détection de pannes / réparation), nécessité d'accompagner le renforcement des compétences pour maîtriser ces nouvelles technologies embarquées et l'utilisation des appareils de diagnostics inhérents à l'entretiens.
--	---

Évolutions des métiers de l'informatique et du digital

Facteurs d'évolution impactant le métier de l'informatique et du digital	Impacts métiers et compétences
<p>Développement de l'omnicanalité pour répondre aux attentes des clients</p> <p>Gestion de la logistique en temps réel</p> <p>Promotion de l'image de l'entreprise ou de la marque</p> <p>Amélioration sans cesse de l'expérience client (information en temps réel sur l'état des stocks, de la livraison, produits alternatifs...)</p> <p>Optimisation de la gestion des stocks (réassorts, rotations...)</p> <p>Analyse de la performance des points de vente</p>	<p>Appréhender le parcours client dans une logique omnicanal</p> <p>Développer des sites internet</p> <p>Gérer les contenus des sites de manière autonome</p> <p>Maîtriser la plateforme e-commerce pour la gestion des contenus</p> <p>Exploiter et analyser les données pour développer l'activité commerciale</p>

Commentaires

Les certifications proposées dans cet accord permettent à des spécialistes du commerce, qui réalisent déjà une partie de ses activités, de se former aux besoins cités ci-contre afin de les professionnaliser au regard des évolutions technologiques et de l'activité commerciale.

Évolution des métiers de la conception et de la production d'articles de sport et d'équipements de loisirs

Facteurs d'évolution impactant les métiers	Impacts métiers et compétences
--	--------------------------------

<p>Digitalisation et renforcement de l'automatisation des tâches de production permettant : - d'opter pour des modes d'organisation à forte flexibilité et réactivité (raccourcissement des délais de production, réduction des stocks, etc.) ;</p> <p>- de perfectionner, d'optimiser ou d'inventer des méthodes de production.</p>	<p>Les équipes en charge du développement et de la production des produits, composés d'opérateurs et de techniciens voient leurs activités évoluer, nécessitant un renforcement des compétences afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - concevoir les produits sous les outils de modélisation 2D et 3D dans le respect du cahier des charges et des normes et réglementations ; - programmer et superviser les outils de production pour optimiser la production, tout en garantissant la sécurité des biens et personnes ; - faciliter la mise en production d'une offre renouvelée de plus en plus rapidement ; - participer à l'amélioration continue des processus de production ; - assurer la mise en œuvre, le pilotage et la maintenance du processus de production des produits ; - analyser et résoudre les dysfonctionnements dans le processus de production.
<p>Évolution des modes de consommation et des attentes des clients engendrés par le développement de la pratique sportive :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les clients attendent des produits de plus en plus spécifiques au regard de leurs usages ; - renouvellement de l'offre de plus en plus rapide d'équipements plus spécialisés sur des marques souvent dédiées à une pratique particulière ; - plusieurs niveaux de technicité sont proposés selon les niveaux souhaités, les objectifs et le contexte dans lequel se déroule le sport. 	<p>L'exigence client, notamment en matière de spécificité produit adaptée à leur pratique sportive, va nécessiter un renforcement des compétences afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - concevoir des formes, des gammes de coloris et des produits en fonction de la demande client ; - traduire un besoin en spécificités techniques, fonctionnelles et visuelles sur un produit ; - proposer et adapter des solutions technologiques au grade de qualité, aux matériels, aux matériaux utilisés, aux coûts et aux lieux de production ; - définir des procédés de fabrication adaptés aux solutions technologiques retenues pour répondre aux attentes des clients.
<p>Transition écologique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les consommateurs sont de plus en plus sensibles aux impacts écologiques de leurs achats. Ils cherchent à consommer de façon plus responsable et sont de plus en plus vigilants quant aux matériaux utilisés, aux conditions de production ; - la réglementation en matière de transition écologique oblige les entreprises à devenir écoresponsables avec deux impacts majeurs : la fabrication de produits respectueux de l'environnement et recyclables (fibre biologiques, produits recyclés ...)-des processus de production écologiques (ISO 14000 ...). 	<p>La plupart des entreprises s'engage dans le respect de l'éthique et du développement durable, pour tout ou partie de leur production. Les contraintes engendrées, qui impactent ainsi la création et la production des produits, doivent être connues des futurs techniciens afin qu'ils puissent y répondre en adaptant l'appareil de production</p>
<p>Innovations technologiques et montée en technicité des produits :</p> <ul style="list-style-type: none"> - projets de R & D centrés sur de nouveaux matériaux et de nouveaux procédés ; - montée en gamme et en technicité des produits dans l'ensemble. 	<p>Les nouvelles technologies, en bouleversant les modes de production, transforment les métiers et induisent des compétences d'un type nouveau qui nécessitent des emplois plus qualifiés. Elles impactent les métiers de la conception et de la production afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - développer une forte expertise technique dans la fabrication de produits aux propriétés nouvelles, d'équipements intelligents alliant confort, bien-être, performance ... ; - adapter les procédés de fabrications aux spécificités techniques des nouveaux matériaux utilisés.

Commentaires

Quatre facteurs d'évolution impactent pleinement les métiers de la fabrication, de la conception à la production. L'adaptabilité de la chaîne de fabrication engendrée par ces évolutions nécessite davantage de polyvalence, d'expertise et de conduite des process de fabrication et de production de la part des salariés et des techniciens. Elle nécessite donc un renforcement de leurs compétences justifiant les formations professionnelles certifiantes de niveau 5 et 6.

Accord du 30 septembre 2021 relatif à la période d'essai et au préavis

Signataires	
Organisations patronales	DICA ; Union sport & cycle,
Organisations de salariés	CFTC CSFV ; UNSA FCS,

Préambule

En vigueur étendu

Au sein des entreprises de conception et/ou de fabrication d'articles de sport et d'équipements de loisirs, beaucoup de métiers et de qualification nécessitent un apprentissage ou une adaptation plus longue que dans les autres entreprises de la branche, en raison de leur technicité et de leur spécificité. Les arrivées et départs nécessitent donc d'être particulièrement accompagnés pour permettre aux entreprises d'organiser le remplacement et la prise de fonction, et aux nouveaux arrivants de se préparer à leur nouveau poste.

C'est pourquoi les partenaires sociaux ont souhaité adapter les durées de période d'essai et de préavis applicables dans ces entreprises, en lien notamment avec les dispositions prévues par la convention collective des industries du camping, même si toutes les entreprises concernées n'en relèvent pas nécessairement.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini :

- à l'article 1er de la convention collective nationale des entreprises de la filière sports-loisirs du 26 juin 1989 (IDCC 1557) ;
- *modifié par l'accord du 7 décembre 2017 relatif au champ d'application et à l'activité de fabrication d'articles de sport (1) ;*
- et par l'accord du 23 janvier 2018 étendu par arrêté du 15 février 2019 portant fusion avec la convention collective nationale des industries du camping du 13 janvier 1970 étendue.

Le présent accord s'applique donc exclusivement :

- aux entreprises relevant auparavant la convention collective du travail mécanique du bois ;
- aux entreprises relevant de la convention collective des industries du camping ;
- aux entreprises dont l'activité principale est la conception et/ ou la fabrication d'articles de sport et/ ou équipements de loisirs.

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 2261-16 du code du travail.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

Période d'essai dans les entreprises de conception-fabrication d'articles de sport

Article 2

En vigueur étendu

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 2 mois pour les ouvriers,
- et peut être renouvelée une fois pour la même durée ;
- 2 mois pour les employés, les techniciens et les agents de maîtrise,
- et peut être renouvelée une fois pour la même durée ;
- 4 mois pour les cadres,
- et peut être renouvelée une fois pour une durée maximum de 3 mois.

Préavis dans les entreprises de conception-fabrication d'articles de sport

Article 3

En vigueur étendu

Après l'expiration de la période d'essai, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir qu'en respectant, sauf en cas de faute grave, un délai de préavis fixé dans les conditions suivantes :

• Pour les ouvriers :

- en cas de démission du salarié : 1 mois, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise ;
- en cas de licenciement par l'employeur :
 - 1 mois, pour une ancienneté de services continus dans l'entreprise inférieure à 2 ans ;
 - 2 mois, pour une ancienneté de services continus dans l'entreprise d'au moins 2 ans.

• Pour les employés, les techniciens et agents de maîtrise :

- 1 mois, pour une ancienneté de services continus dans l'entreprise inférieure à 2 ans ;
 - 2 mois, pour une ancienneté de services continus dans l'entreprise d'au moins 2 ans,
- que ce soit en cas de démission ou en cas de licenciement.

• Pour les cadres :

- 3 mois,
- que ce soit en cas de démission ou en cas de licenciement.

Dispositions finales

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Entrée en vigueur et durée

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt.

4.2. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les durées et modalités de période d'essai et de préavis sont applicables par toute entreprise quelle que soit sa taille ; aucune disposition spécifique n'est donc prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

4.3 . Dépôt et extension

Le présent accord sera notifié aux organisations représentatives et déposé par l'Union sport & cycle conformément aux dispositions du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

4.4. Révision

Les dispositions du présent accord peuvent faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation, conformément aux dispositions du code du travail.

Avenant n° 8 du 30 septembre 2021 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	DICA ; Union sport & cycle,
Organisations de salariés	CFTC CSFV ; UNSA FCS,

En vigueur étendu

Réunis en commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation le 1er juillet et le 30 septembre 2021, et après présentation des résultats techniques et financiers du régime de prévoyance par les organismes assureurs, les partenaires sociaux signataires du présent avenant ont décidé de modifier les dispositions du paragraphe « Cotisations » de l'avenant du 28 janvier 1994 modifié relatif au régime de prévoyance.

Champ d'application, durée et date d'entrée en vigueur

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er non modifié de la convention collective nationale des entreprises de la filière sports du 26 juin 1989 (IDCC 1557).

Modification du paragraphe « Cotisations »

Article 2

En vigueur non étendu

Le paragraphe « Cotisations » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour les garanties décès, rente éducation, incapacité et rente invalidité, les cotisations sont fixées à :

- pour le personnel non-cadre : 0,63 % du salaire total « tranche A + tranche B » ;
- pour le personnel cadre : 1,66 % du salaire total « tranche A ».

et réparties entre employeurs et salariés à raison de :

Pour les non-cadres :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié. Dans sa quote-part, le salarié finance exclusivement le coût de la garantie incapacité de travail.

Pour les cadres :

- 1,50 % tranche A à la charge de l'employeur ;
- 0,16 % 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. »

Dispositions finales

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Durée et date d'entrée en vigueur

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2022 ; il pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions légales.

En tout état de cause, l'ensemble des dispositions prévues par le présent avenant se substituent aux avenants précédemment signés ayant le même objet.

3.2. Dépôt et extension

Lors du dépôt de l'accord, les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

3.3. Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Avenant n° 1 du 25 novembre 2021 à l'accord du 1er juillet 2021 relatif à la mise en oeuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

Signataires	
Organisations patronales	DICA ; Union Sport & Cycle,
Organisations de salariés	CFTC CSFV ; UNSA FCS,

Préambule

En vigueur étendu

À la suite du suivi réalisé par la CPNEFP sport-loisirs, les partenaires sociaux réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ont convenu d'apporter les modifications figurant ci-après à l'accord signé le 1er juillet dernier.

Il s'agit en effet de :

- compléter l'annexe pour les certifications relatives aux métiers et compétences de la conception et/ou fabrication des articles de sport et des équipements de loisirs ;

- et remplacer la mention du CQP technicien(ne)-vendeur(euse) produits sports (maîtrise professionnelle) option produits sports de raquettes, option produits sports de glisse, option maintenance cycle, option produits running / course à pied par le nouveau titre à finalité professionnelle.

Modification de l'article 3 « Liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance »

Article 1er

En vigueur étendu

Dans la partie « Vente & animation magasin », la 2e ligne relative au « CQP technicien (ne)-vendeur (euse) produits sports (maîtrise professionnelle) option produits sports de raquettes, option produits sports de glisse, option maintenance cycle, option produits running / course à pied par le nouveau titre à finalité professionnelle » est remplacée par la ligne suivante :

Modification de l'annexe

Article 2

En vigueur étendu

Il est inséré, à la fin de l'annexe de l'accord du 1er juillet 2021, la partie suivante :

« Évolution des métiers de la conception et de la production d'articles de sport et d'équipements de loisirs

Facteurs d'évolution impactant les métiers	Impacts métiers et compétences
--	--------------------------------

<p>Digitalisation et renforcement de l'automatisation des tâches de production permettant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'opter pour des modes d'organisation à forte flexibilité et réactivité (raccourcissement des délais de production, réduction des stocks, etc.) ; - de perfectionner, d'optimiser ou d'inventer des méthodes de production. 	<p>Les équipes en charge du développement et de la production des produits, composés d'opérateurs et de techniciens voient leurs activités évoluer, nécessitant un renforcement des compétences afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - concevoir les produits sous les outils de modélisation 2D et 3D dans le respect du cahier des charges et des normes et réglementations ; - programmer et superviser les outils de production pour optimiser la production, tout en garantissant la sécurité des biens et personnes ; - faciliter la mise en production d'une offre renouvelée de plus en plus rapidement ; - participer à l'amélioration continue des processus de production ; - assurer la mise en œuvre, le pilotage et la maintenance du processus de production des produits ; - analyser et résoudre les dysfonctionnements dans le processus de production.
<p>Évolution des modes de consommation et des attentes des clients engendrés par le développement de la pratique sportive :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les clients attendent des produits de plus en plus spécifiques au regard de leurs usages ; - renouvellement de l'offre de plus en plus rapide d'équipements plus spécialisés sur des marques souvent dédiées à une pratique particulière ; - plusieurs niveaux de technicité sont proposés selon les niveaux souhaités, les objectifs et le contexte dans lequel se déroule le sport. 	<p>L'exigence client, notamment en matière de spécificité produit adaptée à leur pratique sportive, va nécessiter un renforcement des compétences afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - concevoir des formes, des gammes de coloris et des produits en fonction de la demande client ; - traduire un besoin en spécificités techniques, fonctionnelles et visuelles sur un produit ; - proposer et adapter des solutions technologiques au grade de qualité, aux matériaux, aux matériaux utilisés, aux coûts et aux lieux de production ; - définir des procédés de fabrication adaptés aux solutions technologiques retenues pour répondre aux attentes des clients.
<p>Transition écologique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les consommateurs sont de plus en plus sensibles aux impacts écologiques de leurs achats. Ils cherchent à consommer de façon plus responsable et sont de plus en plus vigilants quant aux matériaux utilisés, aux conditions de production ; - la réglementation en matière de transition écologique oblige les entreprises à devenir écoresponsables avec deux impacts majeurs : la fabrication de produits respectueux de l'environnement et recyclables (fibre biologiques, produits recyclés ...)-des processus de production écologiques (ISO 14000 ...). 	<p>La plupart des entreprises s'engage dans le respect de l'éthique et du développement durable, pour tout ou partie de leur production. Les contraintes engendrées, qui impactent ainsi la création et la production des produits, doivent être connues des futurs techniciens afin qu'ils puissent y répondre en adaptant l'appareil de production</p>
<p>Innovations technologiques et montée en technicité des produits :</p> <ul style="list-style-type: none"> - projets de R & D centrés sur de nouveaux matériaux et de nouveaux procédés ; - montée en gamme et en technicité des produits dans l'ensemble. 	<p>Les nouvelles technologies, en bouleversant les modes de production, transforment les métiers et induisent des compétences d'un type nouveau qui nécessitent des emplois plus qualifiés. Elles impactent les métiers de la conception et de la production afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - développer une forte expertise technique dans la fabrication de produits aux propriétés nouvelles, d'équipements intelligents alliant confort, bien-être, performance ... ; - adapter les procédés de fabrications aux spécificités techniques des nouveaux matériaux utilisés.
<p style="text-align: center;">Commentaires</p> <p>Quatre facteurs d'évolution impactent pleinement les métiers de la fabrication, de la conception à la production. L'adaptabilité de la chaîne de fabrication engendrée par ces évolutions nécessite davantage de polyvalence, d'expertise et de conduite des processus de fabrication et de production de la part des salariés et des techniciens. Elle nécessite donc un renforcement de leurs compétences justifiant les formations professionnelles certifiantes de niveau 5 et 6.</p>	

Dispositions finales

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Entrée en vigueur et durée

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

3.2. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, les enjeux de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences étant largement partagés ; les parties signataires conviennent donc que l'avenant ne nécessite pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

3.3. Dépôt et extension

Le présent avenant sera notifié aux organisations représentatives conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail et déposé par l'Union sport & cycle.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent avenant.

3.4. Révision

Les dispositions du présent avenant peuvent faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Avenant rectificatif n° 8 bis du 9 février 2022 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	DICA ; Union Sport et Cycle,
Organisations de salariés	CFTC CSFV ; UNSA FCS,

En vigueur non étendu

Suite à l'identification d'une erreur matérielle figurant dans l'avenant n° 8 du 30 septembre 2021 relatif au régime de prévoyance, les signataires conviennent de procéder à la rectification suivante :

Modification du paragraphe « Cotisations »

Article 1er

En vigueur non étendu

Au paragraphe « Cotisations » les termes « 0,16 % tranche B à la charge du salarié » sont remplacés par « 0,16 % tranche A à la charge du salarié ».

Autres dispositions

Article 2

En vigueur non étendu

Les autres dispositions de l'avenant sont inchangées.

Le présent avenant est également conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er janvier 2022.

Accord du 10 mars 2022 relatif à la certification de qualification professionnelle (CQP) « Technicien(ne) - vendeur (se) produits de glisse »

Signataires	
Organisations patronales	Union sport & cycle,
Organisations de salariés	CFTC CSFV ; UNSA FCS ;

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises de la filière sports-loisirs ont créé le titre à finalité professionnelle « Technicien (ne) - vendeur (se) produits sports, option cycle et option sports de glisse » par accord du 11 février 2021.

Ils ont ainsi rénové le certificat de qualification professionnelle (CQP) « Technicien (ne) - vendeur (se) produits sports » existant dans la branche depuis de nombreuses années afin, d'une part, d'adapter les référentiels aux évolutions des métiers et des produits et, d'autre part, de mettre en place des blocs de compétences ainsi que des outils de positionnement et d'évaluation.

Par la suite, il est apparu nécessaire de dissocier les deux options et de créer une certification spécifique pour le (la) « Technicien (ne)-vendeur (se) produits de glisse ».

C'est ainsi que les partenaires sociaux se sont réunis d'abord au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEFP) de la branche puis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) pour créer cette nouvelle certification qui décline les référentiels d'activités et de compétences, de même que les outils.

En conséquence, les signataires conviennent des dispositions suivantes :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er de la convention collective nationale des entreprises de la filière sport du 26 juin 1989 (IDCC 1557).

Objet de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) « Technicien(ne) - vendeur (se) produit de glisse » est créé.

Compétences attestées et modalités de validation

Article 3

En vigueur étendu

Le CQP est organisé en 2 blocs de compétences :

- bloc de compétences 1 : assurer la vente/location de matériels et équipements/accessoires de sport de glisse et participer à l'animation commerciale et la gestion de son espace de vente ;
- bloc de compétences 2 : réaliser les opérations de préparation et de maintenance des matériels sports du domaine.

L'évaluation est réalisée de la manière suivante :

- une mise en situation professionnelle reconstituée et accompagnée d'un entretien oral avec le candidat, ainsi qu'une étude de cas pour le bloc de compétences 1 ;
- deux mises en situation professionnelle reconstituée accompagnées, pour chacune d'elles, d'un entretien oral avec le candidat pour le bloc de compétences 2.

Prérequis et modalités d'accès

Article 4

En vigueur étendu

Le CQP est accessible, selon les voies d'accès, aux candidats justifiant d'un niveau de culture générale attesté par un diplôme de niveau 3 (CAP, BEP) ou d'une expérience professionnelle.

L'accès au titre est notamment possible :

- dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ;
- dans le cadre d'un parcours de formation individualisé, notamment par la voie de la formation professionnelle continue ;

- ou dans le cadre de la validation des acquis d'expérience.

Reconnaissance dans la classification professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

Le coefficient 170 est attribué aux titulaires du CQP dans les conditions fixées par la classification professionnelle.

Positionnement

Article 6

En vigueur étendu

Le titre est positionné sur le niveau 4 du cadre national de certification professionnelle.

Dispositions finales

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Entrée en vigueur et durée

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

7.2. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le certificat de qualification professionnelle peut être mis en œuvre par toute entreprise quelle que soit sa taille, notamment grâce aux outils de positionnement et d'évaluation ; aucune disposition spécifique n'est donc prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

7.3. Dépôt et extension

Le présent accord sera notifié aux organisations représentatives et déposé par l'Union sport & cycle conformément aux dispositions du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

7.4. Révision

Les dispositions du présent accord peuvent faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation, conformément aux dispositions du code du travail.

Accord du 10 mars 2022 relatif à la création du titre à finalité professionnelle « Technicien(ne) - vendeur (se) cycle »

Signataires	
Organisations patronales	Union sport & cycle,
Organisations de salariés	CFTC CSFV ; UNSA FCS,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises de la filière sports-loisirs ont créé le titre à finalité professionnelle « Technicien (ne) - vendeur (se) produits sports, option cycle et option sports de glisse » par accord du 11 février 2021.

Ils ont ainsi rénové le certificat de qualification professionnelle (CQP) « Technicien (ne) - vendeur (se) produits sports » existant dans la branche depuis de nombreuses années afin, d'une part, d'adapter les référentiels aux évolutions des métiers et des produits et, d'autre part, de mettre en place des blocs de compétences ainsi que des outils de positionnement et d'évaluation.

Par la suite, il est apparu nécessaire de dissocier les deux options et de créer un titre spécifique pour le (la) « Technicien

(ne)-vendeur (se) cycle ».

C'est ainsi que les partenaires sociaux se sont réunis d'abord au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEFP) de la branche puis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) pour créer cette nouvelle certification.

En conséquence, les signataires conviennent des dispositions suivantes :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er de la convention collective nationale des entreprises de la filière sport du 26 juin 1989 (IDCC 1557).

Objet de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Le titre à finalité professionnelle « Technicien(ne) - vendeur (se) cycle » est créé.

Compétences attestées et modalités de validation

Article 3

En vigueur étendu

Le titre est organisé en 2 blocs de compétences :

- bloc de compétences 1 : assurer la vente/location des cycles, des accessoires et équipements dédiés et participer à l'animation commerciale et la gestion de son espace de vente ;
- bloc de compétences 2 : réaliser les opérations de préparation et de maintenance des cycles.

L'évaluation est réalisée de la manière suivante :

- une mise en situation professionnelle reconstituée et accompagnée d'un entretien oral avec le candidat, ainsi qu'une étude de cas pour le bloc de compétences 1 ;
- deux mises en situation professionnelle reconstituée accompagnées, pour chacune d'elles, d'un entretien oral avec le candidat pour le bloc de compétences 2.

Prérequis et modalités d'accès

Article 4

En vigueur étendu

Le titre est accessible, selon les voies d'accès, aux candidats justifiant d'un niveau de culture générale attesté par un diplôme de niveau 3 (CAP, BEP) ou d'une expérience professionnelle.

L'accès au titre est possible :

- dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ;
- dans le cadre d'un parcours de formation individualisé, notamment par la voie de la formation professionnelle continue ;
- ou dans le cadre de la validation des acquis d'expérience.

Reconnaissance dans la classification professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

Le coefficient 170 est attribué aux titulaires du titre à finalité professionnelle dans les conditions fixées par la classification professionnelle.

Inscription au RNCP

Article 6

En vigueur étendu

Le titre à finalité professionnelle « Technicien(ne) - vendeur (se) cycle » fait l'objet d'une demande d'inscription au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le titre est positionné sur le niveau 4 du cadre national de certification professionnelle.

Dispositions finales

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Entrée en vigueur et durée

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

7.2. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le titre à finalité professionnelle peut être mis en œuvre par toute entreprise quelle que soit sa taille, notamment grâce aux outils de positionnement et d'évaluation ; aucune disposition spécifique n'est donc prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

7.3. Dépôt et extension

Le présent accord sera notifié aux organisations représentatives et déposé par l'Union sport & cycle conformément aux dispositions du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

7.4. Révision

Les dispositions du présent accord peuvent faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation, conformément aux dispositions du code du travail.

Avenant n° 1 du 19 mai 2022 à l'accord du 6 mai 2021 relatif à la formation, l'alternance et au développement des compétences

Signataires	
Organisations patronales	DICA ; Union sport & cycle,
Organisations de salariés	UNSA FCS,

Préambule

En vigueur étendu

À la suite du suivi réalisé par la CPNEFP sport-loisirs, les partenaires sociaux réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ont convenu d'apporter les modifications figurant ci-après à l'accord signé le 6 mai 2021 afin de préciser les modalités de mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A).

Modalités de mise en œuvre

Article 1er

En vigueur étendu

À la fin de l'article 2.1.2 « La reconversion ou la promotion par l'alternance » sont ajoutés les paragraphes suivants :

« Durée de la Pro-A

Le dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois, sauf actions ne nécessitant aucune durée minimale (par exemple action de VAE, Cléa). *Toutefois, afin d'être en adéquation avec les*

besoins en formations et les certifications, cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif, lorsque la nature et la durée de la certification visée l'exige pour atteindre les compétences visées.
(1)

Par ailleurs, la durée des actions de formation, d'évaluation, d'individualisation du parcours et d'accompagnement extérieur pourra être portée au-delà de 25 % de la durée totale de la promotion ou reconversion par l'alternance lorsque la nature de la qualification l'exige notamment dans les mêmes cas que ceux permettant d'allonger sa durée jusqu'à 24 mois. »

(1) Phrase exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient aux dispositions prévues par l'article L. 6325-12 du code du travail.
(Arrêté du 14 novembre 2022 - art. 1)

Dispositions finales

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Entrée en vigueur et durée

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

2.2. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, les enjeux de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences étant largement partagés ; les parties signataires conviennent donc que l'avenant ne nécessite pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

2.3. Dépôt et extension

Le présent avenant sera notifié aux organisations représentatives conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail et déposé par l'Union sport & cycle.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent avenant.

2.4. Révision

Les dispositions du présent avenant peuvent faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Avenant n° 2 du 19 mai 2022 à l'accord du 1er juillet 2021 relatif à la mise en oeuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

Signataires	
Organisations patronales	DICA ; Union sport & cycle,
Organisations de salariés	UNSA FCS,

Préambule

En vigueur étendu

À la suite du suivi réalisé par la CPNEFP sport-loisirs, les partenaires sociaux ont réexaminé la liste des certifications éligibles à la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A).

Actualisation des certifications éligibles

Article 1er

En vigueur étendu

Suite aux renouvellements de certaines certifications au RNCP une actualisation des certifications et de leur numéro a été réalisée. Par conséquent l'article 3 de l'accord « liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance » est modifié comme suit, les autres dispositions de l'accord restant inchangées :

Activités	N° RNCP	Titre de la certification	Niveau	Statut
-----------	---------	---------------------------	--------	--------

Logistique	35400	BTS - Gestion des transports et logistique associée	5	Renouvelée
	35869	Responsable opérationnel chaîne logistique	6	Renouvelée
	35896	Responsable des opérations logistiques	6	Renouvelée
	36237	Titre - Technicien en logistique d'entrepôt	4	Renouvelée
Management magasin	35221	Manager de proximité	5	Renouvelée
	35754	Responsable du développement de l'unité commerciale	6	Renouvelée
Vente et animation magasin	35978	CQP - Technicien-Vendeur en produit sports option « cycles » ou « sport de glisse »	4	Renouvelée
	35992	Titre - Employé technicien-vendeur en matériel de sport	3	Renouvelée
	35663	Gestionnaire en administration des ventes	5	Renouvelée
	35540	Responsable commercial et marketing	6	Nouvelle
	35758	Responsable en développement marketing et vente	6	Nouvelle
	35944	Licence - Sciences et techniques des activités physiques et sportives : activité physique adaptée et santé	6	Renouvelée
	Demande d'enregistrement en cours	Titre technicien (ne)-vendeur (se) cycles	4	Nouvelle
Informatique et digital	35959	Développeur web	5	Renouvelée

Par ailleurs le projet de titre professionnel « Technicien (ne)-vendeur (se) cycles » s'ajoutera automatiquement à cette liste dès qu'il sera inscrit au RNCP.

Critères de prise en charge de la Pro-A

Article 2

En vigueur étendu

Les frais pouvant être pris en charge par l'opérateur de compétences, conformément à l'article L. 6332-14 du code du travail, sont les suivants :

- frais pédagogiques ;
- frais annexes ;
- la rémunération des salariés lors de leur formation et les charges sociales afférentes.

Les parties signataires conviennent de renvoyer à la SPP, et le cas échéant à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche, la fixation des niveaux de prise en charge et leur adaptation.

Dispositions finales

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Entrée en vigueur et durée

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

3.2. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, les enjeux de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences étant largement partagés ; les parties signataires conviennent donc que l'accord ne nécessite pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

3.3. Dépôt et extension

Le présent accord sera notifié aux organisations représentatives conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail et déposé par l'Union sport & cycle.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

3.4. Révision

Les dispositions du présent accord peuvent faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Avenant n° 2 du 18 janvier 2023 à l'accord du 6 mai 2021 relatif à la formation, à l'alternance et au développement des compétences

Signataires	
Organisations patronales	DICA ; Union Sport & Cycle,
Organisations de salariés	CFTC CSFV ; UNSA FCS,

Modification de l'article 2.1.2 relatif à la durée de la « Pro-A »

Article 1er

En vigueur étendu

À la fin de l'article 2.1.2 « La reconversion ou la promotion par l'alternance », la 2e phrase du 1er alinéa de l'article « Durée de la ' Pro-A ' » est supprimée et remplacée par :

« Le dispositif peut être prolongé jusqu'à vingt-quatre mois pour :

- les personnes qui visent une des certifications professionnelles listées par l'accord du 1er juillet 2021 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternant (Pro-A) et ses avenants (1) ;

- pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;

- pour les personnes reconnues travailleur handicapé. »

Les autres termes de l'article demeurent inchangés.

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions prévues par l'article L. 6325-12 du code du travail. (Arrêté du 30 juin 2023 - art. 1)

Dispositions finales

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Entrée en vigueur et durée

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

2.2. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, les enjeux de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences étant largement partagés ; les parties signataires conviennent donc que l'avenant ne nécessite pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

2.3. Dépôt et extension

Le présent avenant sera notifié aux organisations représentatives conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail et déposé par l'Union sport & cycle.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent avenant.

2.4. Révision

Les dispositions du présent avenant peuvent faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Avenant n° 3 du 18 janvier 2023 à l'accord du 1er juillet 2021 relatif à la mise en oeuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

Signataires	
Organisations patronales	DICA ; Union Sport & Cycle,
Organisations de salariés	CFTC CSFV ; UNSA FCS,

Préambule

En vigueur étendu

Les membres de la CPNEFP sport-loisirs, en lien avec l'Opco, réexaminent régulièrement la liste des certifications éligibles à la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) et les partenaires sociaux actualisent en conséquence cette liste.

Suite au renouvellement de leur enregistrement au RNCP, la dénomination de certaines certifications et leur numéro d'enregistrement sont modifiés, ce qui nécessite une adaptation régulière, mais purement formelle, de la liste de branche des certifications éligibles à la « Pro-A ».

Suite aux préconisations de la CPNEFP sport-loisirs pour la liste de branche et à la souplesse apportée par la DGEFP dans sa doctrine, les partenaires sociaux conviennent d'apporter les modifications suivantes à l'accord du 1er juillet 2021 modifié.

Actualisation d'une certification

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 3 de l'accord « Liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance » est modifié comme suit, les autres dispositions de l'accord restant inchangées :

La certification « Responsable du développement commercial », n° RNCP 34703 est remplacée par :

Activités	N° RNCP	Titre de la Certification	Niveau	Statut
Management magasin				
	36726	Responsable du développement commercial (1)	6	Renouvelée

(1) Certification éligible à la reconversion ou promotion par alternance sous réserve qu'elle soit active au répertoire national des certifications en application de l'article L. 6324-3 du code du travail.

(Arrêté du 30 juin 2023 - art. 1)

Actualisation des certifications dans le cadre du renouvellement de leur inscription au RNCP

Article 2

En vigueur étendu

L'article 3 (Liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance) de l'accord du 1er juillet 2021 est complété, à la suite du tableau des certifications, par le paragraphe suivant :

« Les certifications inactives sont retirées de liste initiale et remplacées, lorsque cela est le cas, par les certifications actives déposées par les certificateurs et enregistrées au RNCP.

Les certifications inactives et non encore réactivées sont également conservées afin d'être automatiquement ajoutées dès leur renouvellement au RNCP conformément à la doctrine définie par la DGEFP permettant que les certifications faisant l'objet d'une procédure de renouvellement ou d'inscription au RNCP ne feront désormais plus l'objet d'une exclusion dans les arrêtés d'extension, mais d'une simple réserve.

Les projets de certifications présents dans la liste s'ajouteront automatiquement à celle-ci dès qu'ils sont inscrits au RNCP. »

Dispositions finales

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Entrée en vigueur et durée

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

3.2. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, les enjeux de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences étant largement partagés ; les parties signataires conviennent donc que l'accord ne nécessite pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

3.3. Dépôt et extension

Le présent accord sera notifié aux organisations représentatives conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail et déposé par l'Union sport & cycle.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

3.4. Révision

Les dispositions du présent accord peuvent faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Avenant du 30 novembre 2023 à l'accord de branche du 28 janvier 1994 relatif au régime de prévoyance portant adaptation à la réglementation

Signataires	
Organisations patronales	DICA ; Union Sport & Cycle,
Organisations de salariés	CFTC CSFV ; FS CFDT ; UNSA FCS,

Préambule

En vigueur non étendu

Faisant suite aux évolutions législatives en matière de prévoyance et notamment à la modification du libellé des catégories objectives des salariés bénéficiaires, les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'article « Champ d'application » de l'accord de branche du 28 janvier 1994 relatif au régime de prévoyance.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des entreprises de la filière sports-loisirs (IDCC 1557).

Modification de l'article « Champ d'application »

Article 2

En vigueur non étendu

L'article « Champ d'application » de l'accord du 28 janvier 1994 est réécrit comme suit :

« 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 des entreprises de la filière sports-loisirs.

On entend par non-cadres le personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI sur la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

On entend par cadres le personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI sur la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

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).

Le bénéfice du régime de prévoyance est également maintenu lorsque l'employeur verse au salarié un revenu de remplacement notamment en cas d'activité partielle.

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). »

Dispositions finales

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Entrée en vigueur et durée

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur lors de son dépôt à la direction générale du travail.

3.2. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont bénéficient les salariés de la branche et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

3.3. Dépôt et extension

Le présent accord sera notifié aux organisations représentatives conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail et déposé par l'Union sport & cycle.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

3.4. Révision

Les dispositions du présent accord peuvent faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Avenant n° 2 du 30 novembre 2023 à l'accord du 29 mars 2018 relatif à la CPPNI revalorisant le niveau de prise en charge des frais

Signataires	
Organisations patronales	DICA ; Union Sport & Cycle,

Signataires	
Organisations de salariés	CFTC CSFV ; UNSA FCS,

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis à plusieurs reprises afin d'étudier le niveau de prise en charge des remboursements de frais des membres des organisations syndicales participant aux réunions paritaires de la branche et ont convenu ce qui suit :

Modification des dispositions relatives à la prise en charge des frais

Article 1er

En vigueur étendu

Au 1er alinéa de l'article 5.2 de l'accord du 29 mars 2018 portant création d'une CPPNI, les 1er, 2e et 3e tirets sont modifiés comme suit :

« - pour les frais de transport, sur la base du billet de train aller-retour, tarif SNCF, 2e classe et, le cas échéant, les frais de parking selon les frais réels correspondant à la durée nécessaire au déplacement ;

- pour les frais de déjeuner, sur la base de 7 fois le minimum garanti, le produit étant arrondi à l'unité supérieure ;

- pour les frais d'hébergement et de petit-déjeuner, si l'aller-retour ne peut être effectué dans la journée, selon une base forfaitaire égale à 34 fois le minimum garanti, le produit étant arrondi à l'unité supérieure. »

Au 2e alinéa du même article, les mots : « le 1er janvier de chaque année » sont remplacés par « le jour de la réunion ».

Dispositions finales

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

2.2. Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le sujet de l'avenant ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

2.3. Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent avenant.

Accord du 6 juin 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Fédération professionnelle des entreprises du sport et de loisirs (FPS) ; Chambre syndicale nationale des distributeurs de véhicules de loisirs (DICA).
Organisations de salariés	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).

Accord du 14 septembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2007

Signataires	
Organisations patronales	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.

Signataires

Organisations de salariés | Fédération des syndicats commerce, service et force de vente CFTC.

Objet de l'accord

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 sports et équipements de loisirs.

Grille des salaires minima conventionnels

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.

Date d'application

Article 3

En vigueur étendu

Cet accord sera applicable le 1er septembre 2007.

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.

Accord du 19 avril 2012 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	FPS ; CSNACDAM.
Organisations de salariés	FS CFDT ; CSFV CFTC.

Objet de l'accord

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.

Salaires mensuels minima conventionnels

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 %

Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

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.

Entrée en vigueur, publicité et extension

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

Signataires	
Organisations patronales	La FPS,
Organisations de salariés	La FNECS CFE-CGC ; La CSFV CFTC ; La FS CFTD,

Objet de l'accord

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.

Salaires mensuels minima conventionnels

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
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

Coefficient	Salaire mensuel minimum
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

Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

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.

Date d'entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er avril 2014.

Clause de revoyure

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.

Publicité et extension

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.

Accord du 29 mars 2018 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	Union Sport & Cycle,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; UNSA FCS,

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima conventionnels applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective des entreprises de la filière sports-loisirs.

Salaires mensuels minima conventionnels

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels de la branche, définis pour un temps de travail égal à la durée légale du travail sont augmentés conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

Coefficient et statut		Minima conventionnel mensuel	Augmentation par rapport à la dernière recommandation patronale
Employés	130	1 498,50	1,23 %
	140	1 501	1,28 %
	150	1 506	1,28 %
	160	1 513	1,20 %
	170	1 545	1,18 %
	175	1 546	
	180	1 547	1,18 %
	185	1 555	
	190	1 556	1,17 %
200	1 569	1,16 %	
Agents de maîtrise	220	1 676	1,09 %
	240	1 720	1,06 %
	250	1 777	1,02 %
	280	1 884	0,96 %
Cadres	320	2 151	0,84 %
	350	2 260	0,80 %
	380	2 405	0,75 %
	390	2 504	0,72 %
	420	2 661	0,68 %
	450	2 901	0,62 %
	500	3 106	0,58 %
550	3 334	0,54 %	

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Article 2

En vigueur étendu

L'examen du rapport de branche et des données portant sur la situation des femmes et des hommes par coefficient ne révèle pas d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les signataires conviennent néanmoins 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.

Calendrier 2019

Article 3

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord conviennent d'ouvrir, dès le mois de janvier 2019, les prochaines négociations salariales, et de fixer une seconde séance de négociation en février 2019.

Dispositions finales

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er avril 2018.

Il sera déposé en 2 exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

Accord du 21 février 2019 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	Union Sport & Cycle,
Organisations de salariés	CSFV CFTC,

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima conventionnels applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective des entreprises de la filière sports-loisirs.

Salaires mensuels minima conventionnels

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels de la branche, définis pour un temps de travail égal à la durée légale du travail sont augmentés conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

Coefficient et statut	Minima conventionnels mensuels	Pourcentage d'augmentation par rapport à l'accord du 29 mars 2018	
Employés	130	1 521,25	1,52 %
	140	1 524,00	1,52 %
	150	1 529,00	1,52 %
	160	1 536,00	1,52 %
	170	1 568,00	1,52 %
	175*		
	180	1 570,00	1,52 %
	185*		
	190	1 580,00	1,52 %
	200	1 593,00	1,52 %
Agents de maîtrise	220	1 701,00	1,52 %
	240	1 746,00	1,52 %
	250	1 804,00	1,52 %
	280	1 913,00	1,52 %
Cadres	320	2 173,00	1,00 %
	350	2 283,00	1,00 %
	380	2 429,00	1,00 %
	390	2 529,00	1,00 %
	420	2 688,00	1,00 %
	450	2 930,00	1,00 %
	500	3 137,00	1,00 %
550	3 367,00	1,00 %	

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Article 2

En vigueur étendu

L'examen du rapport de branche et des données portant sur la situation des femmes et des hommes par coefficient ne révèle pas d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les signataires conviennent néanmoins 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.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Il n'est pas prévu de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dispositions finales

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er avril 2019.

Il sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

Accord du 11 février 2021 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	DICA ; Union sport & cycle,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; CSD CGT ; FCS UNSA,

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima conventionnels applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective des entreprises de la filière sports-loisirs.

Salaires mensuels minima conventionnels

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels de la branche, définis pour un temps de travail égal à la durée légale du travail sont augmentés conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

Coefficient et statut	Minimum conventionnel mensuel	Pourcentage d'augmentation par rapport à l'accord de 2019
-----------------------	-------------------------------	---

Employé	130	1 554,58	Smic
	140	1 557,53	2,20 %
	150	1 562,64	2,20 %
	160	1 569,79	2,20 %
	170	1 600,00	2,04 %
	175*	1 601,00	-
	180	1 602,00	2,04 %
	185*	1 603,00	-
	190	1 606,86	1,70 %
	200	1 618,49	1,60 %
	Agent de maîtrise	220	1 728,22
240		1 773,94	1,60 %
250		1 832,86	1,60 %
280		1 943,61	1,60 %
Cadre	320	2 207,77	1,60 %
	350	2 319,53	1,60 %
	380	2 467,86	1,60 %
	390	2 569,46	1,60 %
	420	2 731,01	1,60 %
	450	2 976,88	1,60 %
	500	3 187,19	1,60 %
	550	3 420,87	1,60 %
* Coefficient spécifique au secteur des véhicules de loisirs.			

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Article 2

En vigueur étendu

L'examen du rapport de branche et des données portant sur la situation des femmes et des hommes par coefficient ne révèle pas d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les signataires conviennent néanmoins 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.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Il n'est pas prévu de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dispositions finales

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er mars 2021.

Il sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

Accord du 27 janvier 2022 relatif aux salaires minima conventionnels des salariés ouvriers pour l'année 2022

Signataires	
Organisations patronales	DICA ; Union Sport et Cycle,
Organisations de salariés	CFTC CSFV ; UNSA FCS,

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima conventionnels applicables aux salariés relevant du statut d'ouvrier/ouvrière dans les entreprises relevant de la convention collective des entreprises de la filière sports-loisirs.

Salaires mensuels minima conventionnels

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels des ouvriers et ouvrières de la branche, définis pour un temps de travail égal à la durée légale du travail sont fixés conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

Dénomination	Niveau		Minima conventionnels mensuels
Ouvrier(ère) non spécialisé(e)	1	O1	1 603,12
Ouvrier(ère) spécialisé(e)	2	O2	1 617,55
Ouvrier(ère) qualifié(e)	3	O3	1 631,18
Ouvrier(ère) professionnel(le)	4	O4	1 666,08

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Article 2

En vigueur étendu

Les signataires conviennent 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.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Il n'est pas prévu de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dispositions finales

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er mars 2022 pour toutes les entreprises de la branche.

Il sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

Accord du 27 janvier 2022 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022

Signataires	
Organisations patronales	DICA ; Union Sport et Cycle,
Organisations de salariés	CFTC CSFV ; UNSA FCS,

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima conventionnels applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective des entreprises de la filière sports-loisirs.

Salaires mensuels minima conventionnels

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels de la branche, définis pour un temps de travail égal à la durée légale du travail sont augmentés conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

Coefficient et statut	Minima conventionnels mensuels	Pourcentage d'augmentation par rapport à l'accord de 2021	
Employés	130	1 603,12	Smic 3,12 %
	140	1 606,16	
	150	1 611,43	
	160	1 618,80	
Employés	170	1 654,40	3,40 %
	180	1 656,40	
	190	1 661,26	
	200	1 672,89	
Agents de maîtrise	220	1 778,34	2,90 %
	240	1 825,38	
	250	1 886,01	
	280	1 999,97	
Cadres	320	2 271,80	2,90 %
	350	2 386,80	
	380	2 539,43	
	390	2 643,97	
	420	2 810,21	
	450	3 063,21	
	500	3 279,62	
	550	3 520,08	

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Article 2

En vigueur étendu

L'examen du rapport de branche et des données portant sur la situation des femmes et des hommes par coefficient ne révèle pas d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les signataires conviennent néanmoins 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.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Il n'est pas prévu de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dispositions finales

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er mars 2022 pour toutes les entreprises de la branche.

Il sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

Accord du 11 juillet 2022 relatif aux salaires minima conventionnels (grille générale)

Signataires	
Organisations patronales	DICA ; Union sport & cycle,
Organisations de salariés	CFTC CSFV ; UNSA FCS,

En vigueur étendu

La situation inédite de revalorisations automatiques et successives du Smic en cours d'année a conduit les partenaires sociaux de la branche à se retrouver le 11 juillet 2022 pour une séance exceptionnelle de négociation sur la revalorisation de la grille salariale générale.

Le présent accord a donc pour objet de fixer les nouveaux salaires minima conventionnels applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective des entreprises de la filière sports-loisirs.

Salaires mensuels minima conventionnels

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels de la branche, définis pour un temps de travail égal à la durée légale du travail sont augmentés conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

Coefficients et statuts		Minima conventionnels mensuels
Employés	130	1 688,41
	140	1 691,61
	150	1 697,16
	160	1 704,92
	170	1 742,41
	180	1 744,52
	190	1 749,64
	200	1 761,89
Agents de maîtrise	220	1 867,34
	240	1 914,38
	250	1 975,01
	280	2 088,97

Cadres	320	2 360,80
	350	2 475,80
	380	2 628,43
	390	2 732,97
	420	2 899,21
	450	3 152,21
	500	3 368,62
	550	3 609,08

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Article 2

En vigueur étendu

L'examen du rapport de branche et des données portant sur la situation des femmes et des hommes par coefficient ne révèle pas d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les signataires conviennent néanmoins 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.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Il n'est pas prévu de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Clause de revoyure

Article 4

En vigueur étendu

La date de la prochaine revalorisation du smic et son montant n'étant pas connus à la date des négociations, il est convenu que, dans l'hypothèse où le nouveau montant mensuel du Smic au 1er août ou au 1er septembre, serait supérieur au montant arrêté pour le coefficient 130, les partenaires sociaux engageraient de nouvelles négociations lors de la séance du 22 septembre 2022.

Dispositions finales

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er août 2022 pour toutes les entreprises de la branche.

Il sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

Accord du 11 juillet 2022 relatif aux salaires minima conventionnels (grille ouvriers??ouvrières)

Signataires	
Organisations patronales	DICA ; Union sport & cycle,
Organisations de salariés	CFTC CSFV ; UNSA FCS,

En vigueur étendu

La situation inédite de revalorisations automatiques et successives du Smic en cours d'année a conduit les partenaires

sociaux de la branche à se retrouver le 11 juillet 2022 pour une séance exceptionnelle de négociation sur la revalorisation de la grille salariale applicable aux ouvrières et ouvriers.

Le présent accord a donc pour objet de fixer les nouveaux salaires minima conventionnels applicables aux salariés relevant du statut ouvrier dans les entreprises soumises à la convention collective des entreprises de la filière sports-loisirs.

Salaires mensuels minima conventionnels

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels des ouvrières et ouvriers de la branche, définis pour un temps de travail égal à la durée légale du travail sont fixés conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

Dénomination	Niveau	Niveau	Minima conventionnels mensuels
Ouvrier(ère) non spécialisé(e)	Niveau 1	O1	1 688,41
Ouvrier(ère) spécialisé(e)	Niveau 2	O2	1 703,20
Ouvrier(ère) qualifié(e)	Niveau 3	O3	1 717,96
Ouvrier(ère) professionnel(le)	Niveau 4	O4	1 754,72

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Article 2

En vigueur étendu

Les signataires conviennent 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.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Il n'est pas prévu de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Clause de revoyure

Article 4

En vigueur étendu

La date de la prochaine revalorisation du smic et son montant n'étant pas connus à la date des négociations, il est convenu que, dans l'hypothèse où le nouveau montant mensuel du Smic au 1er août ou au 1er septembre, serait supérieur au montant arrêté pour le niveau 1, les partenaires sociaux engageraient de nouvelles négociations lors de la séance du 22 septembre 2022.

Dispositions finales

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er août 2022 pour toutes les entreprises de la branche.

Il sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

Accord du 9 février 2023 relatif aux salaires minima conventionnels (grille générale)

Signataires	
Organisations patronales	DICA ; Union sport & cycle,
Organisations de salariés	CFTC CSFV ; UNSA FCS,

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les nouveaux salaires minima conventionnels applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective des entreprises de la filière sports-loisirs et des entreprises relevant de la convention collective des industries du camping.

Salaires mensuels minima conventionnels

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels de la branche, définis pour un temps de travail égal à la durée légale du travail sont augmentés conformément au tableau ci-dessous :

Coefficients et statuts		Minima conventionnels mensuels
Employés	130	1 709,32 €
	140	1 722,06 €
	150	1 727,71 €
	160	1 735,61 €
	170	1 773,77 €
	180	1 775,92 €
	190	1 781,13 €
	200	1 793,60 €
Agents de maîtrise et techniciens	220	1 900,95 €
	240	1 948,84 €
	250	2 010,56 €
	280	2 126,57 €
Cadres	320	2 403,29 €
	350	2 520,36 €
	380	2 675,74 €
	390	2 782,16 €
	420	2 951,40 €
	450	3 208,95 €
	500	3 429,26 €
	550	3 674,04 €

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Article 2

En vigueur étendu

L'examen du rapport de branche et des données portant sur la situation des femmes et des hommes par coefficient ne révèle pas d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les signataires conviennent néanmoins 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.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels participant à la régulation économique de la branche, entre des entreprises souvent concurrentes, indépendamment de leur effectif, il n'est pas prévu de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Clause de revoyure

Article 4

En vigueur étendu

Compte tenu du contexte de forte inflation, il est convenu que les partenaires sociaux engageront de nouvelles négociations en cas de revalorisation du Smic en cours d'année.

Dispositions finales

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er février 2023 pour toutes les entreprises de la branche. (1)

Il sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.
(Arrêté du 12 avril 2023 - art. 1)

Accord du 9 février 2023 relatif aux salaires minima conventionnels (grille ouvriers/ouvrières)

Signataires	
Organisations patronales	DICA ; Union sport & cycle,
Organisations de salariés	CFTC CSFV ; UNSA FCS,

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de fixer les nouveaux salaires minima conventionnels applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective des entreprises de la filière sports-loisirs et des entreprises relevant de la convention collective des industries du camping.

Salaires mensuels minima conventionnels

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels des ouvrières et ouvriers de la branche, définis pour un temps de travail égal à la durée légale du travail sont fixés conformément au tableau ci-dessous :

Dénomination	Niveau	Niveau	Minima conventionnels mensuels
Ouvrier(ère) non spécialisé(e)	Niveau 1	O1	1 709,32 €
Ouvrier(ère) spécialisé(e)	Niveau 2	O2	1 733,86 €
Ouvrier(ère) qualifié(e)	Niveau 3	O3	1 748,88 €
Ouvrier(ère) professionnel(le)	Niveau 4	O4	1 786,30 €

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Article 2

En vigueur étendu

Les signataires conviennent 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.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels participant à la régulation économique de la branche, entre des entreprises souvent concurrentes indépendamment de leur effectif, il n'est pas prévu de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Clause de revoyure

Article 4

En vigueur étendu

Compte tenu du contexte de forte inflation, il est convenu que les partenaires sociaux engageront de nouvelles négociations en cas de revalorisation du Smic en cours d'année.

Dispositions finales

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er février 2023 pour toutes les entreprises de la branche. (1)

Il sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.
(Arrêté du 12 avril 2023 - art. 1)

Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

Signataires	
Organisations patronales	FH ; FMB ; FICIME ; SYNALAM ; UCV ; Saint-Eloi ; UDO ; FPS ; FCD ; FNOF ; SYNOPE ; SNVAD ; HBJO ; FEDEREC ; SNCC ; CFP ; SNADOM ; FEH ; CDNA.

Signataires	
Organisations 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.
Organisations adhérentes	UNSA spectacle et communication 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet 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.

Champ d'application

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.

Missions

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 œuvre 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 œuvre 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 en assurer la mise en œuvre 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.

Conseil d'administration du FORCO

Article 3

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.

Sections financières

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.

Sections professionnelles

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.

Départ d'une branche professionnelle

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.

Durée. - Révision et dénonciation

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.

Date d'effet et demande d'agrément

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 [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité 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

Dénomination et forme juridique

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.

Objet

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.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Sa durée est celle de l'accord du 23 septembre 2011.

Siège social

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.

Composition

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 adhèreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles représentatives des employeurs signataires de l'accord du 23 septembre 2011 et celles ayant désigné le FORCO comme OPCA.

Conseil d'administration

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.

Fonctionnement du conseil d'administration

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.

Bureau

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.

Fonctionnement des sections professionnelles paritaires. - Modalités générales

Article 9

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles 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.

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.

Ressources et dépenses

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.

Sans préjudice des dispositions de l'article R. 6332-44 du code du travail, 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, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration.

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.

Règlement intérieur

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.

Modification des 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.

Dissolution. - Liquidation

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.

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

Signataires	
Organisations patronales	La FH ; La FMB ; La FICIME ; L'UCV ; La FCD ; Le SynOpe ; La CFP ; La FEH ; La FEC ; Les CDNA ; L'UPECAD,
Organisations de salariés	La CFDT ; La FNECS CFE-CGC ; La FGTA FO ; La CSFV CFTC ; La FNIC CGT ; La FNAA CFE-CGC ; La CDS CGT ; La FEC FO,

Objet

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.

Modifications de l'accord du 23 septembre 2011

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 œuvre 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 œuvre 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 professionnelle, 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.

Modifications des statuts du FORCO

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. »

Publicité

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties auprès de l'autorité administrative compétente.

Extension

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.

Champ d'application

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.

Missions

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 œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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.

Conseil d'administration du FORCO

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.

Sections financières

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.

Sections professionnelles paritaires

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.

Départ d'une branche professionnelle

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.

Durée, révision et dénonciation

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.

Date d'effet et demande d'agrément

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

Dénomination et forme juridique

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.

Objet

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.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Sa durée est celle de l'accord du 23 septembre 2011.

Siège social

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.

Composition

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 adhèreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles représentatives des employeurs signataires de l'accord du 23 septembre 2011 et de celles ayant désigné le FORCO comme OPCA.

Conseil d'administration

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.

Fonctionnement du conseil d'administration

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.

Bureau

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.

Fonctionnement des sections paritaires professionnelles. - Modalités générales

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.

Ressources et dépenses

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.

Règlement intérieur

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.

Modification des 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.

Dissolution. - Liquidation

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.

Signataires

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Accord professionnel du 11 décembre 2018 relatif à l'OPCO (commerce)

Signataires	
Organisations patronales	FENACEREM ; FNCC ; FMB ; FNP ; FICIME ; FEDELEC ; UCV ; UFCC ; SNCI ; FCD ; FNAEM ; OSCI ; FEH ; FCJT ; FEC ; EBEN ; CDNA ; UPECAD ; UBH ; FECP ; Union sport & cycle ; ROF ; CDCF,
Organisations de salariés	FNECS CFE-CGC ; FGTA FO ; CSFV CFTC ; CGT CSD ; UNSA spectacle ; FEC FO ; CFE-CGC Agro ; CFDT services,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance du 22 février 2018 ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel et ses textes d'application ;

Vu les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail,

Préambule

En vigueur non étendu

Présent dans les villes, à leur périphérie ou en milieu rural, ainsi que sur Internet, le commerce est le secteur économique qui rassemble les entreprises dont l'activité prépondérante est de vendre ou de louer à des clients consommateurs ou professionnels, des produits généralement fabriqués par d'autres entreprises, même si aujourd'hui de nombreux commerçants et distributeurs sont également fabricants.

95 % de ces entreprises emploient chacune moins de 10 salariés et représentent ensemble 25 % des effectifs ; les entreprises de 10 à 249 salariés représentent 38 % des effectifs, et celles de 250 salariés et plus, 37 %. Ces salariés occupent une grande diversité de métiers : emplois liés aux services (accueil, conseil, accompagnement, encaissement...), à la préparation et à la présentation des produits, à la vente, à la logistique et, ainsi que l'ensemble des fonctions supports.

Dès 1993, les organisations professionnelles d'employeurs, dans le cadre du conseil du commerce de France, et les organisations syndicales de salariés ont fait le choix d'un large travail en commun à travers un fonds d'assurance formation, dédié au commerce, le FORCO (formation-commerce), devenu ultérieurement l'OPCA du commerce et de la distribution.

Depuis cette date, des branches du commerce mutualisent leurs moyens au sein du FORCO pour promouvoir et

développer la formation professionnelle continue et l'alternance, au service des entreprises, des salariés et de l'insertion professionnelle.

Les parties signataires du présent accord souhaitent poursuivre et amplifier cette dynamique en constituant ensemble l'opérateur de compétences du commerce, pour contribuer à la mise en œuvre des politiques d'alternance et de formation professionnelle de la filière.

En effet, porté par l'essor des technologies numériques, le commerce connaît depuis ces 10 dernières années, de profonds changements structurels : la digitalisation tient désormais une place centrale, tant dans les comportements des clients, qui veulent accéder à tout, partout, et à toute heure, que dans les processus de production de services avec la diversification et l'interconnexion des canaux de commercialisation, la digitalisation de l'offre... Constantes et durables, ces mutations ne se résument pas à l'acquisition de nouveaux outils et de nouvelles technologies. Elles remettent en question les organisations du travail, les contenus des métiers, les compétences des travailleurs salariés et non-salariés, les pratiques managériales et les mobilités professionnelles.

Dans ce contexte, les parties signataires du présent accord conviennent de l'importance de la formation professionnelle continue et de l'alternance qui permettent de développer les connaissances et les compétences, de renforcer les qualifications, de s'adapter aux évolutions des métiers, de renforcer la compétitivité des entreprises dans un environnement économique changeant.

Objet, dénomination et champ d'intervention

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer entre les parties signataires l'opérateur de compétences du commerce, dénommé « l'Opcommerce ».

Son champ d'intervention géographique est national, y compris les départements, régions et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Son champ d'intervention professionnel correspond aux champs conventionnels des branches du commerce :

- figurant en annexe du présent accord, et signataires de celui-ci ou d'un accord de branche désignant l'opérateur de compétences du commerce ;
- le désignant ultérieurement, sous réserve du respect de la cohérence de son champ, constaté par le conseil d'administration ;
- ou dont l'adhésion à l'opérateur de compétences du commerce aura été décidée par les pouvoirs publics.

Les parties au présent accord conviennent de demander également l'agrément de l'opérateur de compétences du commerce en qualité de fonds d'assurance formation des travailleurs indépendants, conformément aux dispositions des articles L. 6332-9 et suivants du code du travail.

La dénomination de l'opérateur de compétences du commerce pourra être modifiée sur décision de son conseil d'administration compte tenu du périmètre professionnel d'intervention tel que défini dans son arrêté d'agrément.

Forme juridique

Article 2

En vigueur non étendu

Sous réserve de son agrément, l'association « Formation Commerce » régie par la loi du 1er juillet 1901 (sigle « FORCO ») prend la dénomination visée à l'article 1er et devient à la date du 1er avril 2019 opérateur de compétences interbranches.

Les dispositions du présent accord se substituent à cette date aux dispositions antérieures relatives à cette association, résultant de l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 modifié par l'avenant du 21 juillet 2015 et par l'avenant n° 2 du 1er décembre 2017, qui cessent de produire effet.

Les opérations juridiques de clôture des sections financières et d'ouverture des nouvelles sections s'effectueront dans le cadre des règles comptables prévues par la législation.

Missions de l'opérateur de compétences du commerce

Article 3

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur et en application des politiques de branche, l'opérateur de compétences du commerce a pour missions :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus par les entreprises relevant des branches comprises dans son champ d'intervention, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches et, sur sollicitation de la commission paritaire nationale de l'emploi ou la commission paritaire de la branche, d'apporter son appui technique et son expertise pour l'aider à déterminer ces niveaux de prise en charge ;
- d'assurer le financement des certifications et actions de formation, réalisées dans le cadre des dispositifs prévus par la législation en vigueur, des salariés et, le cas échéant, des travailleurs non-salariés ;
- d'apporter un appui technique aux branches adhérentes qui le souhaitent pour :
 - la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
 - leur mission de certification ;
 - le fonctionnement de leur observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- de prendre en charge les dépenses des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches et d'un observatoire prospectif du commerce, dans le respect des conditions et des budgets validés par le conseil d'administration ;
- de prendre en charge les dépenses d'ingénierie de certification et de formation ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises, et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, en s'appuyant notamment sur ses implantations territoriales ;
- d'accompagner les entreprises, et plus particulièrement les très petites, petites et moyennes entreprises, en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, notamment en prenant en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration, dans le respect des politiques de branches ;
- de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail, dans les cas où ces modalités seraient de nature à faciliter l'accès ou le développement de la formation, en les informant sur les conditions de mise en œuvre de ces modalités de formation, notamment d'accompagnement ;
- de promouvoir auprès des très petites, petites et moyennes entreprises et mettre en œuvre des programmes d'actions de formations collectives interbranches, notamment pour les emplois transversaux et les évolutions technologiques, au plus près des bassins d'emplois ;
- d'informer, sensibiliser et 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, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés et des travailleurs non-salariés à la formation professionnelle ;
- de rechercher tout financement complémentaire possible pour la réalisation de ses missions, incluant notamment les financements de France compétences et ceux de l'Union européenne, de l'État, des conseils régionaux et de Pôle emploi ;
- d'assurer le rôle confié par la loi aux opérateurs de compétences en matière de qualité de la formation ;
- de consolider, notamment à fin de transmission à France compétences, les données des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches.

Par ailleurs, l'opérateur de compétences du commerce peut conclure :

- toute convention, en particulier avec les collectivités publiques, pour renforcer les moyens nécessaires à son action ;
- à la demande des branches adhérentes, et conjointement avec ces dernières, des conventions-cadres de coopération, définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers.

L'opérateur de compétences du commerce peut se voir confier par le conseil d'administration toute autre mission dans le respect de la législation en vigueur.

Gouvernance de l'opérateur de compétences du commerce

Article 4

Assemblée générale

Article 4.1

En vigueur non étendu

L'assemblée générale de l'opérateur de compétences du commerce est composée des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de chacune des branches qui composent le périmètre d'intervention de l'opérateur de compétences du commerce.

Elle est convoquée une fois par an selon les modalités définies dans les statuts. Au cours de cette réunion sont présentés le rapport annuel d'activité et les orientations stratégiques définies par le conseil d'administration. L'assemblée générale n'est pas une instance décisionnaire, mais un lieu d'information et d'échanges, permettant le plus large partage des connaissances entre les branches composant l'opérateur, ainsi que le suivi de l'application du présent accord.

Conseil d'administration

Article 4.2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences du commerce est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composé de :

- trois représentants titulaires de chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord ou qui y adhèreraient ultérieurement et représentatives dans le champ constitué des branches de l'opérateur de compétences du commerce, visé à l'article 1er du présent accord ; cette représentativité est appréciée à chaque renouvellement du conseil d'administration au regard de la consolidation dans ce champ des audiences des organisations syndicales au sein de chacune des branches concernées, telles que résultant de la plus récente mesure de représentativité ayant donné lieu à la publication des arrêtés relatifs à ces branches, et selon les règles notamment de seuil définies aux articles L. 2122-5 et L. 2122-7 du code du travail.

Lorsque les champs couverts par l'opérateur de compétences du commerce relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de trois membres pour une même affiliation confédérale.

Chaque organisation syndicale de salariés siégeant au conseil d'administration désigne un suppléant pour chaque titulaire ;

- un nombre égal de membres titulaires et autant de suppléants, au titre des organisations professionnelles d'employeurs représentatives des branches signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, et désignés par le conseil du commerce de France, selon des modalités définies par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord. Ces modalités visent à assurer la représentation de toutes les branches, selon une périodicité prédéfinie tenant compte notamment des contributions respectives de chacune d'elles, et étant considéré que les branches non présentes au conseil en application de cette périodicité pourront y être représentées.

Sauf lorsqu'ils remplacent un titulaire, les suppléants n'assistent pas aux réunions du conseil d'administration.

Les administrateurs sont désignés pour 4 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable. Présidence et vice-présidence de l'opérateur de compétences du commerce alternent entre les deux collèges à mi-mandat.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences du commerce, 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 paritaires mentionnées à l'article 4.3 du présent accord,

- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 4.3 du présent accord et définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;

- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires, ou à défaut celles des CPNE-CPNEFP, 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'opérateur de compétences ;

- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 4.3 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, approuver le bilan et le compte de résultat et procéder ou faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion de l'opérateur de compétences du commerce, et le cas échéant, prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;
- de conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ de l'opérateur de compétences du commerce ;
- de valider les budgets des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches et le budget et les modalités de fonctionnement de l'observatoire interbranches ;
- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre l'opérateur de compétences du commerce et l'État.

Le conseil d'administration nomme le ou les commissaires aux comptes et s'assure du respect de la publicité des comptes annuels.

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 dans les conditions prévues par les statuts, notamment à son bureau.

Il nomme le délégué général de l'opérateur de compétences du commerce, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Participent aux réunions du conseil d'administration les personnes prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Sections professionnelles paritaires

Article 4.3

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration constitue autant de sections professionnelles paritaires que l'opérateur de compétences du commerce 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 ont pour missions, dans le cadre des orientations définies par les CPNE-CPNEFP et dans le respect des dispositions légales et réglementaires relatives notamment à la mutualisation des fonds :

- de proposer au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de l'alternance, des fonds mutualisés du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, et le cas échéant du compte personnel de formation ou des contributions conventionnelles ;
- de proposer des règles de prise en charge dans le cadre des différents dispositifs de formation des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées et dans la limite des fonds mobilisables ;
- d'analyser leur situation budgétaire et de proposer toute mesure visant à garantir les équilibres financiers en cas de prévision de dépassement des fonds mobilisables.

Sections financières

Article 5

En vigueur non étendu

Les contributions légales ou conventionnelles des entreprises au financement de l'alternance, de la formation professionnelle initiale et continue des salariés et, le cas échéant des travailleurs indépendants, sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ces différentes sections financières font l'objet d'un suivi comptable distinct.

Service de proximité

Article 6

Pour répondre aux besoins des entreprises adhérentes et plus particulièrement des très petites, petites et moyennes entreprises (ou établissements), l'opérateur de compétences du commerce est présent par ses structures techniques au minimum dans chaque région. Ce service de proximité a notamment pour mission d'appuyer localement les politiques des branches adhérentes et de permettre aux entreprises et établissements de disposer du soutien le plus adapté au regard des problématiques des bassins d'emplois et des politiques régionales en matière d'emploi, d'alternance et de formation professionnelle.

Le cas échéant, l'opérateur de compétences peut conclure des conventions, en particulier avec d'autres opérateurs de compétences pour assurer au mieux ces missions.

Départ d'une branche professionnelle

Article 7

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente de l'opérateur de compétences du commerce ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois.

Durée, révision et dénonciation de l'accord

Article 8

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 accusé de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

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 celle(s)-ci des instances de l'opérateur de compétences du commerce.

Dispositions transitoires

Article 9

En vigueur non étendu

De façon transitoire, jusqu'à la date d'effet de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'alternance prévue à l'article 41 de la loi du 5 septembre 2018, l'opérateur de compétences du commerce a également pour missions :

- de collecter et de gérer selon les orientations définies par les branches concernées les contributions conventionnelles des entreprises relatives au financement de la formation professionnelle ou de l'apprentissage ;
- de collecter, à la demande des branches concernées et après accord du conseil d'administration, les contributions au financement du dialogue social ;
- de formuler toute proposition en matière d'affectation des fonds libres de la taxe d'apprentissage et de gestion des projets pouvant s'inscrire dans ce cadre et en assurer le suivi.

Par dérogation à l'article 4.2 du présent accord, le premier mandat du conseil d'administration sera d'une durée de 3 ans à compter du 1er avril 2019, afin de permettre la prise en compte dès 2022 de la mesure de représentativité des organisations syndicales et professionnelles devant intervenir en 2021.

Commission d'interprétation

Article 10

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de constituer une commission d'interprétation du présent accord.

Cette commission est composée :

- d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentatives et signataires de l'accord ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives des branches signataires du présent accord désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Cette commission se réunit à la demande d'un administrateur ou d'une CPNE-CPNEFP lorsque survient une difficulté d'interprétation d'une disposition du présent accord.

Date d'effet et demande d'agrément

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément de l'opérateur de compétences du commerce, et au plus tard le 1er avril 2019, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité, le conseil du commerce de France étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère du travail et de la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe

Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, IDCC 2216).

Magasins de bricolage (convention collective nationale du bricolage - vente au détail en libre-service, IDCC 1606).

Maisons à succursales de l'habillement (convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement, IDCC 0675).

Entreprises du commerce à distance (convention collective nationale des entreprises du commerce à distance, IDCC 2198).

Commerces de détail non alimentaires (convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie, IDCC 1517).

Grands magasins et magasins multi-commerces (convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires, IDCC 2156).

Import/Export (convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine, IDCC 0043).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie, IDCC 1487).

Commerce succursaliste de la chaussure (convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure, IDCC 0468).

Professions de la photographie (convention collective nationale des professions de la photographie, IDCC 3168).

Commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, IDCC 1505).

Commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager (convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, IDCC 1686).

Négoce de l'ameublement (convention collective nationale du négoce de l'ameublement, IDCC 1880).

Distribution en chaussures, jouets, textiles et mercerie (convention collective nationale des entreprises de distribution en chaussures, jouets, textiles et mercerie, IDCC 0500).

Coopératives de consommation (convention collective nationale du personnel des coopératives de consommation, IDCC 3205).

Commerces de détail de papeterie, loisirs créatifs, fournitures scolaires, fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau (convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique, IDCC 1539).

Entreprises de la filière sports-loisirs (convention collective nationale des entreprises de la filière sports-loisirs, IDCC 1557).

Optique-lunetterie de détail (convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail, IDCC 1431).

Liste des sigles

Sigle	Définition
AAH	Allocation aux adultes handicapés
ACP	Autorité de contrôle prudentiel
ACVRQ	Association des commerçants de véhicules récréatifs du Québec
AFIT	Agence française de l'ingénierie touristique
AFNOR	Association française de normalisation
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AG	Association générale.....
AGRR	Association générale de retraite par répartition
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Activité principale exercée
APLD	Activité partielle de longue durée
AR	Aller - retour
ARTT	Aménagement et réduction de temps de travail
ARVS	Aménagement et rénovation des véhicules spécifiques
ASS	Allocation spécifique de solidarité
ASSEDIC	Assurance chômage
BDES	Base de données économiques et sociales
BEP	Brevet d'études professionnelles
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
BP	Boite postale
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCF	Contrôle en cours de formation
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CET	Compte épargne temps
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFP	Certificat de formation professionnelle
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNPC	Centre national professionnel des commerces
CNPEFP	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
CP	Contrat professionnel
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEEP	Commission paritaire nationale pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CREELIA	Épargne salariale qui constitue un dispositif majeur pour permettre aux salariés de s'associer financièrement à leur entreprise
CSE	Comité social et économique
CSFV	Chambre syndical des services et forces de vente
CSG	Contribution sociale généralisée

Sigle	Définition
CUI	Contrat unique d'insertion
CVAE	Congé validation des acquis de l'expérience
DADS	Déclaration automatisée des données sociales
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DICA	Chambre syndicale des distributeurs de véhicules de loisirs
DIF	Droit individuel à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DOM	Départements d'outre-mer
DPP	Dossier attestant de la pratique professionnelle
DSAP	Dispositif spécifique d'activité partielle
DUT	Diplôme universitaire de technologie
ECAP	Evaluation des compétences et des acquis professionnels
EDEC	Engagement de développement pour l'emploi et les compétences
EFA	Evaluation de formation aux activités
ETDAM	Employés, techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise et assimilés
EVM	Maîtrise de technicien
FCD	Fédération des entreprises du commerce et de la distribution
FCJT	Fédération française entreprises de gros, importation-exportation chaussures, jouets, et textiles
FCPE	Fonds communs de placement des entreprises
FEC	Fédération des employés et des cadres
FECF	Fédération de l'épicerie et du commerce de proximité
FEDELEC	Fédération des électriciens et des électroniciens
FEDEREC	Fédération française de la récupération pour la gestion industrielle de l'environnement et du recyclage
FENACEREM	Fédération nationale des commerces et services électroniques, radiotélévisions, électroménagers
FGMM	Fédération générale des mines et de la métallurgie
FGTA	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture
FICIME	Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique
FIFAS	Fédération des industries du sport et des loisirs
FMB	Fédération des magasins du bricolage
FNAEM	Fédération française du Négoce de l'Ameublement et de l'Équipement de la Maison
FNCASL	Fédération nationale du commerce des articles de sports et de loisirs
FNE	Fonds national de l'emploi
FNECS	Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services
FNIC	Fédération nationale des industries chimiques
FNOF	Fédération nationale des opticiens de France
FNP	Fédération nationale de la publicité
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FORCO	Organisme collecteur paritaire agréé des métiers du commerce
FPC	Formation professionnelle continue
FPS	Fédération professionnelle des entreprises du sport et des loisirs
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GIE	Groupement d'intérêt économique
GMS	Grand magasin spécialisé
GPS	Global positioning system
GRA	Garantie de rémunération annuelle
GRS	Garantie de rémunération de saison
GSA	Cabinet de recrutement spécialisé dans le domaine pharmaceutique
HBJO	Horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie
IAD	Incapacité absolue et définitive

Sigle	Définition
IDCC	Identifiant de convention collective
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IPA	Invalidité permanente et absolue
IPSOS	Institut de sondage
ISO	International standards organization
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
LRAR	Lettre recommandée avec accusé de réception
MACIF	Mutuelle d'assurance
MG	Minimum garanti
MSAB	Masse salariale annuelle brute
NAF	Nomenclature d'activités françaises
NF	Norme française
NFX	Norme
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OCPA	Organisme paritaire collecteur agréé
OMSA	Organisation, management des services de l'automobile
ONISEP	Office national d'information sur les enseignements et les professions
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OSCI	Union professionnelle des opérateurs spécialisés du commerce international
PACS	Pacte civil de solidarité
PASS	Plafond annuel de la sécurité sociale
PEE	Plan épargne entreprise
PEI	Plan d'épargne interentreprises
PERCO	Plan d'épargne pour la retraite collective
PERCOI	Plan d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises
PL	Poids lourd
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
POEC	Préparation opérationnelle à l'emploi collectif
POEI	Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle
PSE	Plan de sauvegarde de l'emploi
PTAC	Poids total autorisé en charge. Poids maximal autorisé pour le véhicule avec passagers et chargement.
QCM	Questionnaire à choix multiples
QPC	Question prioritaire de constitutionnalité
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RNAI	Résultat net après impôt
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
ROF	Rassemblement des Opticiens de France
RSA	Revenu de solidarité active
RSE	Responsabilité sociale et environnementale
RSP	Réserve spéciale de participation
RST	Réseaux et services des télécommunications
RTT	Réduction du temps de travail
SA	Société anonyme
SARL	Société anonyme à responsabilité limitée
SAS	Société par actions simplifiée
SAV	Service après-vente
SMIC	Salairé minimum interprofessionnel de croissance
SNADOM	Syndicat national des associations d'assistance à domicile
SNCC	Syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure

Sigle	Définition
SNCCD	Syndicat national des cadres des commerces divers et sociétés de service
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNCI	Syndicat des négociants et des commissionnaires à l'international
SNVAD	Syndicat national de la vente à distance
SPP	Section professionnelle paritaire
STAPS	Sciences et techniques des activités physiques et sportives
SYNALAM	Syndicat national des services et technologies de santé au domicile
SYNOPE	Syndicat des opticiens sous enseigne
TA	Tranche A
TB	Tranche B
TPE	Très petite entreprise
UCV	Union de grand commerce de centre ville
UDO	Union des opticiens de france
UFCC	Union française du commerce chimique
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VDL	Véhicules de loisirs
VL	Véhicule léger
VTC	Vélo tout chemin
VTT	Vélo tout terrain

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1989-06-26	Convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989.	1
1989-10-11	Avenant du 11 octobre 1989 relatif aux cadres	48
1991-07-10	Annexe ouverture au public des établissements Accord du 10 juillet 1991 relatif au repos hebdomadaire	53
	Isère Accord du 10 juillet 1991 relatif au repos hebdomadaire	52
1993-03-24	Accord du 24 mars 1993 relatif à la saisonnalité dans le département de la Savoie	53
1993-04-26	Accord du 26 avril 1993 relatif au temps partiel	44
1994-01-28	Accord du 28 janvier 1994 relatif au conseil paritaire de surveillance et gestion du régime de prévoyance	54
	Accord du 28 janvier 1994 relatif au régime de prévoyance	58
1994-12-06	Lettre paritaire du 6 décembre 1994	65
1999-04-12	Accord du 12 avril 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	65
2001-09-26	Avenant du 26 septembre 2001 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	70
2002-03-19	Accord du 19 mars 2002 relatif au repos dominical (Vienne)	72
2002-06-25	Accord du 25 juin 2002 relatif aux certificats de qualification professionnelle	75
2002-11-18	Accord du 18 novembre 2002 relatif à la formation professionnelle	73
	Avenant n° 1 du 18 novembre 2002 relatif aux modifications à l'accord prévoyance du 28 janvier 1994	73
2003-03-21	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)	77
2003-06-11	Avenant du 11 juin 2003 relatif à la CPNEFP	78
2003-11-12	Avenant du 12 novembre 2003 relatif aux modifications à l'accord du 27 juin 2001 relatif à la formation professionnelle	82
2003-12-02	Avenant du 2 décembre 2003 relatif au temps de travail et au logement dans les entreprises saisonnières	79
2004-12-06	Adhésion par lettre 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	83
2005-03-17	Avenant du 17 mars 2005 relatif au champ d'application	83
2005-05-12	Accord du 12 mai 2005 relatif à la création du CQP ' préparateur-réparateur de véhicules de loisirs '	84
2005-09-05	Adhésion par lettre du 5 septembre 2005 de DICA à l'avenant du 12 novembre 2003 portant révision de l'accord du 27 juin 2001 sur la formation professionnelle	79
2005-12-02	Avenant du 2 décembre 2005 à l'accord du 28 janvier 1994 relatif à la garantie de rémunération annuelle	113
	Avenant du 2 décembre 2005 relatif à la mise à jour d'articles	114
	Avenant du 2 décembre 2005 relatif à la mise à jour de l'accord du 26 avril 1993 relatif au travail à temps partiel	113
	Avenant n° 3 du 2 décembre 2005 à l'accord du 28 janvier 1994, relatif à la prévoyance	115
2006-06-06	Accord du 6 juin 2006 relatif aux salaires	262
2006-11-09	Avenant du 9 novembre 2006 à l'accord du 21 mars 2003 relatif à la classification	118
2007-09-14	Accord du 14 septembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2007	263
2008-01-24	Avenant du 24 janvier 2008 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires	119
2008-09-19	Avenant du 19 septembre 2008 portant modifications de la convention collective	119
2008-10-22	Accord du 22 octobre 2008 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes	146
	Accord du 22 octobre 2008 relatif à l'épargne salariale (1)	120
2009-04-23	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 »	150
	Avenant n° 1 du 23 avril 2009 à l'accord du 22 octobre 2008 relatif à l'épargne salariale	165
2010-09-28	Accord du 28 septembre 2010 relatif à la mise en conformité de l'avenant « Cadres » du 11 octobre 1989	175
	Avenant du 28 septembre 2010 relatif à la mise à jour de la convention collective	176
2010-11-16	Avenant n° 4 du 16 novembre 2010 à l'avenant du 28 janvier 1994 relatif au régime de prévoyance	181
	Avenant n° 5 du 16 novembre 2010 relatif à la prévoyance	172
2011-02-10	Avenant n° 6 du 10 février 2011 relatif à la désignation des organismes assureurs	174
2011-09-23	Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution	279
2012-02-09	Accord du 9 février 2012 relatif à la création d'une section paritaire professionnelle	185

Date	Texte	Page
2012-04-19	Accord du 19 avril 2012 relatif aux salaires minima conventionnels	264
2012-09-20	Avenant du 20 septembre 2012 rectifiant l'accord du 11 octobre 1989	186
	Avenant du 20 septembre 2012 relatif à la mise à jour des articles du code du travail	186
2013-10-10	Avenant du 10 octobre 2013 à l'accord du 28 janvier 1994 relatif au régime de prévoyance	189
2014-04-10	Accord du 10 avril 2014 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er avril 2014	266
2014-06-23	Accord du 23 juin 2014 relatif au travail à temps partiel	190
2015-03-16	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	287
2015-07-21	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	288
2016-06-15	Avenant n° 7 du 15 juin 2016 relatif au régime de prévoyance	193
2017-11-06	Accord du 6 novembre 2017 relatif aux contreparties au travail dominical	194
2017-12-07	Accord du 7 décembre 2017 relatif au champ d'application et à l'activité de fabrication d'articles de sport	197
2018-01-23	Accord du 23 janvier 2018 relatif à la fusion de champs d'application de la convention collective des industries du camping et de la convention des entreprises de la filière sports-loisirs	198
2018-03-29	Accord du 29 mars 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	200
	Accord du 29 mars 2018 relatif aux salaires minima conventionnels	267
2018-11-22	Accord du 22 novembre 2018 relatif à la rénovation du CQP « Technicien(ne)-vendeur(se) produits sports »	203
2018-12-11	Accord professionnel du 11 décembre 2018 relatif à l'OPCO (commerce)	300
2019-02-21	Accord du 21 février 2019 relatif aux salaires minima conventionnels	269
2019-06-13	Avenant n° 2 du 13 juin 2019 à l'accord du 12 mai 2005 relatif à la révision du CQP « Préparateur-réparateur de véhicules de loisirs »	205
2019-11-28	Avenant du 28 novembre 2019 à l'accord du 26 septembre 2001 relatif à la modification de l'article 5 « Indemnisation » (CPNEFP)	208
	Avenant du 28 novembre 2019 à l'accord du 29 mars 2018 relatif à la modification de l'article 5.2 « Prise en charge des frais et maintien de salaire » (CPPNI)	207
2020-10-01	Avenant n° 3 du 1er octobre 2020 à l'accord du 12 mai 2005 relatif à la création du CQP « Préparateur-réparateur de véhicules de loisirs » et portant modification de la fiche 7 de l'annexe à l'avenant n° 1 du 23 avril 2009	209
2020-12-10	Accord du 10 décembre 2020 relatif à la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)	210
2021-02-11	Accord du 11 février 2021 relatif à la création du titre à finalité professionnelle de technicien(ne) - vendeur(se) produits sports	219
	Accord du 11 février 2021 relatif aux salaires minima conventionnels	270
2021-05-06	Accord du 6 mai 2021 relatif à la formation, l'alternance et au développement des compétences	223
	Annexe « VDL » (véhicules de loisirs) - classification professionnelle - Accord du 6 mai 2021	41
	Annexe Classification professionnelle générale - Accord du 6 mai 2021	31
	Annexe ouvriers/ouvrières Classification professionnelle - Accord du 6 mai 2021	221
2021-07-01	Accord du 1er juillet 2021 relatif à la mise en oeuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)	233
2021-09-30	Accord du 30 septembre 2021 relatif à la période d'essai et au préavis	245
	Avenant n° 8 du 30 septembre 2021 relatif au régime de prévoyance	247
2021-11-25	Avenant n° 1 du 25 novembre 2021 à l'accord du 1er juillet 2021 relatif à la mise en oeuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)	249
2022-01-27	Accord du 27 janvier 2022 relatif aux salaires minima conventionnels des salariés ouvriers pour l'année 2022	271
	Accord du 27 janvier 2022 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022	272
2022-02-09	Avenant rectificatif n° 8 bis du 9 février 2022 relatif au régime de prévoyance	251
2022-03-10	Accord du 10 mars 2022 relatif à la certification de qualification professionnelle (CQP) « Technicien(ne) - vendeur (se) produits de glisse »	251
	Accord du 10 mars 2022 relatif à la création du titre à finalité professionnelle « Technicien(ne) - vendeur (se) cycle »	253

Date	Texte	Page
2022-05-19	Avenant n° 1 du 19 mai 2022 à l'accord du 6 mai 2021 relatif à la formation, l'alternance et au développement des compétences	255
	Avenant n° 2 du 19 mai 2022 à l'accord du 1er juillet 2021 relatif à la mise en oeuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)	256
2022-07-11	Accord du 11 juillet 2022 relatif aux salaires minima conventionnels (grille générale)	274
	Accord du 11 juillet 2022 relatif aux salaires minima conventionnels (grille ouvriers/?/ouvrières)	275
2023-01-18	Avenant n° 2 du 18 janvier 2023 à l'accord du 6 mai 2021 relatif à la formation, à l'alternance et au développement des compétences	258
	Avenant n° 3 du 18 janvier 2023 à l'accord du 1er juillet 2021 relatif à la mise en oeuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)	258
2023-02-09	Accord du 9 février 2023 relatif aux salaires minima conventionnels (grille générale)	276
	Accord du 9 février 2023 relatif aux salaires minima conventionnels (grille ouvriers/ouvrières)	278
2023-11-30	Avenant du 30 novembre 2023 à l'accord de branche du 28 janvier 1994 relatif au régime de prévoyance portant adaptation à la réglementation	260
	Avenant n° 2 du 30 novembre 2023 à l'accord du 29 mars 2018 relatif à la CPPNI revalorisant le niveau de prise en charge des frais	261

Index alphabétique

A

Abattements d'age sur les salaires 20
Accident (Maladie. - Accident) 24
Accompagnement des entreprises et des salaries de la branche 225
Accompagnement des entreprises par l'OPCO 215
Accord de participation 130
Accord du 10 avril 2014 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er avril 2014 266
Accord du 10 decembre 2020 relatif a la mise en place d'un dispositif d'activite partielle de longue duree (APLD) 210
Accord du 10 mars 2022 relatif a la certification de qualification professionnelle (CQP) « Technicien(ne) - vendeur (se) produits de glisse » 251
Accord du 10 mars 2022 relatif a la creation du titre a finalite professionnelle « Technicien(ne) - vendeur (se) cycle » 253
Accord du 11 fevrier 2021 relatif a la creation du titre a finalite professionnelle de technicien(ne) - vendeur(se) produits sports 219
Accord du 11 fevrier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels 270
Accord du 11 juillet 2022 relatif aux salaires minima conventionnels (grille generale) 274
Accord du 11 juillet 2022 relatif aux salaires minima conventionnels (grille ouvriers/ouvrieres) 275
Accord du 12 avril 1999 relatif a l'amenagement et a la reduction du temps de travail 66
Accord du 12 mai 2005 relatif a la creation du CQP ' prepareur-reparateur de vehicules de loisirs ' 84
Accord du 14 septembre 2007 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2007 263
Accord du 18 novembre 2002 relatif a la formation professionnelle 73
Accord du 19 avril 2012 relatif aux salaires minima conventionnels 264
Accord du 19 mars 2002 relatif au repos dominical (Vienne) 73
Accord du 1er juillet 2021 relatif a la mise en oeuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) 233
Accord du 21 fevrier 2019 relatif aux salaires minima conventionnels 269
Accord du 22 novembre 2018 relatif a la renovation du CQP « Technicien(ne)-vendeur(se) produits sports » 204
Accord du 22 octobre 2008 relatif a l'egalite entre les femmes et les hommes 146
Accord du 22 octobre 2008 relatif a l'epargne salariale (1) 120
Accord du 23 janvier 2018 relatif a la fusion de champs d'application de la convention collective des industries du camping et de la convention des entreprises de la filiere sports-loisirs 198
Accord du 23 juin 2014 relatif au travail a temps partiel 191
Accord du 24 mars 1993 relatif a la saisonnalite dans le departement de la Savoie 53
Accord du 25 juin 2002 relatif aux certificats de qualification professionnelle 75
Accord du 26 avril 1993 relatif au temps partiel 45
Accord du 27 janvier 2022 relatif aux salaires minima conventionnels des salaries ouvriers pour l'annee 2022 271
Accord du 27 janvier 2022 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'annee 2022 272
Accord du 28 janvier 1994 relatif au conseil paritaire de surveillance et gestion du regime de prevoyance 54
Accord du 28 janvier 1994 relatif au regime de prevoyance 58
Accord du 28 septembre 2010 relatif a la mise en conformite de l'avenant « Cadres » du 11 octobre 1989 175
Accord du 29 mars 2018 relatif a la creation d'une commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 200
Accord du 29 mars 2018 relatif aux salaires minima conventionnels 267
Accord du 30 septembre 2021 relatif a la periode d'essai et au preavis 245
Accord du 6 juin 2006 relatif aux salaires 262
Accord du 6 mai 2021 relatif a la formation, l'alternance et au developpement des competences 223
Accord du 6 novembre 2017 relatif aux contreparties au travail dominical 194
Accord du 7 decembre 2017 relatif au champ d'application et a l'activite de fabrication d'articles de sport 197
Accord du 9 fevrier 2012 relatif a la creation d'une section paritaire professionnelle 185
Accord du 9 fevrier 2023 relatif aux salaires minima conventionnels (grille generale) 277
Accord du 9 fevrier 2023 relatif aux salaires minima conventionnels (grille ouvriers/ouvrieres) 278
Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution 279
Accord professionnel du 11 decembre 2018 relatif a l'OPCO (commerce) 300
Accord-cadre concernant l'epargne salariale et presentant les dispositions communes 122
Accord-cadre d'interressement 133
Activites et salaries concernes 212
Actualisation d'une certification 259
Actualisation des certifications dans le cadre du renouvellement de leur inscription au RNCP 259
Actualisation des certifications eligibles 256
Adhesion 56
Adhesion a la convention 31

Adhesion de l'UNSA spectacle et communication a 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 a l'orientation et a la formation professionnelle 287

Adhesion par lettre de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale du commerce des articles de sports et equipements de loisirs Lettre d'adhesion du 6 decembre 2004 83

Adhesion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication a 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 a l'orientation et a la formation professionnelle tout au long de la vie 287

Adhesion par lettre du 5 septembre 2005 de DICA a l'avenant du 12 novembre 2003 portant revision de l'accord du 27 juin 2001 sur la formation professionnelle 79

Adoption 23

Affectation des sommes collectees 126

Affectation des sommes versees 139, 143

Agrement des organismes de formation 77

Aides de l'Etat (Mise en oeuvre - Aides de l'Etat) 69

Alternance et developpement des competences 255, 258

Alternance, developpement des competences 223

Amenagement et reduction du temps de travail 66

Annexe 197, 219, 238, 290, 306

Annexe Classification professionnelle generale 31

Annexe Classification professionnelle generale - Accord du 6 mai 2021 31

Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le present accord 283

Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agree des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution 284

Annexe ouverture au public des etablisements Accord du 10 juillet 1991 relatif au repos hebdomadaire 53

Annexe ouvriers/ouvrieres Classification professionnelle - Accord du 6 mai 2021 221

Annexe ouvriers/ouvrieres de la classification professionnelle 221

Annexe « VDL » (vehicules de loisirs) - classification professionnelle 41

Annexe « VDL » (vehicules de loisirs) - classification professionnelle - Accord du 6 mai 2021 41

Annexes 151

Application aux entreprises de moins de 50 salaries 218

Application des dispositions conventionnelles 46

Application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative a l'orientation et a la formation professionnelle tout au long de la vie 288

Articulations avec d'autres certifications 99

Assemblee generale 303

Autorisations d'absence 3, 120

Autres congés non remuneres 19

Autres congés remuneres 17

Autres dispositions 251

Avenant du 10 octobre 2013 a l'accord du 28 janvier 1994 relatif au regime de prevoyance 189

Avenant du 11 juin 2003 relatif a la CPNEFP 78

Avenant du 11 octobre 1989 relatif aux cadres 48

Avenant du 12 novembre 2003 relatif aux modifications a l'accord du 27 juin 2001 relatif a la formation professionnelle 82

Avenant du 17 mars 2005 relatif au champ d'application 83

Avenant du 19 septembre 2008 portant modifications de la convention collective 119

Avenant du 2 decembre 2003 relatif au temps de travail et au logement dans les entreprises saisonnieres 79

Avenant du 2 decembre 2005 a l'accord du 28 janvier 1994 relatif a la garantie de remuneration annuelle 113

Avenant du 2 decembre 2005 relatif a la mise a jour d'articles 114

Avenant du 2 decembre 2005 relatif a la mise a jour de l'accord du 26 avril 1993 relatif au travail a temps partiel 113

Avenant du 20 septembre 2012 rectifiant l'accord du 11 octobre 1989 186

Avenant du 20 septembre 2012 relatif a la mise a jour des articles du code du travail 187

Avenant du 24 janvier 2008 relatif au contingent annuel d'heures supplementaires 119

Avenant du 26 septembre 2001 portant creation d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 70

Avenant du 28 novembre 2019 a l'accord du 26 septembre 2001 relatif a la modification de l'article 5 « Indemnisation » (CPNEFP) 208

Avenant du 28 novembre 2019 a l'accord du 29 mars 2018 relatif a la modification de l'article 5.2 « Prise en charge des frais et maintien de salaire » (CPPNI) 207

Avenant du 28 septembre 2010 relatif a la mise a jour de la convention collective 177

Avenant du 30 novembre 2023 a l'accord de branche du 28 janvier 1994 relatif au regime de prevoyance portant adaptation

a la reglementation 260
Avenant du 9 novembre 2006 a l'accord du 21 mars 2003 relatif a la classification 118
Avenant n° 5 du 16 novembre 2010 relatif a la prevoyance 172
Avenant n° 1 du 18 novembre 2002 relatif aux modifications a l'accord prevoyance du 28 janvier 1994 74
Avenant n° 1 du 19 mai 2022 a l'accord du 6 mai 2021 relatif a la formation, l'alternance et au developpement des competences 255
Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 a 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 a l'orientation et a la formation professionnelle tout au long de la vie 288
Avenant n° 1 du 23 avril 2009 a l'accord du 12 mai 2005 portant creation du certificat de qualification professionnelle « Preparateur-reparateur de vehicules de loisirs » 150
Avenant n° 1 du 23 avril 2009 a l'accord du 22 octobre 2008 relatif a l'epargne salariale 166
Avenant n° 1 du 25 novembre 2021 a l'accord du 1er juillet 2021 relatif a la mise en oeuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) 249
Avenant n° 2 du 13 juin 2019 a l'accord du 12 mai 2005 relatif a la revision du CQP « Preparateur-reparateur de vehicules de loisirs » 205
Avenant n° 2 du 18 janvier 2023 a l'accord du 6 mai 2021 relatif a la formation, a l'alternance et au developpement des competences 258
Avenant n° 2 du 19 mai 2022 a l'accord du 1er juillet 2021 relatif a la mise en oeuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) 256
Avenant n° 2 du 21 mars 2003 relatif a la prevoyance (modification de l'avenant du 28 janvier 1994 et de son avenant n° 1 du 18 novembre 2002) 77
Avenant n° 2 du 30 novembre 2023 a l'accord du 29 mars 2018 relatif a la CPPNI revalorisant le niveau de prise en charge des frais 261
Avenant n° 3 du 18 janvier 2023 a l'accord du 1er juillet 2021 relatif a la mise en oeuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) 259
Avenant n° 3 du 1er octobre 2020 a l'accord du 12 mai 2005 relatif a la creation du CQP « Preparateur-reparateur de vehicules de loisirs » et portant modification de la fiche 7 de l'annexe a l'avenant n° 1 du 23 avril 2009 209
Avenant n° 3 du 2 decembre 2005 a l'accord du 28 janvier 1994, relatif a la prevoyance 116
Avenant n° 4 du 16 novembre 2010 a l'avenant du 28 janvier 1994 relatif au regime de prevoyance 181
Avenant n° 6 du 10 fevrier 2011 relatif a la designation des organismes assureurs 174
Avenant n° 7 du 15 juin 2016 relatif au regime de prevoyance 193
Avenant n° 8 du 30 septembre 2021 relatif au regime de prevoyance 247
Avenant rectificatif n° 8 bis du 9 fevrier 2022 relatif au regime de prevoyance 251
Avenant relatif a la prevoyance (modification de l'avenant du 28 janvier 1994 et de son avenant n° 1 du 18 novembre 2002) 77
Axes et publics prioritaires 224

B

Benefice du dispositif 213
Beneficiaires 138, 142
Beneficiaires (Salaries concernes. - Beneficiaires) 122
Beneficiaires de l'interressement 134
Beneficiaires et repartition de la reserve speciale de participation (RSP) 131
Beneficiaires » (Modification de l'article 1.3 « Salaries concernes. - Beneficiaires ») 166
Bilans annuels etablis par l'A.G.R.R.-Prevoyance. 56
Bilans annuels etablis par l'AGRR-Prevoyance 56
Budget du comite d'entreprise 11
Bureau 285, 298

C

Cadres 48, 69
Cahier des charges pedagogiques 76
Calcul de la prime d'interressement 134
Calendrier 2019 268
Cas de deblocages anticipes 127
Certificats de qualification professionnelle 75
Champ d'application 1, 32, 42, 45, 58, 65, 66, 80, 83, 122, 147, 195, 200, 204, 211, 220, 221, 232, 234, 246, 252, 254, 260, 280, 291
Champ d'application de l'accord 130
Champ d'application et activite de fabrication d'articles de sport 197

Champ d'application et modalités d'adhésion	137, 141
Champ d'application territorial et professionnel de l'accord	211
Champ d'application, durée et date d'entrée en vigueur	248
Champ d'application.	65
Champ et date d'application	48
Chapitre 1er Principes généraux de la politique formation de la branche	224
Chapitre 2 Mise en œuvre par la mobilisation des différents dispositifs	226
Chapitre 2 Mise en œuvre par la mobilisation des différents dispositifs	226
Chapitre 3 Dispositions finales	232
Chapitre 1er	
- Nature et objet des CQP	76
- Objet, durée et effets de la convention	1
- Personnel non cadre	74
Chapitre 1er Accord-cadre concernant l'épargne salariale et présentant les dispositions communes	122
Chapitre 1er Champ d'application	211
Chapitre II	
- Droit syndical et liberté d'opinion	3
- Institution des CQP	76
- Personnel cadre	75
Chapitre II Accord de participation	130
Chapitre II Conditions d'application	213
Chapitre III	
- Délégués du personnel	5
- Organisation des cycles de formation	77
Chapitre III Accord-cadre d'intéressement	133
Chapitre III Stipulations finales	217
Chapitre IV	
- Comité d'entreprise	8
Chapitre IV Règlement du plan d'épargne interentreprises (PEI)	137
Chapitre IX	
- Autres congés rémunérés	17
Chapitre V	
- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	12
Chapitre V Règlement du plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI)	141
Chapitre VI	
- Embauchage	12
Chapitre VII	
- Durée du travail	14
Chapitre VIII	
- Congés payés annuels	15
Chapitre X	
- Autres congés non rémunérés	19
Chapitre XI	
- Service national	19
Chapitre XII	
- Jours fériés	19
Chapitre XIII	
- Particularités à l'emploi des femmes et des jeunes	20
Chapitre XIV	
- Maternité, adoption, congé parental d'éducation	21
Chapitre XV	
- Maladie. - Accident	24
Chapitre XVI	
- Salaires et primes	26
Chapitre XVII	
- Résiliation du contrat de travail	29
Charges induites par la garde des enfants	196
CHSCT	12
Circonstances de la création de la certification et système de veille	93
Classification	118
Classification professionnelle (Annexe « VDL » (véhicules de loisirs) - classification professionnelle)	41

Clause de revoyure 267, 275, 276, 278, 279
 CLAUSES GENERALES 1
 Colleges electoraux 5, 9
 Comite d'entreprise 8
 Comite d'hygiene, de securite et des conditions de travail (CHSCT) 12
 Commission d'interpretation 305
 Commission de suivi 129
 Competences attestees et modalites de validation 220, 252, 254
 Complements d'heures par avenant 192
 Composition 71, 202, 285, 297
 Conciliation et interpretation 30
 Conciliation vie professionnelle/vie privee 195
 Conditions d'absence et d'indemnisation 202
 Conditions d'application 213
 Conditions d'electorat 6, 9
 Conditions d'eligibilite 6, 9
 Conditions d'obtention d'un CQP 76
 Conge creation d'entreprise 19
 Conge parental d'education 23
 Conge parental d'education. 23
 Conge sabbatique 19
 Conge supplementaire des jeunes meres de famille 17
 Conge supplementaire des peres ou des meres de famille pour soigner un enfant malade 18
 Conges des jeunes travailleurs ou apprentis 17
 Conges payes annuels 15
 Conges supplementaires d'anciennete 17
 Conges supplementaires pour evenements familiaux 18
 Conges supplementaires pour fractionnement des conges 17
 Conges supplementaires pour rappel d'un salarie pendant ses conges payes 17
 Conseil d'administration 285, 297, 303
 Conseil d'administration du FORCO 281, 292
 Conseil de surveillance des fonds 144
 Conseil paritaire de surveillance et gestion du regime de prevoyance 54
 Conseils de surveillance des fonds 128, 139
 Contingent annuel d'heures supplementaires 119
 Contingent d'heures supplementaires 81
 Contrat a duree determinee 13
 Contrat de travail 45
 Contrat de travail saisonnier 80
 Contrat individuel de travail 48
 Contreparties au travail dominical 194, 195
 Convention collective nationale du 26 juin 1989 1
 Convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'equipements de loisirs du 26 juin 1989. 1
 Cotisations 57
 Coupure 192
 CPNEFP 78
 CPPNI (niveau de prise en charge des frais) 261
 CQP technicien(ne) - vendeur(se) produits sports 219
 CQP « Preparateur-reparateur de vehicules de loisirs » 209
 CQP « Technicien(ne) - vendeur(se) produits de glisse » 251
 CQP « Technicien(ne)-vendeur(se) produits sports » 204
 Creation 70
 Creation d'un article 1.8 « Forfait social » 167
 Creation d'un conseil paritaire de surveillance 55
 Creation d'un CQP 76
 Creation d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 70
 Creation d'une CPPNI 200
 Creation d'une section paritaire professionnelle 185
 Creation du certificat de qualification professionnelle « Preparateur-reparateur de vehicules de loisirs » 150
 Creation du CQP ' preparateur-reparateur de vehicules de loisirs ' 84
 Criteres de prise en charge de la Pro-A 257

D

Date d'application 47, 120, 176, 181, 264
Date d'application, depot et extension 83
Date d'effet 174, 184, 190
Date d'effet et demande d'agrement 283, 294, 306
Date d'entree en vigueur 267
Date de debut d'application de l'APLD au titre de la branche, duree maximale d'application du dispositif et date limite de sollicitation du regime d'APLD 213
Definition des garanties 56
Definition du cadre 48
Definition du CQP 76
Definition du travail a temps partiel 45
Delai d'indisponibilite et cas de deblocages anticipes 140
Delai d'indisponibilite et modalite de versement 144
Delai-conge 29
Delegates du personnel 5
Denomination 137, 141
Denomination et forme juridique 284, 296
Denonciation (Duree. - Revision. - Denonciation) 181
Denonciation (Entree en vigueur - Duree - Denonciation) 70
Depart d'une branche professionnelle 283, 294, 305
Depart en retraite 30
Depot de l'accord et entree en vigueur 129
Depot de la convention 31
Depot et extension 207, 210
Depot. - Extension 174, 175
Derogations aux conditions d'anciennete 6, 9
Designation de l'OPCA 82
Designation des membres de la section professionnelle 185
Designation des organismes assureurs 174
Differends. - Reglement des litiges 137
Disponibilite des droits des beneficiaires 131
Dispositif d'activite partielle de longue duree (APLD) 210
Dispositif de suivi et parcours des titulaires du certificat de qualification 112
Dispositions diverses 30
Dispositions finales 40, 44, 118, 150, 172, 193, 194, 196, 198, 199, 203, 204, 208, 221, 223, 232, 237, 247, 248, 250, 253, 268, 278, 279
Dispositions particulieres pour les personnes en situation de handicap 226
Dispositions specifiques aux entreprises de moins de 50 salaries 207, 279
Dispositions transitoires 305
Dissolution. - Liquidation 287, 299
Droit syndical et liberte d'opinion 3
Duree 284, 296
Duree - Denonciation (Entree en vigueur - Duree - Denonciation) 69, 70
Duree de l'accord 129
Duree de l'accord-cadre et duree de l'accord d'interressement 133
Duree des conges annuels 16
Duree du delai-conge 50
Duree du mandat 6, 10
Duree du travail 14, 20, 49, 67, 80
Duree et entree en vigueur 233
Duree et modalite de revision 150
Duree hebdomadaire de travail et repos 81
Duree journaliere de travail et repos 80
Duree minimale de travail et derogations 191
Duree, denonciation et revision 2
Duree, denonciation et revision de la convention 2
Duree, revision et denonciation 294
Duree, revision et denonciation de l'accord 305
Duree. - Revision et denonciation 283

E

Effets de la convention 2
Effets de la convention, *avantages acquis* 2
Efforts proportionnes des instances dirigeantes 215
Egalite de remuneration entre les femmes et les hommes 268, 275-278
Egalite de remuneration entre les hommes et les femmes 265, 267
Egalite de salaire et d'emploi 26
Egalite entre les femmes et les hommes 146, 226
Egalite salariale 149
Electorat et eligibilite (Personnel saisonnier
- electorat et eligibilite) 6
Embauchage 12
Emploi a l'exterieur 20
Emploi de certaines categories de travailleurs 13
Engagement et periode d'essai 13
Engagements en matiere d'emploi 214
Engagements en matiere d'emploi et de formation professionnelle 214
Engagements en matiere de formation professionnelle 215
Engagements en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulte ou de personnes handicapees 196
Enjeux de forte mutation de l'activite et de risque d'obsolescence des competences 234
Entree en application et extension 150
Entree en vigueur 72, 82, 140
Entree en vigueur - Duree - Denonciation 70
Entree en vigueur et duree 207, 210
Entree en vigueur et duree de l'accord 199, 217
Entree en vigueur et duree du plan 145
Entree en vigueur, publicite et extension 266
Entreprises de 10 salaries et plus 82
Entreprises de moins de 10 salaries 82
Epargne salariale 120, 166
Exercice des fonctions syndicales 5
Exoneration 58
Extension 54, 290
Extension (Depot. - Extension) 172, 174
Extension de la convention 31
Extension du present avenant. - Publicite 185, 190

F

Fiche 1 Presentation de la demande 92
Fiche 2 Identification du (des) organisme(s) delivrant la certification 93
Fiche 3 Circonstances de la creation de la certification et systeme de veille 93
Fiche 4 Qualification ciblee 95
Fiche 5 Articulations avec d'autres certifications 99
Fiche 6 Voies d'acces a la certification 100
Fiche 7 Referentiel de certification 103
Fiche 8 Dispositif de suivi et parcours des titulaires du certificat de qualification 112
Fonctionnement 72
Fonctionnement des sections paritaires professionnelles. - Modalites generales 298
Fonctionnement des sections professionnelles paritaires. - Modalites generales 286
Fonctionnement du conseil d'administration 285, 297
Forfait social 125
Formation 54
Formation professionnelle 73, 147
Forme juridique 301
Formule de calcul de la reserve speciale de participation (RSP) 130
Frais de fonctionnement du conseil paritaire de surveillance 55
Frais de gestion 58
Frais de gestion et droits d'entree 129, 140, 145
Frais de tenue de comptes 129, 140, 145

Fusion des champs d'application 199

Fusion des champs d'application de la convention collective des industries du camping et de la convention des entreprises de la filiere sports-loisirs 198

G

Garantie de remuneration annuelle 113

Garantie de remuneration annuelle (GRA) 27, 49

Garantie de remuneration annuelle (GRA). 27

Garantie incapacite temporaire de travail du personnel non cadre 116

Garanties collectives 47

Garanties individuelles 46

Garanties rente education du personnel non cadre et cadre (OCIRP) 117

Gestion des dispositifs d'epargne salariale

- participation, interressement, plan d'epargne interentreprises (PEI), plan d'epargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) 126

Gouvernance de l'operateur de competences du commerce 302

Grille des salaires minima conventionnels 264

H

Heures complementaires 192

Heures d'absence pou recherche d'emploi. 51

Heures d'absence pour recherche d'emploi 29, 51

Heures de delegation 7, 11

Heures supplementaires 15, 68

I

I - Personnel non cadre 59

Identification du (des) organisme(s) delivrant la certification 93

II - Personnel cadre 61

III - Portabilite des droits de prevoyance complementaire 63

Impact de l'evolution du cadre de l'APLD sur les dispositions conventionnelles 218

Incitation des sous-traitants 196

Indemnisation 72

Indemnisation de l'employeur 216

Indemnisation des salaries 216

Indemnite compensatrice de conges payes 17

Indemnite de conges payes 16

Indemnite de licenciement 30, 51

Information 136

Information de l'entreprise 124

Information des beneficiaires 132

Information des beneficiaires ayant quitte l'entreprise 124

Information des beneficiaires, de l'entreprise et du conseil de surveillance 140, 145

Information du personnel 123

Inscription au RNCP 204, 221, 255

Insertion et diversite 226

Institution des CQP 76

Isere Accord du 10 juillet 1991 relatif au repos hebdomadaire 52

J

Jours ferries 19

L

L'accompagnement des salaries 231

Le referentiel de formation du CQP de preparateur-reparateur de vehicules de loisirs Les objectifs strategiques en matiere de formation 85

Les acteurs 139, 144

Les differents types de vehicules de loisirs 91

Les dispositifs d'insertion et de formation par l'alternance 229

Les dispositifs de la formation professionnelle continue et de securisation des parcours professionnels 227

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 79
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 83
Lettre paritaire 65
Lettre paritaire du 6 décembre 1994 65
Liberté d'opinion et syndicale 3
Liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance 234
Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord (Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord) 283
Logement 81
Lutte contre la précarité 53

M

Maintien des avantages acquis en cas de modification de l'employeur 29
Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail 183
Majoration pour travail de nuit 26
Maladie 24, 49
Maladie professionnelle, accident du travail 25
Maladie. - Accident 24
Maternité 21, 148
Maternité, adoption, congé parental d'éducation 21
Mesures alternatives à l'APLD 217
Mise à jour d'articles 114
Mise à jour de la convention collective 177
Mise à jour des articles du code du travail 187
Mise en conformité de l'avenant « Cadres » du 11 octobre 1989 175
Mise en œuvre - Aides de l'État 69
Mise en œuvre des stipulations de l'accord de branche au niveau de l'entreprise 217
Mise en œuvre par la mobilisation des différents dispositifs 226
Missions 70, 280, 291
Missions de l'opérateur de compétences du commerce 301
Missions de la CPPNI 200
Mobilisation et sensibilisation des acteurs 147
Modalité de calcul des salaires 26
Modalités d'embauchage 12
Modalités d'information des salariés et des institutions représentatives du personnel 216
Modalités de fonctionnement 202
Modalités de gestion 140, 144
Modalités de gestion dans le cadre du PEI-PERCOI 127
Modalités de mise en œuvre 255
Modalités de paiement des salaires 28
Modalités de prise en charge des frais 120
Modalités de suivi de l'accord 218
Modalités générales (Fonctionnement des sections paritaires professionnelles. - Modalités générales) 290
Modalités générales (Fonctionnement des sections professionnelles paritaires. - Modalités générales) 284
Modification de l'annexe 249
Modification de l'annexe III « Notices d'information des fonds communs de placement » 172
Modification de l'art. 5 « Indemnisation » (CPNEFP) 208
Modification de l'article 1.11 « Cas de déblocages anticipés » 168
Modification de l'article 1.19 « Dépôt de l'accord et entrée en vigueur » 168
Modification de l'article 1.20 « Projet de loi en cours et évolution de l'accord » 168
Modification de l'article 1.3 « Salaires concernés. - Bénéficiaires » 166
Modification de l'article 1.4.2 « Information individuelle » 166
Modification de l'article 1.7.1 « Alimentation des plans PEI-PERCOI » 167
Modification de l'article 1.8 « Affectation des sommes collectées » 168
Modification de l'article 1.9 « Gestion des dispositifs d'épargne salariale » 168
Modification de l'article 10 « Indemnité de licenciement » 175
Modification de l'article 10 « Indemnités de licenciement » 186
Modification de l'article 11 « Retraite » 176
Modification de l'article 11.1 « Départ en retraite » 186

Modification de l'article 14 « Duree du mandat » 187
 Modification de l'article 16 « Role des delegates du personnel » 188
 Modification de l'article 19 « Heures de delegation » 188
 Modification de l'article 2 « Duree, denonciation et revision de la convention » 187
 Modification de l'article 2.1.2 relatif a la duree de la « Pro-A » 258
 Modification de l'article 2.3.2 « Repartition » 168
 Modification de l'article 2.3.3 « Limite » 169
 Modification de l'article 2.4 « Collecte et affectation des sommes » 169
 Modification de l'article 2.5 « Information des beneficiaires » 169
 Modification de l'article 21 « Nombre de membres » 188
 Modification de l'article 26 « Duree du mandat » 188
 Modification de l'article 27 « Suppleance » 188
 Modification de l'article 3 « Liste des certifications professionnelles eligibles a la reconversion ou la promotion par l'alternance » 249
 Modification de l'article 3.2 « Duree de l'accord-cadre et duree de l'accord d'interressement » 170
 Modification de l'article 3.4 « Beneficiaires de l'interressement » 170
 Modification de l'article 3.5 « Repartition entre les beneficiaires » 170
 Modification de l'article 3.6.3 « Depart d'un salaire » 170
 Modification de l'article 3.7.2 « Information individuelle » 171
 Modification de l'article 34 « CHSCT » 188
 Modification de l'article 36 « Engagement et periode d'essai » 177
 Modification de l'article 4 « Periode d'essai » 175, 186
 Modification de l'article 4.5 « Versements au PEI » 171
 Modification de l'article 43 « Heures supplementaires » 177
 Modification de l'article 43.2 « Contingent d'heures supplementaires » 188
 Modification de l'article 44 « Duree des conges annuels » 178
 Modification de l'article 44 « Duree des conges payes » 188
 Modification de l'article 46 « Indemnites de conges payes » 189
 Modification de l'article 5 « Autorisations d'absence » 187
 Modification de l'article 5.10 « Delai d'indisponibilite et modalites de versement » 172
 Modification de l'article 5.2 « Prise en charge des frais et maintien de salaire » (CPPNI) 207
 Modification de l'article 5.5 « Versements au PERCOI » 171
 Modification de l'article 5.6 « Affectation des sommes versees » 172
 Modification de l'article 57 « Service national » 178
 Modification de l'article 58 « Jours feriers » 189
 Modification de l'article 59 « Duree du travail » 178
 Modification de l'article 6.6 187
 Modification de l'article 6.7 « Conge de formation economique, sociale et syndicale » 187
 Modification de l'article 67 « Maladie » 179
 Modification de l'article 68 « Maladie professionnelle, accident du travail » 179
 Modification de l'article 8 « Nombre de delegates du personnel » 187
 Modification de l'article 80 « Indemnite de licenciement » 180
 Modification de l'article 81 « Depart en retraite » 180
 Modification de l'article « Champ d'application » 260
 Modification de la definition du personnel beneficiaire des garanties 189
 Modification de la denomination de la convention collective 198
 Modification de la garantie deces du personnel cadre 190
 Modification de la garantie deces du personnel non cadre 190
 Modification de la garantie incapacite de travail du personnel non cadre 190
 Modification de la garantie incapacite du personnel cadre 190
 Modification des dispositions relatives a la prise en charge des frais 208, 262
 Modification des niveaux de garanties du regime de prevoyance des cadres 182
 Modification des statuts 287, 299
 Modification des taux de cotisations des cadres et des non-cadres 183
 Modification du A « Evaluation apres formation », 3 « Composition du jury de validation des competences pour admission au CQP », 3.a « Regles presidant a la constitution du jury » de la fiche 7 « Referentiel de certification » de l'annexe a l'avenant n° 1 209
 Modification du A « Evaluation apres formation », 4 « Refus de validation ou validation partielle » de la fiche 7 « Referentiel de certification » de l'annexe a l'avenant n° 1 du 23 avril 2009 209
 Modification du A « Evaluation apres une formation », 1 de la fiche n° 7 de l'annexe 205
 Modification du A « Evaluation apres une formation », 3 de la fiche n° 7 de l'annexe 205

Modification du A « Evaluation apres une formation », 4 de la fiche n° 7 de l'annexe 206
Modification du B « validation des acquis de l'experience VAE », 1 de la fiche n° 7 de l'annexe 206
Modification du B « validation des acquis de l'experience VAE », 3 de la fiche n° 7 de l'annexe 207
Modification du B « Validation des acquis de l'experience », 3 « Refus de validation ou validation partielle » de la fiche 7 «
Referentiel de certification » de l'annexe a l'avenant n° 1 du 23 avril 2009 210
Modification du champ d'application 198
Modification du niveau de prestation de la garantie deces 182
Modification du niveau de prestation de la garantie incapacite 182
Modification du niveau de prestation de la garantie invalidite 182
Modification du paragraphe « Cotisations » 193, 248, 251
Modification du preambule 166
Modification du preambule du chapitre III 170
Modification du referentiel de certification 151
Modification du referentiel de formation 151
Modification et denonciation de l'adhesion de l'entreprise au PERCOI 145
Modification et denonciation de l'adhesion de l'entreprise au plan 141
Modifications a l'accord du 27 juin 2001 relatif a la formation professionnelle 82
Modifications a l'accord prevoyance du 28 janvier 1994 74
Modifications de l'accord du 23 septembre 2011 289
Modifications de l'annexe III 172
Modifications des statuts du FORCO 290
Modifications du chapitre Ier sur les dispositions communes 166
Modifications du chapitre II « Accord de participation » 168
Modifications du chapitre III « Accord-cadre d'interressement » 170
Modifications du chapitre IV « Reglement du PEI » 171
Modifications du chapitre V « Reglement du PERCOI » 171
Modulation 15
Mutations de poste 28

N

Nature et objet des CQP 76
Negociation annuelle des salaires de la branche 26
Negociation annuelle des salaires de la branche. 26
Negociation d'accords d'harmonisation 199
Nombre de membres 8
Notification, depot, publicite et demande d'extension 233
Nouvelle annexe ouvriers/ouvrieres 222
Nouvelle annexe VDL 42
Nouvelle classification generale 32

O

Objectifs generaux 224
Objet 122, 138, 141, 284, 288, 296
Objet de l'accord 146, 212, 220, 252, 254, 264-266
Objet et champ d'application de l'accord 133
Objet, denomination et champ d'intervention 301
Objet, duree et effets de la convention 1
Obligations des organismes de formation 77
Obtention du CQP 77
OPCA 279
Opcommerce (OPCO) 300
Organisation des cycles de formation 77
Organisation des reunions de la section professionnelle 185
Organisation du temps de travail 67
Organismes assureurs designes 117

P

Parcours professionnel, promotion et mobilite 149
Parentalite 148
Partenariats et communication 225

Particularites a l'emploi des femmes et des jeunes 20
 Periode d'essai 49
 Periode d'essai dans les entreprises de conception-fabrication d'articles de sport 246
 Periode d'essai et preavis 245
 Periode des conges payes et ordre des departs en conge 16
 Personnel a temps partiel 14
 Personnel cadre 61, 75
 Personnel non cadre 59, 74
 Personnel saisonnier
 - electorat et eligibilite 6
 Personnes pouvant obtenir le CQP 76
 Port des fardeaux (Sieges - Port des fardeaux) 20
 Port des fardeaux (Sieges. - Port des fardeaux) 21
 Portabilite des droits de prevoyance complementaire 63, 173
 Portant modifications de la convention collective 119
 Portee de l'accord 119, 150
 Portee de l'avenant 115, 118, 151
 Positionnement 253
 Preambule 31, 41, 45, 79, 82, 130, 133, 137, 151, 191, 194, 204, 205, 209, 210, 219, 221, 223, 233, 246, 249, 251, 253,
 255, 256, 259, 260, 280, 300
 Preavis dans les entreprises de conception-fabrication d'articles de sport 246
 Prerequis et modalites d'acces 220, 252, 254
 Presentation de la demande 92
 Prevoyance 116, 172, 189, 193
 Principes generaux de la politique formation de la branche 224
 Prise en compte de la situation des salaries en cumul emploi-retraite 190
 Prise en compte des contraintes liees a la maternite et a la parentalite 148
 Pro-A 249
 Procedure de licenciement 29
 Protection des delegates du personnel 8
 Protection des membres du comite d'entreprise 11
 Publicite 290
 Publicite (Extension du present avenant. - Publicite) 181, 189
 Publicite et extension 48, 118, 151, 176, 181, 186, 189, 264, 267
 Publicite, depot et date d'application 219

Q

Qualification ciblee 95

R

Reception des delegates du personnel 7
 Reconduction de la designation d'AG2R Prevoyance et de l'OCIRP en tant qu'organismes assureurs 174
 Reconnaissance dans la classification professionnelle 221, 253, 254
 Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) 256, 259
 Reconversion ou promotion par l'alternance Pro-A 233
 Recrutement 147
 Rectificatif de l'accord du 11 octobre 1989 186
 Reduction maximale de l'horaire de travail 213
 Referentiel de certification 103
 Referentiels 204
 Regime de prevoyance 58, 181, 247, 251, 260
 Registre des reclamations 7
 Reglement des litiges 141, 146
 Reglement des litiges (Differends. - Reglement des litiges) 133
 Reglement du plan d'epargne interentreprises (PEI) 137
 Reglement du plan d'epargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) 141
 Reglement interieur 287, 299
 Remuneration 46, 69
 Remunerations 81
 Repartition de la duree hebdomadaire du travail pour un horaire de trente-neuf heures 14
 Repartition entre les beneficiaires 135

Repos dominical (Vienne) 73
Repos hebdomadaire Isere 52
Repos hebdomadaire Isere Annexe ouverture au public des etablissements 53
Representants syndicaux au comite d'entreprise 10
Resiliation du contrat de travail 29
Ressources et depenses 286, 298
Retraite 51
Reunion du comite d'entreprise 10
Reunions et role du conseil paritaire de surveillance 55
Revenus 140, 145
Revenus du PEI-PERCOI 128
Revision 218
Revision du CQP « Preparateur-reparateur de vehicules de loisirs » 205
Revision et denonciation 233
Revision et denonciation (Duree. - Revision et denonciation) 279
Role des delegues du personnel 7
Role du comite d'entreprise 10

S

Saisonnalite dans le departement de la Savoie 53
Salaires 262, 263
Salaires au 1er mars 2021 270
Salaires au 1er mars 2022 272
Salaires et primes 26
Salaires mensuels minima conventionnels 269, 270, 276-278
Salaires minima au 1er avril 2019 269
Salaires minima conventionnels 264
Salaires minima conventionnels (grille generale) 277
Salaires minima conventionnels (grille ouvriers/ouvrieres) 278
Salaires minima conventionnels au 1er avril 2014 266
Salaires minima conventionnels au 1er avril 2018 267
Salaires minimaux au 1er aout 2022 274
Salaires ouvriers au 1er aout 2022 275
Salaires ouvriers au 1er mars 2022 271
Salaries concernees. - Beneficiaires 122
Sections financieres 282, 293, 304
Sections professionnelles 282
Sections professionnelles paritaires 293, 304
Sections syndicales d'entreprise 3
Service de proximite 304
Service national 19
Siege social 284, 296
Sieges - Port des fardeaux 21
Sieges. - Port des fardeaux 21
Signataires 299
Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agree des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution (Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agree des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution) 284
Stipulations finales 217
Suivi 70
Suivi de l'accord 137, 150, 196
Supplance 7, 10
Suppression des mentions relatives aux limitations d'age 184

T

Taux de cotisation 117
Temps de travail et logement dans les entreprises saisonnieres 79
Temps partiel 45, 69
Texte de base 1, 279, 300
Titre a finalite professionnelle « Technicien(ne) - vendeur(se) cycle » 253
TPE-PME. ? Entreprises de moins de 50 salaries 226

Transfert des avoirs 128
Transfert des avoirs hors du PEI 140
Transmission des accords d'entreprise 203
Travail a temps partiel 113, 149, 191
Travail de nuit 20

V

Vendeur(se) cycle » (Titre a finalite professionnelle « Technicien(ne) - vendeur(se) cycle ») 253
Vendeur(se) produits de glisse » (CQP « Technicien(ne) - vendeur(se) produits de glisse ») 251
Vendeur(se) produits sports (CQP technicien(ne) - vendeur(se) produits sports) 219
Versement de la prime 136
Versements au PEI 138
Versements au PERCOI 142
Versements sur les plans (PEI-PERCOI) 124
Voies d'acces a la certification 100
Volontariat et la prise en compte du changement d'avis ou de l'evolution de la situation personnelle des salaries 195

