

**CONVENTION COLLECTIVE
NATIONALE
DES ENTREPRISES DE LA FILIERE
SPORTS-LOISIRS (conception,
fabrication, services et commerce des
articles de sport et équipements de
loisirs)**

Etendue par arrêté du 11 octobre 1989, JO 21 octobre 1989

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du commerce des articles de sports et de loisirs (FNCASL) ;
Fédération nationale des distributeurs de véhicules de loisirs (anciennement
Chambre syndicale nationale des distributeurs de caravanes, autocaravanes 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.

Syndicat(s) 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. - F.E.C.T.A.M ;
UNSA(Adhésion par lettre du 6 décembre 2004).

SOMMAIRE

DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I – OBJET, DUREE ET EFFETS DE LA CONVENTION	7
CHAPITRE II - DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D’OPINION.....	9
CHAPITRE III – DELEGUES DU PERSONNEL	13
CHAPITRE IV – COMITE D’ENTREPRISE	18
CHAPITRE V – COMITE D’HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT).....	23
CHAPITRE VI – EMBAUCHAGE.....	24
CHAPITRE VII – DUREE DU TRAVAIL.....	27
CHAPITRE VIII – CONGES PAYES ANNUELS	29
CHAPITRE IX – AUTRES CONGES REMUNERES	32
CHAPITRE X – AUTRES CONGES NON REMUNERES	34
CHAPITRE XI – SERVICE NATIONAL.....	35
CHAPITRE XII – JOURS FERIES.....	36
CHAPITRE XIII – PARTICULARITES A L’EMPLOI DES FEMMES ET DES JEUNES..	37
CHAPITRE XIV – MATERNITE, ADOPTION, CONGE PARENTAL D’EDUCATION....	39
CHAPITRE XV – MALADIE / ACCIDENT	45
CHAPITRE XVI – SALAIRES ET PRIMES.....	48
CHAPITRE XVII – RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	52
CHAMP D’APPLICATION	58
Avenant du 6 novembre 2017 relatif au champ d’application de la Convention collective et à sa dénomination	58
Accord du 7 décembre 2017 relatif au champ d’application et à l’activité de fabrication d’articles de sport.....	60
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 collective des entreprises de la filière sports-loisirs	62
CADRES.....	64
Avenant du 11 octobre 1989.....	64
CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE.....	69
Accords du 06 mai 2021 relatif à la classification professionnelle	69
SALAIRES.....	86

Accord du 14 septembre 2007	86
Accord du 19 avril 2012 relatif aux salaires minima conventionnels	88
Accord du 10 avril 2014 relatif aux salaires minima conventionnels	90
Accord du 29 mars 2018 relatif aux salaires minima conventionnels	92
Accord du 21 février 2019 relatif aux salaires minima conventionnels	94
Accord du 11 février 2021 relatif aux salaires minima conventionnels	97
Accord du 27 janvier 2022 relatif aux salaires minima conventionnels (grille générale).....	99
Accord du 27 janvier 2022 relatif aux salaires minima conventionnels (grille ouvrier/ouvrières)	101
Accord du 11 juillet 2022 relatif aux salaires minima conventionnels (grille générale).....	102
Accord du 11 juillet 2022 relatif aux salaires minima conventionnels (grille ouvrier/ouvrières)	104
Accord du 9 février 2023 relatif aux salaires minima conventionnels (grille générale).....	106
Accord du 9 février 2023 relatif aux salaires minima conventionnels (grille ouvrier/ouvrières)	109
Accord du 9 février 2024 relatif aux salaires minima conventionnels (grille générale).....	111
Accord du 9 février 2024 relatif aux salaires minima conventionnels (grille ouvrier/ouvrières)	113
FORMATION PROFESSIONNELLE	114
Accord du 27 juin 2001	114
Accord du 26 septembre 2001 portant création de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)	117
Certificat de qualification professionnelle – Accord du 25 juin 2002	120
CQP « Technicien-vendeur en produits sport (maîtrise professionnelle) option maintenance cycle, option produits de glisse, options sports de raquette » - Accord du 4 novembre 2004	122
CQP « Préparateur-réparateur de véhicules de loisirs » - Accord du 12 mai 2005.....	178
Accord du 12 mai 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.....	219
Accord du 9 février 2012 – création d'une section professionnelle	232
Accord du 6 mai 2021 – Formation, Alternance et développement des compétences dans la branche des entreprises de la filière sports-loisirs	233

Accord du 1er juillet 2021 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l’alternance (Pro-A).....	246
Avenant n°1 du 25 novembre 2021 à l’accord du 1er juillet 2021 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l’alternance (Pro-A)	262
Avenant n°2 du 19 mai 2022 à l’accord du 1er juillet 2021 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l’alternance (Pro-A)	265
FONDS PARITAIRE DE SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS	268
Accord du 2 décembre 2009	268
TEMPS PARTIEL.....	270
Accord du 26 avril 1993 relatif aux temps partiels	270
Accord du 23 juin 2014 relatif au travail à temps partiel.....	274
REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL A 35 HEURES	277
Accord du 12 avril 1999 relatif à l’aménagement et à la réduction du temps de travail	277
PREVOYANCE	283
Accord du 28 janvier 1994 relatif au régime de prévoyance	283
Accord du 28 janvier 1994 portant création du Conseil paritaire de surveillance et gestion du régime de prévoyance.....	293
DESIGNATION DES ORGANISMES ASSUREURS.....	298
Avenant n° 6 du 10 février 2011	298
EPARGNE SALARIALE	300
Accord du 22 octobre 2008.....	300
EGALITE HOMMES / FEMMES.....	360
Accord du 22 octobre 2008.....	360
ACCORDS LOCAUX.....	366
Isère - Accord du 10 juillet 1991 relatif au repos hebdomadaire dans les commerces de vente au détail de caravanes et accessoires.....	366
Savoie - Accord du 24 mars 1993 dispositions relatives à la saisonnalité dans le département de la Savoie.....	368
Vienne – Accord du 19 mars 2002 relatif au repos dominical	370
ENTREPRISES SAISONNIERES	371
Avenant du 2 décembre 2003	371
TRAVAIL DOMINICAL.....	374
Accord du 6 novembre 2017 relatif aux contreparties au travail dominical ...	374
(Etendu par arrêté du 10 novembre 2021 JORF 19 novembre 2021)	374

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION	378
Accord du 29 mars 2018 portant création d'une Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	378
ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE	384
Accord du 10 décembre 2020 relatif à la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)	384
PERIODE D'ESSAI ET PREAVIS DANS LES ENTREPRISES DE CONCEPTION-FABRICATION D'ARTICLES DE SPORT ET DE LOISIRS	394
Accord du 30 septembre 2021 relatif à la période d'essai et au préavis dans les entreprises de conception-fabrication d'articles de sport et de loisirs	394



DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I – OBJET, DUREE ET EFFETS DE LA CONVENTION

Article 1 Champ d'application

En vigueur non étendu.

La présente convention, conclue conformément à l'article L. 133-1 du Livre 1^{er} du Code du Travail, règle, pour l'ensemble du territoire national et 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 sport 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 52.4 W et 50.1 Z. 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 également rattachés aux numéros de code APE de l'INSEE : 32.30ZA – Fabrication d'articles de sport.

Article 2 Durée, dénonciation et révision de la convention

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 1^{er} novembre 1989.

2. Dénonciation

A défaut de dénonciation par l'une des parties contractantes deux 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 un 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*.

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

Article 3

Effets de la convention

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 par 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 LIBERTE D'OPINION

Article 4 Liberté d'opinion et syndicale

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.

Article 5 Autorisations d'absence

En vigueur étendu.

Dernières modifications : modifié par avenant du 20 septembre 2012, arrêté d'extension du 22 juillet 2013, JORF du 31 juillet 2013.

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

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

La prise en charge des frais occasionnés par les salariés pour se rendre aux réunions paritaires de branche se fera dans la limite de deux 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, 2^e 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 pas 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 1^{er} janvier de chaque année.

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

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

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

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

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

Article 6 Sections syndicales d'entreprise

En vigueur étendu.

Dernières modifications : modifié par avenant du 20 septembre 2012, arrêté d'extension du 22 juillet 2013, JORF du 31 juillet 2013.

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

1. Affichage des communications syndicales

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur un ou deux panneaux réservés à cet usage et distinct 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 deux cents salariés, un local sera mis à la disposition des délégués et des sections syndicales.

Dans les entreprises ou établissements où sont occupés au moins mille 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 cinquante 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 dix heures par an dans les entreprises occupant au moins cinq cents salariés et quinze heures par an dans celles occupant au moins mille 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.

Article 7 Exercice des fonctions syndicales

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 trois 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 trente 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 – DELEGUES DU PERSONNEL

Article 8 Nombre de délégués au personnel *

En vigueur étendu.

Dernières modifications : modifié par avenant du 20 septembre 2012, arrêté d'extension du 22 juillet 2013, JORF du 31 juillet 2013.

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 ;
- A partir de 1000 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.

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

Article 9 Collèges électoraux

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 cadre si le nombre d'agents de maîtrise et techniciens est inférieur à cinq.

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.

Article 10 Conditions d'électorat

En vigueur étendu.

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans accomplis, ayant travaillé trois 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.

Article 11 Conditions d'éligibilité

En vigueur étendu.

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

Article 12 Personnel saisonnier : électorat et éligibilité

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 trois mois pour être électeur et de six 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.

Article 13 Dérogations aux conditions d'ancienneté

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 deux tiers 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.

Article 14 Durée du mandat

En vigueur étendu.

Dernière modification : modifié par avenant du 20 septembre 2013, arrêté du 22 juillet 2013, JORF di 31 juillet 2013.

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

Article 15 Suppléance

En vigueur étendu.

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

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

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

Article 16 Rôle des délégués du personnel

En vigueur étendu.

Dernière modification : modifié par avenant du 20 septembre 2013, arrêté du 22 juillet 2013, JORF di 31 juillet 2013.

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

Article 17 Réception des délégués du personnel

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 une 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.

Article 18 Registre des réclamations

En vigueur étendu.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'entreprise, deux 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 six 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.

Article 19 Heures de délégation

En vigueur étendu.

Dernière modification : modifié par avenant du 20 septembre 2013, arrêté du 22 juillet 2013, JORF di 31 juillet 2013.

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

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

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

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

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

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

De même, en l'absence de C.H.S.C.T. dans les entreprises de plus de cinquante salariés, les délégués du personnel bénéficieront du crédit d'heures alloué aux membres du C.H.S.C.T.

Article 20 Protection des délégués du personnel

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 ;
- A 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 – COMITE D'ENTREPRISE

Article 21 Nombre de membres

En vigueur étendu.

Dernière modification : modifié par avenant du 20 septembre 2013, arrêté du 22 juillet 2013, JORF di 31 juillet 2013.

1. Institution

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

2. Nombre de membres

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

NOMBRE DE SALARIES DANS L'ENTREPRISE	NOMBRE DE TITULAIRES	NOMBRE DE SUPPLEANTS
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

Article 22 Collèges électoraux

Les membres du comité d'entreprise 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 cadre si le nombre d'agents de maîtrise et de techniciens est inférieur à cinq.

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 vingt-cinq 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.

Article 23 Conditions d'électorat

En vigueur étendu.

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

Article 24 Conditions d'éligibilité

En vigueur étendu.

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de dix-huit ans accomplis et travaillant sans interruption dans l'entreprise depuis un 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 de l'ordonnance 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.

Article 25 Dérogations aux conditions d'ancienneté

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 deux tiers 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.

Article 26 Durée du mandat

En vigueur étendu.

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

Article 27 Suppléance

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.

Article 28 Représentants syndicaux au comité d'entreprise

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 trois cents 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.

Article 29 Rôle du comité d'entreprise

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.

Article 30 Réunion du comité d'entreprise

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 une 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, trois 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.

Article 31 Budget du comité d'entreprise

En vigueur étendu.

1. Œuvres sociales et culturelles

La contribution annuelle versée par l'employeur pour financer les œuvres 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 œuvres 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.

Article 32 Heures de délégation

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.

Article 33 Protection des membres du comité d'entreprise

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 ;
- A 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 – COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Article 34 C.H.S.C.T.

En vigueur étendu.

Dernières modifications : modifié par avenant du 20 septembre 2012, arrêté d'extension du 22 juillet 2013, JORF du 31 juillet 2013.

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

Dans les établissements qui ont atteint un effectif d'au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes, un C.H.S.C.T. 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 C.H.S.C.T. bénéficie pour la durée de son mandat, d'un stage de formation nécessaire à l'exercice de ses missions d'une durée maximale de trois 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 cinquante salariés, les délégués du personnel, s'ils existent, sont investis des missions dévolues aux membres du C.H.S.C.T. dans les conditions prévues à l'article 19 de la présente convention ; ils sont également soumis aux mêmes obligations.

CHAPITRE VI – EMBAUCHE

Article 35 Modalités d'embauchage

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.

Article 36 Engagement et période d'essai

En vigueur étendu.

Dernières modifications : modifié par avenant du 20 septembre 2012, arrêté d'extension du 22 juillet 2013, JORF du 31 juillet 2013.

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.

Article 37 **Emploi de certaines catégories de travailleurs**

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.

Article 38 **Contrat à durée déterminée**

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 du 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.

Article 39 **Personnel à temps partiel**

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 sept 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 tiers 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 trois 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.

Article 40 Répartition de la durée hebdomadaire du travail pour un horaire de trente-neuf heures

En vigueur étendu.

La durée hebdomadaire du travail pour les salariés employés sur la base de trente-neuf 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 – DUREE DU TRAVAIL

Article 41 Modulation

(Supprimé étendu par avenant 2 décembre 2005, étendu par arrêté du 24 octobre 2006, publié au JO du 4 novembre 2006)

Article 42 Amplitude de la journée de travail

(Supprimé par accord du 24 mars 1992, étendu par arrêté le 6 juillet 1992, publié au JO le 17 juillet 1992)

Article 43 Heures supplémentaires

En vigueur étendu.

Dernière modification : modifié par avenant du 20 septembre 2012, arrêté d'extension du 22 juillet 2013, JORF du 31 juillet 2013.

1. Heures supplémentaires

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

Elles donneront lieu :

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

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

2. Contingent d'heures supplémentaires

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

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

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

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

3. Contrepartie obligatoire en repos

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

- A 50% de ces heures supplémentaires pour les entreprises de 20 salariés ou moins ;
- A 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 deux mois suivant l'ouverture du droit.

CHAPITRE VIII – CONGES PAYES ANNUELS

Article 44 Durée des congés payés

En vigueur étendu.

Dernières modifications : modifié par avenant du 20 septembre 2012, arrêté d'extension du 22 juillet 2013, JORF du 31 juillet 2013.

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

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

L'année de référence s'entend du 1^{er} 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 L3132-11 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.

Article 45 Période des congés payés et ordre des départs en congé

En vigueur étendu.

La période de congés payés est fixée du 1^{er} 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.

Article 46 Indemnité de congés payés

En vigueur étendu.

Dernières modifications : modifié par avenant du 20 septembre 2012, arrêté d'extension du 22 juillet 2013, JORF du 31 juillet 2013.

L'indemnité afférente au congé est égale au dixième 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 précédant le congé.

Article 47 Indemnité compensatrice de congés payés

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.

Article 48 Congés supplémentaires pour fractionnement des congés

En vigueur étendu.

La fraction des congés à accorder obligatoirement d'une façon continue pendant la période légale des congés payés est de dix-huit 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 vingt-quatre jours ouvrables, sauf accord des parties.

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

Article 49 Congés supplémentaires pour rappel d'un salarié pendant ses congés payés

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 deux 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.

Article 50 Congé supplémentaire des jeunes mères de famille

En vigueur étendu.

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

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

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

Article 51 Congés des jeunes travailleurs ou apprentis

En vigueur étendu.

Les jeunes travailleurs ou apprentis ayant moins d'un an de présence et âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente 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 CONGES REMUNERES

Article 52 Congés supplémentaires d'ancienneté

En vigueur étendu.

La durée des congés est augmentée à raison de :

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

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

Article 53 Congé supplémentaire des pères ou des mères de famille pour soigner un enfant malade

En vigueur étendu.

Sous réserve de comptabiliser un 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 six 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 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 deux parents travaillent dans la même entreprise, il ne pourra être accordé plus de six 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.

Article 54 Congés supplémentaires pour événements familiaux

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 sœur : 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 CONGES NON REMUNERES

Article 55 Congé sabbatique

En vigueur étendu.

Le salarié qui justifie dans l'entreprise d'une ancienneté d'au moins trente-six mois consécutifs ou non, ainsi que de six années d'activité professionnelle et qui n'a pas bénéficié au cours des six 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 six mois et d'une durée maximale de onze mois, pendant lequel son contrat de travail est suspendu.

Le salarié qui désire bénéficier de ce congé doit en informer son employeur par pli recommandé avec accusé de réception au moins trois 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 six 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.

Article 56 Congé création d'entreprise

En vigueur étendu.

Le salarié ayant une ancienneté de trente-six 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 deux ans pendant lequel le contrat de travail est suspendu.

Au moins trois mois avant la fin de son congé, il appartient au salarié d'informer l'employeur par pli recommandé 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 pli recommandé avec accusé de réception le mettre en demeure de lui faire savoir sa décision. Le défaut de réponse du salarié dans un délai de huit 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 Appel de préparation à la défense

En vigueur étendu.

Dernière modification : modifié par avenant du 20 septembre 2012, arrêté d'extension du 22 juillet 2013, JORF du 31 juillet 2013.

Tout salarié âgé de seize à vingt-cinq ans, qui participe à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un 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 FÉRIES

Article 58 Jours fériés

En vigueur étendu.

Dernière modification : modifié par avenant du 20 septembre 2012, arrêté d'extension du 22 juillet 2013, JORF du 31 juillet 2013.

1. Sont considérés comme fériés les jours suivants :

- 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1^{er} 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 1^{er} 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 – PARTICULARITES A L'EMPLOI DES FEMMES ET DES JEUNES

Article 59 Durée du travail

En vigueur étendu.

Dernière modification : modifié par avenant du 20 septembre 2012, arrêté d'extension du 22 juillet 2013, JORF du 31 juillet 2013.

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 quatre heures et demie.

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.

Article 60 Travail de nuit

En vigueur étendu.

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

Article 61 Abattements d'âge sur les salaires

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 six mois de pratique professionnelle, les abattements d'âge sur les salaires seront supprimés. Toutefois, si des jeunes salariés obtiennent avant le délai de six 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 C.A.P. ou d'un examen de fin d'apprentissage.

Article 62 Emploi à l'extérieur

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 seize ans.

Les jeunes de seize à dix-huit ans ne peuvent être employés à l'extérieur des magasins et boutiques pendant plus de six heures par jour, ils doivent l'être par poste de deux heures au plus, séparés par intervalles d'une 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 dix-huit ans.

L'emploi des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans et des femmes de tous âges en extérieur est interdit de façon absolue après vingt 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.

Article 63 **Sièges - Port des fardeaux**

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, trainer 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 : 20kg
 - Filles ou femmes de 16 à 17 ans : 10kg
 - Filles ou femmes de 18 ans et au-dessus : 25 kg

CHAPITRE XIV – MATERNITE, ADOPTION, CONGE PARENTAL D'EDUCATION

Article 64 Maternité

En vigueur étendu.

Dernière modification : modifié par Avenant du 2 décembre 2005 art. 5 BO convention collective 2006-24 étendu par arrêté du 24 octobre 2006, JORF 4 novembre 2006.

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

Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de 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 postnatal, 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'enfant après la naissance : 1
Nombre d'enfants avant la naissance : 0
6 semaines avant + 10 semaines après = 16 semaines au total

Nombre d'enfant après la naissance : 2
Nombre d'enfants avant la naissance : 0
12 semaines avant + 22 semaines après = 32 semaines au total

Nombre d'enfant après la naissance : 2
Nombre d'enfants avant la naissance : 1
6 semaines avant + 10 semaines après = 16 semaines au total

Nombre d'enfant après la naissance : 3
Nombre d'enfants avant la naissance : 0
24 semaines avant + 22 semaines après = 46 semaines au total

Nombre d'enfant après la naissance : 3
Nombre d'enfants avant la naissance : 1
12 semaines avant + 22 semaines après = 34 semaines au total

Nombre d'enfant après la naissance : 3
Nombre d'enfants avant la naissance : 2
8 semaines avant + 18 semaines après = 26 semaines au total

Nombre d'enfant après la naissance : 4
Nombre d'enfants avant la naissance : 0
24 semaines avant + 22 semaines après = 46 semaines au total

Nombre d'enfant après la naissance : 4

Nombre d'enfants avant la naissance : 1
24 semaines avant + 22 semaines après = 46 semaines au total

Nombre d'enfant après la naissance : 4
Nombre d'enfants avant la naissance : 2
12 semaines avant + 22 semaines après = 34 semaines au total

Nombre d'enfant après la naissance : 4
Nombre d'enfants avant la naissance : 3
8 semaines avant + 18 semaines après = 26 semaines au total

Nombre d'enfant après la naissance : 5
Nombre d'enfants avant la naissance : 0
24 semaines avant + 22 semaines après = 46 semaines au total

Nombre d'enfant après la naissance : 5
Nombre d'enfants avant la naissance : 1
24 semaines avant + 22 semaines après = 46 semaines au total

Nombre d'enfant après la naissance : 5
Nombre d'enfants avant la naissance : 2
24 semaines avant + 22 semaines après = 46 semaines au total

Nombre d'enfant après la naissance : 5
Nombre d'enfants avant la naissance : 3
12 semaines avant + 22 semaines après = 34 semaines au total

Nombre d'enfant après la naissance : 5
Nombre d'enfants avant la naissance : 4
8 semaines avant + 18 semaines après = 24 semaines au total

Nombre d'enfant après la naissance : 6
Nombre d'enfants avant la naissance : 0
24 semaines avant + 22 semaines après = 46 semaines au total

Nombre d'enfant après la naissance : 6
Nombre d'enfants avant la naissance : 1
24 semaines avant + 22 semaines après = 46 semaines au total

Nombre d'enfant après la naissance : 6
Nombre d'enfants avant la naissance : 2
24 semaines avant + 22 semaines après = 46 semaines au total

Nombre d'enfant après la naissance : 6
Nombre d'enfants avant la naissance : 3
24 semaines avant + 22 semaines après = 46 semaines au total

Nombre d'enfant après la naissance : 6
Nombre d'enfants avant la naissance : 4
12 semaines avant + 22 semaines après = 34 semaines au total

Nombre d'enfant après la naissance : 6
Nombre d'enfants avant la naissance : 5
8 semaines avant + 18 semaines après = 24 semaines au total

Pathologie de la mère :

NOMBRE D'ENFANTS AVANT LA NAISSANCE	0	1	2	3	4	5
SEMAINES SUPPLEMENTAIRES	+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

Article 65 Adoption

En vigueur étendu.

Dernière modification : modifié par Avenant du 2 décembre 2005 art. 5 BO convention collective 2006-24 étendu par arrêté du 24 octobre 2006, JORF 4 novembre 2006.

Tout salarié à qui un organisme habilité confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, et de dix-huit semaines si l'adoption a pour effet de porter à trois 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 vingt-deux 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 l'adoption : 1
 Nombre d'enfant avant l'adoption : 0
 Nombre de semaines de congés : 10

Nombre d'enfants après l'adoption : 2
 Nombre d'enfant avant l'adoption : 0
 Nombre de semaines de congés : 22

Nombre d'enfants après l'adoption : 2
 Nombre d'enfant avant l'adoption : 1
 Nombre de semaines de congés : 10

Nombre d'enfants après l'adoption : 3
 Nombre d'enfant avant l'adoption : 0
 Nombre de semaines de congés : 22

Nombre d'enfants après l'adoption : 3

Nombre d'enfant avant l'adoption : 1
Nombre de semaines de congés : 22

Nombre d'enfants après l'adoption : 3
Nombre d'enfant avant l'adoption : 2
Nombre de semaines de congés : 18

Nombre d'enfants après l'adoption : 4
Nombre d'enfant avant l'adoption : 0
Nombre de semaines de congés : 22

Nombre d'enfants après l'adoption : 4
Nombre d'enfant avant l'adoption : 1
Nombre de semaines de congés : 22

Nombre d'enfants après l'adoption : 4
Nombre d'enfant avant l'adoption : 2
Nombre de semaines de congés : 22

Nombre d'enfants après l'adoption : 4
Nombre d'enfant avant l'adoption : 3
Nombre de semaines de congés : 18

Article 66 Congé parental d'éducation

En vigueur étendu.

Dernière modification : modifié par Avenant du 2 décembre 2005 art. 5 BO convention collective 2006-24 étendu par arrêté du 24 octobre 2006, JORF 4 novembre 2006.

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté d'un an minimum dans l'entreprise à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de seize 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 A.R. " 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 d'un an.

Au terme de cette période, ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard, au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, au troisième 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 un 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 mi-temps en congé parental.

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

CHAPITRE XV – MALADIE / ACCIDENT

Article 67 Maladie

En vigueur étendu.

Dernière modification : modifié par Avenant du 28 septembre 2010, arrêté d'extension du 29 décembre 2011, JORF du 6 janvier 2012.

1. Suspension du contrat de travail

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

ANCIENNETE	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 six mois est porté à un 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 deux 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 %
Après 9 ans de présence	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 60 %
Après 21 ans de présence	70 jours à 90 % 70 jours à 60 %
Après 26 ans de présence	80 jours à 90 % 80 jours à 60 %
Après 31 ans de présence	90 jours à 90 % 90 jours à 90 %

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

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

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

Article 68 Maladie professionnelle, accident du travail

En vigueur étendu.

Dernière modification : modifié par Avenant du 28 septembre 2010, arrêté d'extension du 29 décembre 2011, JORF du 6 janvier 2012.

1. Suspension du contrat de travail

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

2. Justificatif

Le salarié devra, pour bénéficier des dispositions de cet article, faire parvenir à l'employeur un certificat médical ou un avis de prolongation dans les deux 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%
Après 9 ans de présence	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 90%

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.

CHAPITRE XVI – SALAIRES ET PRIMES

Article 69 Modalité de calcul des salaires

En vigueur étendu.

Le salaire minimum garanti afférent à chaque classification professionnelle est fixé aux barèmes joints à l'annexe 1 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 paye.

Article 70 Négociation annuelle des salaires de la branche

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.

Article 71 Egalité de salaire et d'emploi

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 deux 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 deux sexes et pour les salariés français et étrangers.

Article 72 Majoration pour travail de nuit

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 p. 100 ou d'avantages correspondants s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Article 73

Garantie de rémunération annuelle

En vigueur étendu.

Dernière modification : modifié par Avenant du 2 décembre 2005 art. 1^{er} BO conventions collectives 2006-6 étendu par arrêté du 12 mai 2006, JORF 25 mai 2006.

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

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

A. Au 31 décembre ou à la date de clôture de l'exercice, ou lors du départ du salarié de l'entreprise, l'employeur vérifie que le montant total des salaires bruts perçus pour la période considérée est au moins égale à la garantie de rémunération annuelle (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 1^{er} 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 1^{er} 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.

Article 74 Mutations de poste

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 trois 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.

Article 75 Modalités de paiement des salaires

En vigueur étendu.

Le paiement des salaires a lieu une fois par mois.

Il est remis au moment du paiement des salaires un bulletin de 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 A.P.E.).
3. L'intitulé de la présente convention collective nationale applicable au salarié, à savoir « C.C.N. 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 paye considérée.
15. Le bulletin de paye doit être conservé sans limite de temps.
16. Le nom des organismes de retraite complémentaire et de prévoyance.

Article 76 Maintien des avantages acquis en cas de modification de l'employeur

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 – RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 77 Procédure de licenciement

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.

Article 78 Délai-congé

En vigueur étendu.

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

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

Démission :

ANCIENNETE	DELAÏ DE CONGE
Moins de 6 mois	15 jours
6 mois ou plus	1 mois

Licenciement :

ANCIENNETE	DELAÏ DE CONGE
Moins de 6 mois	15 jours
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.

Article 79 Heures d'absence pour recherche d'emploi

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 deux 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.

Article 80 Indemnité de licenciement

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 un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année de dix ans d'ancienneté.

Article 81 Départ en retraite

En vigueur étendu.

Dernière modification : modifié par avenant du 28 septembre 2010, arrêté d'extension du 20 décembre 2011, JORF du 6 janvier 2012.

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 :

- A partir de 2 ans de présence continue dans l'entreprise, 1/20 du salaire mensuel moyen des 3 derniers mois par année de service ;
- A 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 d'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 quatre années suivantes.

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



DISPOSITIONS DIVERSES

Article 82 Conciliation et interprétation

En vigueur étendu.

Dernière modification : modifié par Avenant du 2 décembre 2005 art. 9 BO conventions collectives 2006-24 étendu par arrêté du 24 octobre 2006, JORF 4 novembre 2006.

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

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

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

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

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

Article 83 Dépôt de la convention

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.

Article 84 Adhésion à la convention

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.

Article 85 Extension de la convention

En vigueur étendu.

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

ANNEXES

CHAMP D'APPLICATION

Avenant du 6 novembre 2017 relatif au champ d'application de la Convention collective et à sa dénomination

Article 1

L'article 1^{er} de la convention collective, intitulé « champ d'application », devient :

« La présente convention, conclue conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail, règle, pour l'ensemble du territoire national et 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 chacun de ses établissements dont l'activité principale est :

- Le commerce d'articles et d'équipements de sports et de loisirs, sous toutes ses formes ;
- La réparation ou la location d'articles et d'équipements de sports et de loisirs, sous toutes leurs formes ;
- La conception et la fabrication d'articles et d'équipements de sports et de loisirs, pour les activités non couvertes par ailleurs.

Par articles et équipements de sport et de loisirs sont entendus tous produits, neufs ou d'occasion, destinés initialement à la pratique sportive et aux loisirs ainsi que les services associés. Le commerce de vêtements et de chaussures, dits « de sport », est bien inclus dans ce domaine d'activité.

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

- Des activités dites « de glisse » avec les pratiques sur eau (surf, ski nautique, kitesurf, planche à voile etc.), sur neige (ski, surf, etc.), sur air (parapente, deltaplane, parachute, etc.) ;
- Des activités dites « de roulement » ou de mobilité active, avec les pratiques sur terre ou sur route (roller, skate, 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.

Les établissements soumis à cette convention, se trouvent généralement rattachés aux numéros de code APE de l'INSEE :

- 47.64, commerce de détail d'articles de sport en magasin spécialisé ;
- 47.91B, vente à distance sur catalogue spécialisé (pour les seules entreprises dont l'activité principale est le commerce d'articles de sport et équipements de loisirs)
- 77.21, location et location-bail d'articles de loisirs et de sports ;
- 32.30, fabrication d'articles de sport (si non couverts par une convention collective étendue) ;
- 46.4, commerce de gros de biens domestiques (pour les seuls articles de sport non repris par ailleurs).

La présente convention règle également pour l'ensemble du territoire national et 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 chacun de ses établissements dont l'activité principale est :

Le commerce et la location, sous toutes leurs formes, ainsi que l'entretien, l'aménagement et la réparation de véhicules de loisirs habitables camping-cars, caravanes, résidences mobiles et habitations légères de loisirs ainsi que les remorques, accessoires et matériels de plein air liés à la pratique du camping.

Les entreprises ou établissements soumis à cette convention, se trouvent généralement rattachés aux numéros de code APE de l'INSEE :

- 45.11Z, commerce de voitures et de véhicules automobiles légers ;
- 45.19Z, commerce d'autres véhicules automobiles ;
- 45.20A, entretien et réparation de véhicules automobiles légers ;
- 45.20B, entretien et réparation d'autres véhicules automobiles,
- 45.32 Z : commerce de détail d'équipements automobiles,
- 77.11 A : location de courte durée de voitures et de véhicules automobiles légers
- 77.11 B : location de longue durée de voitures et véhicules automobiles légers
- 77.39 Z : location et location-bail d'autres machines, équipements et biens matériels

Seuls les véhicules de loisirs habitables – camping-cars, caravanes, résidences mobiles et habitations légères – ainsi que les remorques, équipements et accessoires des véhicules de loisirs habitables et matériels de plein air liés à la pratique du camping - étant visés par ces codes.

Le code APE n'a cependant qu'une valeur indicative, et seule compte l'activité principale réelle de l'entreprise ou de l'établissement. »

Article 2

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

Article 3

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 et au conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires ont convenu de demander l'extension du présent accord.

Il s'appliquera le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel. Dans l'attente de l'extension de cet accord, l'ancien champ d'application continue de s'appliquer

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

Préambule

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.

Article 1 Modification du champ d'application

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 »

Article 2 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) ».

Article 3 Dispositions finales

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 1^{er} 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 collective des entreprises de la filière sports-loisirs

Préambule

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 deux 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.

Article 1 Fusion des champs d'application

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.

Article 2 Négociation d'accords d'harmonisation

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 1^{re} réunion est fixée au 17 avril 2018.

Article 3 **Entrée en vigueur et durée de l'accord**

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

Article 4 **Dispositions finales**

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.

CADRES

Avenant du 11 octobre 1989

(Étendu par arrêté du 8 janvier 1990, JO du 18 janvier 1990)

Dernières modifications :

- Accord du 28 septembre 2010 relatif à la mise en conformité de l'avenant « Cadres ».
- Avenant du 20 septembre 2012 rectifiant l'accord du 11 octobre 1989.

Article 1 Champ et date d'application

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 1^{er} janvier 1990.

Article 2 Définition du cadre

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 œuvre 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.

Article 3 Contrat individuel de travail

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.

Article 4 Période d'essai

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.

Article 5 Durée du travail

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 de travail.

Article 6 Maladie

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 : 2 mois à 100% ;
- Après 5 ans de présence continue : 2 mois à 100% et 1 mois à 75% ;
- Après 10 ans de présence continue : 2 mois à 100% et 2 mois à 75% ;
- Après 15 de présence continue : 3 mois à 100% et 2 mois à 75% ;
- Après 20 ans de présence continue : 3 mois à 100% et 3 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.

Article 7 Garantie de rémunération annuelle

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 1^{er} 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 1^{er} 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.

Article 8 Durée du délai-congé

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.

Article 9 Heures d'absence pour recherche d'emploi

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.

Article 10 Indemnité de licenciement

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 un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix 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.

Article 11 Retraite

1. Départ en retraite

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

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

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

Accords du 06 mai 2021 relatif à la classification professionnelle

Etendus par arrêté du 17 décembre 2021 au JORF n°0298 du 23 décembre 2021

Conclus pour une durée indéterminée ; ils annulent et remplacent 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 leur signature.

Pas de disposition spécifique prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ACCORD DU 6 MAI 2021 RELATIF A LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE GENERALE DES ENTREPRISES DE LA FILIERE SPORTS-LOISIRS

Entrée 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 1^{er} 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 1^{er} janvier 2022 pour les autres entreprises.

PRODUCTION – INDUSTRIALISATION – R&D			
QUALITE			
Métier	Descriptif	Statut (2)	Coeff (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)	Coeff (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)	Coeff (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)	Coeff (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*	Etudie, 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	T	220

	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.		
Ingenieur(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)	Coeff (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
Ingenieur(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)	Coeff (1)
Prototypiste/prototypeur(euse)*	Réalise les prototypes des produits selon les plans ou dessins fournis.	E	140
Développeur(se)*	A 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)	Coeff (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)	Coeff (1)
Alde 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, emballage 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(rice) 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 - établissement de plus de 10 salariés - établissement de plus de 20 salariés (possède une délégation de pouvoirs)	Am Am C	220 250 320
APPROVISIONNEMENT MAGASINS			
Métier	Descriptif	Statut (2)	Coeff (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)	Coeff (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)	Coeff (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)	Coeff (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)	Coeff (1)
Responsable de magasin	Manage une équipe de vendeurs et éventuellement d'animateurs de rayon pour les magasins les plus importants en terme d'effectifs, dynamise les ventes, applique et fait appliquer les consignes et décisions de la direction. 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(ice) 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(ice) 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(ice) 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.		

	<ul style="list-style-type: none"> - magasin jusqu'à 10 salariés animé par un(e) responsable de magasin (cf annexe 4) - magasin de moins de 10 salariés animé par un(e) directeur de magasin (cf annexe 4) - magasin de plus de 10 salariés animé par un(e) responsable de magasin (cf annexe 4) - magasin de plus de 10 salariés animé par un(e) directeur de magasin (cf annexe 4) 	C	320
		C	350
		C	350
		C	420
COMMERCE EXCLUSIVEMENT B TO B			
Métier	Descriptif	Statut (2)	Coeff (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 relèvent 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 GENERAUX			
Métier	Descriptif	Statut (2)	Coeff (1)
Personnel des services généraux*	Assure différentes tâches au sein des services généraux (gardiennage, restauration ...)	E	140
SECRETARIAT, ASSISTANCE AUX DIFFERENTES FONCTIONS DE L'ENTREPRISE			
<i>Tous ces postes nécessitent la maîtrise de l'outil informatique.</i>			
Métier	Descriptif	Statut (2)	Coeff (1)
Employé(e) administratif(ve) débutant(e)	moins d'un an de pratique professionnelle.	E	130

Secrétaire-hôte(sse) - Secrétaire-hôte(sse) débutant(e) : - Secrétaire-hôte(sse) : - Secrétaire-hôte(sse) confirmé(e) :	- accueil téléphonique et du public, divers travaux administratifs et de secrétariat	E	140
	- accueil téléphonique et du public, divers travaux administratifs et de secrétariat, a plus d'un an de pratique professionnelle	E	150
	- secrétaire-hôtesse maîtrisant pleinement les composants essentiels de son métier.	E	160
Assistant(e) : - Assistant(e) : - Assistant(e) confirmé(e) : - Assistant(e) expert(e) : - Assistant(e) de direction :	- assistance aux différentes fonctions de l'entreprise (logistique, achat, ressources humaines, services généraux,)	E	150
	- assistance aux différentes fonctions de l'entreprise (logistique, achat, ressources humaines), compétence au niveau du budget...	E	180
	- 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
	- 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)	Coeff (1)
Technicien(ne) informatique - Technicien(ne) : - Technicien(ne) confirmé(e) :	- 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
	- 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		
COMPTABILITE			
Métier	Descriptif	Statut (2)	Coeff (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)	Coeff (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)	Coeff (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 : <ul style="list-style-type: none"> - directeur(trice) financier(ière), - directeur(trice) informatique - directeur(trice) ressources humaines - directeur(trice) marketing - directeur(trice) communication 	C	500
Adjoint(e) ou directeur(trice) général(e)		C	550
Directeur(trice) général(e)		C	600

MARKETING-COMMUNICATION-DIGITAL

MARKETING

Métier	Descriptif	Statut (2)	Coeff (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)	Coeff (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)	Coeff (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	AM ou T	240

	la création et la mise en place de contenus ainsi que l'animation des communautés (réseaux sociaux)		
Responsable e-commerce*	responsable du développement commercial de la plateforme de vente en ligne	C	320

ANNEXES

(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.

**Accord du 6 mai 2021 relatif à l'annexe VDL de la classification
professionnelle
des entreprises de la filière sports-loisirs**

Entrée en vigueur

Au plus tard le 1^{er} octobre 2021.

ANNEXE VDL SPECIFIQUE AU SECTEUR DE LA DISTRIBUTION DE VÉHICULES DE LOISIRS (VDL)			
LOGISTIQUE			
Métier	Descriptif	coeff	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	coeff	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	coeff	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 deux 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. A 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 deux 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. A 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 deux 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. A 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 deux 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. A 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	coeff	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	350	c
	- jusqu'à 10 salariés	390	c
	- plus de 10 salariés	420	c
	Multisites		
SERVICES GENERAUX			
	Descriptif	coeff	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

Accord du 6 mai 2021 relatif à l'annexe ouvriers/ouvrières de la classification professionnelle des entreprises de la filière sports-loisirs

Entrée 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 1^{er} 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 1^{er} janvier 2022 pour les autres entreprises.

ANNEXE						
Ouvrier(ères)						
DANS LES ENTREPRISES AYANT UNE ACTIVITE DE PRODUCTION						
Compétences et Tâches	Autonomie et Communication	Dénomination	Niveau	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)	Niveau 1	accrocheur(euse)/décrocheur(euse), manœuvre, emballeur(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)	Niveau 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)	Niveau 3	soudeur(euse), mouleur(euse), encolleur(euse), tireur(euse) fibre, sérigraphieur(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)	Niveau 4	régleur(euse), conducteur(trice) de ligne, caleur(euse)	O	O4

SALAIRES

Accord du 14 septembre 2007

Etendu par arrêté du 23 janvier 2008, JO du 30 janvier 2008.

Article 1 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 des entreprises de la filière sports-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 conformément au tableau ci-dessous :

Coefficients	Salaires bruts mensuels	Coefficients	Salaires bruts mensuels
130	1 280,07 euros	250	1550 euros
140	1 284 euros	280	1650 euros
150	1 289 euros	320	1 890 euros
160	1 294 euros	350	2 013 euros
170	1 312 euros	380	2 147 euros
175	1 315 euros	390	2 240 euros
180	1 317 euros	420	2 386 euros
185	1 325 euros	450	2 610 euros
190	1 330 euros	500	2 801 euros
200	1 350 euros	550	3 008 euros
220	1 450 euros	600	-
240	1 500 euros		

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 1^{er} septembre 2007.

Article 4 Publicité et extension

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

(Etendu par arr. 5 nov. 2012, JO 10 nov.)

Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
CSNACDAM ;
FPS.

Syndicat(s) de salariés :
CFTC CSFV ;
FS CFDT.

Article 1 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 des entreprises de la filière sports-loisirs.

Article 2 Salaires mensuels minima conventionnels

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 :

Coefficients	Salaires minima mensuels	Augmentation par rapport à la dernière recommandation patronale
130	1398,37	2,44 %
140	1401	2,41 %
150	1405	2,41 %
160	1419	3,05 %
170	1442	3,36 %
175	1444	
180	1447	3,43 %
185	1452	
190	1457	3,40 %
200	1472	3,00 %
220	1577	3,25 %
240	1621	2,70 %

Coefficients	Salaires minima mensuels	Augmentation par rapport à la dernière recommandation patronale
250	1676	2,97 %
280	1778	2,79 %
320	2035	3,19 %
350	2143	2,21 %
380	2283	2,20 %
390	2379	2,19 %
420	2530	2,12 %
450	2762	2,11 %
500	2960	2,09 %
550	3178	2,09 %

Article 3 Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

L'examen du rapport de branche et des données portant sur la situation des hommes et des femmes par coefficient ne révèle pas d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les parties conviennent toutefois de rappeler aux entreprises qu'il leur appartient de corriger les écarts de rémunération qu'elles pourraient éventuellement constater entre leurs salariés femmes et hommes.

Article 4 Entrée en vigueur, publicité et extension

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} mai 2012.

Dans l'hypothèse d'une revalorisation du Smic avant le 1^{er} 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

(Etendu par arr. 11 août 2014, JO 28 août, applicable à compter du 1^{er} avr. 2014)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FPS.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT.

Article 1 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 des entreprises de la filière sports-loisirs.

Article 2 Salaires mensuels minima conventionnels

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 :

Coefficients	Salaires mensuels minima
130	1 445,38
140	1 449
150	1 454
160	1 459
170	1 485
175	1 486
180	1 488
185	1 494
190	1 501
200	1 514
220	1 621

Coefficients	Salaires mensuels minima
240	1 666
250	1 723
280	1 828
320	2 087
350	2 200
380	2 343
390	2 440
420	2 595
450	2 832
500	3 035
550	3 259

Article 3 Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

L'examen du rapport de branche et des données portant sur la situation des hommes et des femmes par coefficient ne révèle pas d'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Les parties conviennent toutefois de rappeler aux entreprises qu'il leur appartient de corriger les écarts de rémunération qu'elles pourraient éventuellement constater entre leurs salariés femmes et hommes.

Article 4 Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} avril 2014.

Article 5 Clause de revoyure

Les parties conviennent de se revoir à la rentrée 2014 dans le cadre du pacte de responsabilité et de solidarité.

Article 6 Publicité et extension

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

Etendu par arrêté publié au Journal Officiel du 29 décembre 2018 (*JORF n°0301 du 29 décembre 2018*).

Article 1 Salaires mensuels minima conventionnels

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 :

COEFFICIENT ET STATUT		MINIMA CONVENTIONNEL MENSUEL
Employés	130	1 498,50
	140	1 501
	150	1 506
	160	1 513
	170	1 545
	175	1 546
	180	1 547
	185	1 555
	190	1 556
	200	1 569
Agents de maîtrise	220	1 676
	240	1 720
	250	1 777
	280	1 884
Cadres	320	2 151
	350	2 260
	380	2 405
	390	2 504
	420	2 661
	450	2 901
	500	3 106
	550	3 334

Article 2 Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

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.

Article 3 Calendrier 2019

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.

Article 4 Dispositions finales

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} avril 2018.

Il sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministère 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

Accord étendu par arrêté du 17 février 2020 (JORF n°0045 du 22 février 2020) sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, accord étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

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.

Article 1 Salaires mensuels minima conventionnels

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 :

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*	1569*	
	180	1 570,00	1,52 %
	185*	1575*	
	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 %
* Issus de la recommandation patronale de la DICA ci-dessous			

Recommandation patronale de la Fédération nationale des distributeurs de véhicules de loisirs pour les salaires minima conventionnels des coefficients 175 et 185 en complément de la grille des salaires minima conventionnels résultant de l'accord du 21 février 2019

Côté patronal, seule l'Union Sports et Cycles était signataire de l'accord du 21 février 2019 relatif aux salaires minima conventionnels applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective des entreprises de la filière sports-loisirs. Cet accord a fait l'objet d'un arrêté d'extension, publié au Journal Officiel du 22 février 2020 (JORF n°0045 du 22 février 2020).

Aucun minima n'est renseigné dans cet accord pour les coefficients 175 et 185 spécifiques au secteur des véhicules de loisirs. Aussi, la Fédération nationale des distributeurs de véhicules de loisirs entérine le principe d'une recommandation patronale pour l'ensemble de ses entreprises adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de la filière sports-loisirs. C'est pourquoi, elle recommande à ces entreprises d'appliquer les nouveaux minima ci-dessous en complément de la grille des salaires minima issue de l'accord du 21 février 2019 :

- Coefficient 175 : 1 569€ (base temps plein)

- Coefficient 185 : 1 575€ (base temps plein)

Le 22 février 2020

Patrick SANZ
Président

Article 2 **Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes**

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.

Article 3 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il n'est pas prévu de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 Dispositions finales

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

Accord étendu par arrêté du 17 septembre 2021 (JORF n°0227 du 29 septembre 2021) sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

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.

Article 1 Salaires mensuels minima conventionnels

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 :

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	1,60 %
	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.			

Article 2 Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

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.

Article 3 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il n'est pas prévu de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 Dispositions finales

Le présent accord entrera en vigueur le 1er mars 2021.

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 27 janvier 2022 relatif aux salaires minima conventionnels (grille générale)

Accord étendu par arrêté du 23 mai 2022 (JORF 17 juin 2022)

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.

Article 1 Salaires mensuels minima conventionnels

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	Pourcentage d'augmentation par rapport à l'accord de 2021
Employés	130	1603,12	<i>Smic</i>
	140	1606,16	3,12%
	150	1611,43	
	160	1618,80	
	170	1654,40	3,40%
	180	1656,40	
	190	1661,26	
	200	1672,89	
Agents de maîtrise	220	1778,34	2,90%
	240	1825,38	
	250	1886,01	
	280	1999,97	
Cadres	320	2271,80	2,90%
	350	2386,80	
	380	2539,43	
	390	2643,97	
	420	2810,21	
	450	3063,21	
	500	3279,62	
	550	3520,08	

Article 2 Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

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.

Article 3 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il n'est pas prévu de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 Dispositions finales

Le présent accord entrera en vigueur le 1er mars 2022.

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 27 janvier 2022 relatif aux salaires minima conventionnels (grille ouvrier/ouvrières)

Accord étendu par arrêté du 23 mai 2022 (JORF 17 juin 2022)

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.

Article 1 Salaires mensuels minima conventionnels

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 augmentés conformément au tableau ci-dessous :

Dénomination	Niveau	Niveau	Minima conventionnels mensuels
Ouvrier(ère) non spécialisé(e)	Niveau 1	01	1603,12
Ouvrier(ère) spécialisé(e)	Niveau 2	02	1617,55
Ouvrier(ère) qualifié(e)	Niveau 3	03	1631,18
Ouvrier(ère) professionnel(le)	Niveau 4	04	1666,08

Article 2 Egalité 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.

Article 3 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il n'est pas prévu de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 Dispositions finales

Le présent accord entrera en vigueur le 1er mars 2022.

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 juillet 2022 relatif aux salaires minima conventionnels (grille générale)

Accord en cours d'extension

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 salaires minima conventionnels applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective des entreprises de la filière sports-loisirs.

Article 1 Salaires mensuels minima conventionnels

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	1688,41
	140	1691,61
	150	1697,16
	160	1704,92
	170	1742,41
	180	1744,52
	190	1749,64
	200	1761,89
Agents de maîtrise	220	1867,34
	240	1914,38
	250	1975,01
	280	2088,97
Cadres	320	2360,80
	350	2475,80
	380	2628,43
	390	2732,97
	420	2899,21
	450	3152,21
	500	3368,62
	550	3609,08

Article 2 Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

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.

Article 3 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il n'est pas prévu de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 Clause de revoyure

La date de la prochaine revalorisation du smic n'étant pas connus à la date des négociations, il est convenu que, dans l'hypothèse où le nouveau montant mensuel du smic au 1^{er} août ou au 1^{er} 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.

Article 5 Dispositions finales

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} août 2022 pour toutes les entreprises de la branche.

Il sera déposé 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 juillet 2022 relatif aux salaires minima conventionnels (grille ouvrier/ouvrières)

Accord en cours d'extension

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 salaires minima conventionnels applicables aux salariés relevant du statut d'ouvrier dans les entreprises relevant de la convention collective des entreprises de la filière sports-loisirs.

Article 1 Salaires mensuels minima conventionnels

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 augmentés conformément au tableau ci-dessous :

Dénomination	Niveau	Niveau	Minima conventionnels mensuels
Ouvrier(ère) non spécialisé(e)	Niveau 1	01	1688,41
Ouvrier(ère) spécialisé(e)	Niveau 2	02	1703,20
Ouvrier(ère) qualifié(e)	Niveau 3	03	1717,96
Ouvrier(ère) professionnel(le)	Niveau 4	04	1754,72

Article 2 Egalité 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.

Article 3 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il n'est pas prévu de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 Clause de revoyure

La date de la prochaine revalorisation du smic n'étant pas connus à la date des négociations, il est convenu que, dans l'hypothèse où le nouveau montant mensuel du smic au 1^{er} août ou au 1^{er} 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.

Article 5 Dispositions finales

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-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)

Accord étendu par arrêté du 12 avril 2023 JORF 18 avril 2023

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.

Article 1 Salaires mensuels minima conventionnels

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 €

Article 2 Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

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.

Article 3 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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.

Article 4 Clause de revoyure

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.

Article 5 Dispositions finales

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.

Accord du 9 février 2023 relatif aux salaires minima conventionnels (grille ouvrier/ouvrières)

Accord étendu par arrêté du 12 avril 2023 JORF 18 avril 2023

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.

Article 1 Salaires mensuels minima conventionnels

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 augmentés 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 €

Article 2 Egalité 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.

Article 3 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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.

Article 4 Clause de revoyure

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.

Article 5 Dispositions finales

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.

Accord du 9 février 2024 relatif aux salaires minima conventionnels (grille générale)

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.

Article 1 Salaires mensuels minima conventionnels

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	1766,92 €
	140	1789 €
	150	1795 €
	160	1805 €
	170	1845 €
	180	1847 €
	190	1852 €
	200	1865 €
Agents de maîtrise & techniciens	220	1975 €
	240	2025 €
	250	2089 €
	280	2210 €
Cadres	320	2497 €
	350	2616 €
	380	2777 €
	390	2888 €
	420	3064 €
	450	3331 €
	500	3560 €
	550	3814 €

Article 2 Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

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.

Article 3 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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.

Article 4 Clause de revoyure

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.

Article 5 Dispositions finales

Le présent accord entrera en vigueur le 1er février 2024 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 2024 relatif aux salaires minima conventionnels (grille ouvrier/ouvrières)

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.

Article 1 Salaires mensuels minima conventionnels

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 augmentés conformément au tableau ci-dessous :

Dénomination	Niveau	Niveau	Minima conventionnels mensuels
Ouvrier(ère) non spécialisé(e)	Niveau 1	01	1766,92 €
Ouvrier(ère) spécialisé(e)	Niveau 2	02	1795 €
Ouvrier(ère) qualifié(e)	Niveau 3	03	1819 €
Ouvrier(ère) professionnel(le)	Niveau 4	04	1858 €

Article 2 Egalité 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.

Article 3 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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.

Article 4 Dispositions finales

Le présent accord entrera en vigueur le 1er février 2024 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.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Accord du 27 juin 2001

(Etendu par arrêté du 27 novembre 2001, JO du 6 décembre)

Dernière modification :

- Accord du 18 novembre 2002 relatif à la formation professionnelle
- Avenant du 12 novembre 2003 relatif aux modifications à l'accord du 27 juin 2001 relatif à la formation professionnelle
- Avenant du 1^{er} juin 2006 à l'accord du 27 juin 2001 relatif à la formation professionnelle.

Préambule

Les parties signataires affirment leur volonté de développer la formation professionnelle dans la branche du sport et loisirs pour favoriser l'insertion des jeunes et le déroulement de carrière de l'ensemble des salariés de la profession.

Article 1 Champ d'application

L'accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du commerce des articles de sports et équipements de loisirs (n° 3049), étendue par arrêté du 11 octobre 1989.

Le présent accord se substitue à celui conclu le 26 octobre 1992.

Article 2 Adhésion à un OPCA

L'adhésion à un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) a pour objet de :

- Recevoir les contributions des entreprises, relatives à la formation professionnelle.
- Mutualiser, dès le premier jour, les contributions versées par les entreprises au titre de l'alternance et du plan de formation. Les contributions obligatoires, versées par les entreprises de la branche, sont mutualisées par nature de contributions, en application de la législation en vigueur. Les contributions non utilisées au 30 novembre de chaque exercice, sont affectées à la mutualisation générale au sein de l'OPCA, au plus tard le 31 décembre.
- Informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention financière en matière de formation.
- Prendre en charge et financer, suivant les critères, priorités et conditions définis par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) prévue à l'article 8, en liaison avec la section professionnelle paritaire, les actions de formation

des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord, dans le respect des décisions de l'OPCA.

Article 3 Désignation de l'OPCA

Les signataires conviennent de confier la collecte et la gestion des fonds visés aux articles L 951-1 et L 952-1 du code du travail, au FORCO.

Toutefois, les TPE et PME des moins de 250 salariés de la branche pourront déroger à cette obligation en adhérant à l'Agefos-Pme.

Article 4 Entreprises de moins de 10 salariés.

Les entreprises de moins de 10 salariés au sens de l'article R 950-1 du Code du travail participent à la formation professionnelle selon les modalités suivantes et sous réserve des abattements ou exonérations éventuellement prévus par les textes législatifs en vigueur.

1. Formation continue

Versement de 0,20 % de la masse salariale à l'OPCA prévu à l'article 3 du présent accord, avec un minimum de 250 F que l'entreprise soit exemptée ou pas.

Ces fonds seront mutualisés en faveur de la branche et réservés aux actions de formation définies par elle.

2. Formation en alternance

Versement de 0,10 % de la masse salariale à l'OPCA prévu à l'article 3 du présent accord.

Article 5 Entreprises de 10 salariés et plus

Les entreprises de 10 salariés et plus au sens de l'article R 950-1 du Code du travail participent à la formation professionnelle selon les modalités suivantes et sous réserve des abattements ou exonérations éventuellement prévus par les textes législatifs en vigueur.

1. Formation continue

L'entreprise délègue à l'OPCA désigné à l'article 3 la gestion du plan de formation continue ou assure elle-même cette gestion. Toutefois, elle est soumise au versement de 10 % de la contribution de 0,9 % de la masse salariale brute à l'OPCA désigné à l'article 3 qui les mutualisera en faveur de la branche afin de les réserver à des actions définies par elle.

2. Formation en alternance

L'entreprise verse 0,40 % de la masse salariale brute à l'OPCA désigné à l'article 3. Toutefois les entreprises de plus de 50 salariés qui, à la date de signature du présent accord, confiaient cette obligation à un autre OPCA, pourront bénéficier d'une période d'un an pour s'adapter à cette obligation.

Article 6 Autres ressources versées à l'OPCA désigné à l'article 3

- Le reliquat de la contribution des entreprises non utilisé au 31 décembre de chaque année sera versé à l'OPCA désigné à l'article 3. Le reliquat est la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle, avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation.
- Les contributions volontaires, subventions autorisées et toutes autres ressources autorisées qui seraient perçues par la branche professionnelle.

Article 7 Apprentissage

Les parties signataires veilleront à la pérennité du CFA national des commerces de sports-loisirs, le Centre National Professionnel des Commerces de Sport (CNPC apprentissage). La mutation des fonds perçus par l'OPCA au titre de l'alternance au profit du CFA national pourra être décidée par la Commission paritaire nationale sur proposition de la CPNEFP.

De plus, les entreprises de la branche devront verser chaque année au CFA de la branche tout ou partie de leur taxe d'apprentissage, sans que cette partie ne soit inférieure à 10 % de la taxe d'apprentissage.

Toutefois, les distributeurs de véhicules habitables de loisirs (caravanes, camping-cars, résidences mobiles de loisirs), ainsi que les armuriers pourront s'acquitter de cette obligation auprès d'un autre organisme agréé dans l'attente d'une adaptation du CNPC apprentissage aux spécificités de leurs métiers.

Article 8 Engagement de négociation

En application des dispositions de l'article 40-1 de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 et aux avenants modificatifs, reprises à l'article L 933-2 du Code du travail, les parties signataires conviennent de se revoir pour négocier, sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Dans ce but, les parties signataires s'engagent à créer et mettre en place une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) au plus tard six mois après la date de signature de ce présent accord.

Cette CPNEFP pourra ainsi décider que des actions de formation sont considérées comme prioritaires en fonction de certaines caractéristiques relatives notamment :

- Aux objectifs de la formation,
- Au public de la formation,
- Au contenu de la formation,
- A la durée de l'action de formation,
- Au niveau de l'action de formation,
- A la sanction de la formation,
- A l'organisation collective de l'action de formation.

Article 9 Dépôt, extension

Le présent accord sera déposé en application de l'article L 132-10 du Code du travail. Les parties signataires en demanderont l'extension conformément aux articles L 133-8 et suivants du Code du travail.

Accord du 26 septembre 2001 portant création de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

(Etendu par arrêté du 19 avril 2002, JO 30 avril 2002, modifié par accord du 11 juin 2003, étendu par arrêté du 3 décembre 2003, JO 12 décembre 2003)

Dernières modifications :

Avenant du 11 juin 2003 relatif à la CPNEFP.

Avenant du 28 novembre 2019 modifiant les dispositions relatives à la prise en charge des frais (article 5)

Article 1 Création

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.

Article 2 Missions

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 concours au reclassement des salariés ;
- Elle est invitée à se préoccuper des problèmes d'emploi soulevés par des 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 ou 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 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 de définir les conditions de mise en œuvre 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 ;
- La CPNEFP pourra décider que des actions de formation sont considérées comme prioritaires en fonctions de certaines caractéristiques relatives notamment :
 - o Aux objectifs de la formation ;
 - o Au public de la formation ;
 - o Au contenu de la formation ;
 - o A la durée de l'action de formation ;
 - o Au niveau de l'action de formation ;
 - o A la sanction de la formation ;
 - o A l'organisation collective de la 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'Education 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.

Article 3 Composition

(Modifié par accord du 11 juin 2003, étendu par arrêté du 3 décembre 2003, JO 12 décembre 2003)
 Cette commission se compose de :

- Un collège salarié, comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) par organisation syndical représentative ;
- Un collège employeur comprenant un nombre égal à celui du collège salarié, de représentants des organisations d'employeur.

Tous les deux 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.

Article 4 Fonctionnement

- La Commission se réunira au moins quatre fois par an et à chaque fois qu'elle sera convoquée par le président et le vice-président ou à la demande de trois au moins de ses membres titulaires. La délégation patronale assumera les charges du secrétariat.
- 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.
- En cas d'absence du président, c'est dans le collège du président que doit être désigné le suppléant au président.
- 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.

Article 5 Indemnisation

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.

Article 6 Entrée en vigueur

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.

Certificat de qualification professionnelle – Accord du 25 juin 2002

Etendu par arrêté du 3 octobre 2003, JO du 14 octobre 2003

Chapitre I - Nature et objet des C.Q.P.

Article 1 Définition du C.Q.P.

Le certificat de qualification professionnelle (C.Q.P.) 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.

Article 2 Conditions d'obtention d'un C.Q.P.

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.

Article 3 Personnes pouvant obtenir le C.Q.P.

La CPNEFP déterminera les publics visés par les actions de formation et pouvant s'y inscrire.

Chapitre II - Institution des C.Q.P.

Article 4-1 Création d'un C.Q.P.

La décision de créer tout C.Q.P. 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.

Article 4-2 Cahier des charges pédagogiques

Pour chaque C.Q.P. 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 préparation 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

Article 5 Agrément des organismes de formation

Tout organisme désirant organiser une formation conduisant au C.Q.P. devra préalablement se faire habilitier par la CPNEFP.

Article 6 Obligations des organismes de formation

Tout organisme de formation agréé organisant des actions conduisant au C.Q.P. 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.

Article 7 Obtention du CQP

Les conditions d'obtention du C.Q.P. seront définies paritairement.

CQP « Technicien-vendeur en produits sport (maîtrise professionnelle) option maintenance cycle, option produits de glisse, options sports de raquette » - Accord du 4 novembre 2004

Etendu par arrêté du 4 juillet 2005, JO du 14 juillet 2004.

Dernières modifications :

- *Avenant du 9 novembre 2006 à l'accord du 4 novembre 2004 portant création d'un CQP « maîtrise professionnelle technicien en produits sports »*
- *Avenant n°2 du 23 juin 2014 à l'accord du 4 novembre 2004 relatif au CQP « Technicien-vendeur en produits de sport »*

Article 1

Les signataires décident la création du CQP « Technicien-vendeur en produits sport (maîtrise professionnelle) option maintenance cycle, option produits de glisse, option sports de raquettes » avec ses trois options suivantes :

- Option technicien produits glisse
- Option technicien en maintenance cycle
- Option technicien produits sports de raquettes
- Option produits running, course à pied

Article 2

Ce CQP sera délivré selon les modalités définies dans les annexes jointes au présent accord.

Article 3

Ce CQP sera intégré à la classification professionnelle en lieu et place de la mention « EVM », soit au coefficient 170.

Article 4

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.

Option technicien produits sports de raquettes

I. Note d'opportunité

A. Pertinence du CQP par rapport aux diplômes existants

1. Antériorité de la maîtrise EVM Tennis

La maîtrise EVM Tennis a été créée en 1991 pour répondre aux demandes des entreprises du secteur, afin de mettre en valeur auprès du public les avancées technologiques incorporées dans leurs produits par les industriels et assurer à leur clientèle un conseil vente et un service entretien et maintenance à la hauteur d'une demande de plus en plus technique.

Nombre de maîtrises délivrées au 31 décembre 2002 : 417 uniquement par la voie de la validation d'acquis de l'expérience.

Le nombre important de personnes certifiées, mais également :

- La diminution du nombre de certification depuis 5 années,
- Le constat que le mode d'accès à la validation à ce jour, est celui de la validation d'acquis de l'expérience,
- La polyvalence de fait, d'un nombre important de conseillers techniciens tennis, opérant principalement dans des magasins multisports du fait de la diminution du nombre de magasins spécialisés tennis,
- Le nombre estimé d'emplois spécialisés tennis,

Conduisent l'EVM à proposer :

- La requalification de la maîtrise EVM en CQP
- Mais d'en limiter, actuellement, l'accès à la validation des compétences acquises par l'expérience.

1. Diplômes d'Etat ou diplômes homologués existants

Il n'existe pas à notre connaissance de diplôme Education Nationale ou de titre homologué spécialisé dans le domaine du cordage et de la vente spécialisée tennis.

C'est pour palier à cette lacune que la certification de cordeur, première maîtrise à avoir été mise en oeuvre par l'EVM, a été créée ; la certification EVM, validée par les fabricants de cordage ou de machines à corder (Babolat VS, Boyauderie de l'Est, Maillot Savarez, Major Sports...) devant servir de diplôme-étalon notamment pour tous les cycles de formation proposés par la profession.

B. Environnement technique et économique de l'emploi

1. Evolutions du secteur et perspectives de l'emploi dans le secteur

Les informations concernant le marché de la distribution se réfèrent principalement à 3 sources : - Observatoire FPS Ipsos 2002 - FIFAS (Fédération des Industries du Sport et des Loisirs) - Site Internet : sport-guide.com.

Les pratiquants

La fédération française de tennis (2^{ème} fédération française) compte 1062786 licenciés en 2002. Elle a

subi jusqu'en 2000 une désaffection de ses adhérents, tendance qui s'inverse ces dernières années. Preuve que le tennis connaît un regain d'intérêt de la part des pratiquants en France.

Le cycle ascendant des sports de raquette se caractérise par une progression sensible du badminton (+ 11,2 % de licences) et du tennis de table (+ 2,4 %)⁽¹⁾.

De fait, la percée des sports « nouveaux » et notamment des sports de glisse, n'a pas remis en cause l'importance des sports plus traditionnels, tel le tennis. Les sports de balle représentent 36 % des activités sportives pratiquées par les Français.

Le nombre de pratiquants est estimé à 4 millions (licenciés et non licenciés).

L'étude prospective réalisée par la FPS/Ipsos, place le tennis dans les valeurs sûres en terme de pratique dans les prochaines années ; le tennis, du fait du regain d'engouement, se positionnant à la frontière des « sports « émergents » et des « valeurs sûres ».

Le marché du tennis

Le marché du matériel de sports de raquettes en France représente 12 % du marché mondial avec une consommation de 650.000 à 700.000 raquettes (dont plus de 400.000 raquettes adultes composite) par an.

L'introduction de nouvelles technologies reste le stimulateur indiscuté de ce marché en relative stagnation depuis plusieurs années.

L'étude IPSOS précitée renseigne que parmi les principaux articles de matériels sportifs achetés au cours des dernières années par un panel représentatif, 11 % des consommateurs ont acheté des balles (tennis, golf, ping-pong), 7 % des raquettes de tennis et 7 % des raquettes de badminton.

L'emploi dans le secteur

En l'absence de données précises sur le secteur spécifique de la distribution Tennis, les chiffres sociaux de la branche publiés par la FPS servent de référence pour qualifier l'emploi dans ce secteur :

- Progression du nombre de salariés depuis 10 ans, soit 43565 salariés en 2000 dont 2214 nouveaux embauchés
- 51% de l'effectifs est occupé dans des établissements de moins de 20 salariés.

L'évaluation des emplois correspondant à la qualification de Conseiller Technique tennis est réalisée à partir des données sur les entreprises distributrices. Ce secteur comptabilise :

- 200 GMS multisport qui emploient en moyenne 1,5 vendeurs cordeurs par magasin
- 1000 magasins multisport ayant un rayon tennis ou magasins spécialisés tennis qui emploient en moyenne 1 vendeur cordeur par magasin.

Soit une estimation de 1500 emplois non compris les emplois exercés dans les GSA.

2. Evolutions des matériels

Le champ professionnel du Conseiller Technique Tennis se caractérise par des exigences croissantes et des évolutions technologiques liées aux produits.

Les articles de tennis (cadres et cordages) étant de plus en plus techniques, les distributeurs ont besoin de véritables techniciens, capables de gérer et d'animer ce rayon, de conseiller la clientèle, d'assurer la réparation et l'entretien du matériel de tennis. La fonction de cordeur est devenue grâce à l'évolution du marché un véritable métier.

Le technicien cordeur, doit appréhender les différentes évolutions des produits en adéquation avec les pratiques et les pratiquants :

- Equilibre, rigidité de la raquette
- Cordage, élément déterminant pour les joueurs
- Nouvelles révolutions technologiques et conceptuelles basées sur l'optimisation du binôme cadre / cordage
- Matériaux composites (carbone Kelard, Titanol...)

Les raquettes actuelles sont de véritables outils haute technologie. Le bas de gamme semble être délaissé par les licenciés. Les joueurs, actuellement, optent de plus en plus pour un matériel performant et confortable et deviendront à l'avenir encore plus exigeants sur le cadre comme sur le cordage.

La raquette est un instrument à travers lequel le joueur s'identifie. Le choix repose sur des critères propres à chaque individu en fonction de son niveau de jeu et de sa culture tennistique. Il implique en conséquence un conseil spécialement averti.

Par ailleurs, le développement d'un marché parallèle du cordage, par le biais de clubs ou de particuliers travaillant illégalement (estimé à plus de 20 % du marché) perturbe fortement cette activité. Chaque année, près de 1.500.000 raquettes sont cordées en France. Le cordage non professionnel (mauvais positionnement sur la machine à corder, points de fixation insuffisants) participe des problèmes de déformation du cadre des raquettes qui occasionnent de nombreux conflits en termes de garantie des produits pour les fabricants et les distributeurs.

Ce problème de l'identification des causes de défaillance des matériels, dans le domaine des sports de raquettes, est plus que jamais d'actualité. Il est demandé au vendeur technicien tennis, d'assurer l'information et la sensibilisation des clients sur le respect des règles de conduite sur les cours et sur les conséquences de pratiques répréhensibles (usure anormale de la bande à canon, du grip, marques, rayures ou frottements sur la partie extérieure du cœur et des branches...), sur les garanties des matériels apportées par les fabricants et les distributeurs.

Il apparaît donc nécessaire pour éviter la banalisation du marché par le bas, garantir au consommateur un service réel, apporter aux fabricants une sécurité en matière de distribution des produits, de maintenir la certification de cordeur professionnel.

C. Contexte professionnel

1. Emplois concernés - Définition des emplois

Dénomination de l'emploi type : Conseiller Technique Tennis

Dénomination usuelle : cordeur/vendeur cordeur - Autres dénominations : Technicien d'atelier expert - Vendeur Technicien tennis- Conseiller technique et commercial tennis - Vendeur qualifié cordeur.

Mission : Le Conseiller Technique tennis est chargé, sous l'autorité hiérarchique du responsable matériel, du bon fonctionnement des espaces vente et réparation matériel, du cordage et de la réparation des matériels, du conseil et de la vente à la clientèle. Il peut également participer à l'approvisionnement et à l'organisation des rayons.

2. Types d'entreprises concernées

Sont concernés par l'emploi les distributeurs d'articles de tennis.

La répartition de l'emploi s'opère entre les principales catégories de distributeurs :

- Détaillants spécialisés
- Magasins multisports
- Grandes surfaces spécialisées

3. Place dans l'organisation de l'entreprise

Le Conseiller Technique Tennis est placé sous l'autorité hiérarchique du responsable du rayon Tennis, également responsable du matériel de son rayon.

D. Conditions générales d'exercice

L'emploi s'exerce en magasin, mais peut également s'exercer dans des structures sportives ou de loisir sportif.

L'activité du Conseiller Technique Tennis est orientée vers une nécessaire polyvalence technique et commerciale.

Les horaires de travail sont ceux du magasin. L'emploi peut s'exercer, dans les GMS au sein d'une équipe composée de plusieurs Conseillers Techniques Tennis.

L'analyse des offres d'emploi fait apparaître une nette prédominance d'emplois en CDI, à plein temps.

E. Perspectives d'évolution pour les titulaires de CQP

Les titulaires de la maîtrise EVM, peuvent, après expérience professionnelle, accéder de droit au diplôme homologué de niveau IV : Vendeur Conseiller Sport Polyvalent. (Normalement accessible aux candidats titulaires d'un diplôme de niveau IV). Cette continuation d'étude est spécialement importante pour permettre une intégration durable dans le secteur, dans la mesure où dans le rayon tennis les compétences techniques sont spécialement articulées aux compétences commerciales, pour lesquelles l'exigence des entreprises est de plus en plus celle d'un niveau IV.

F. Aspects quantitatifs

Il est préconisé une seule voie d'accès au CQP :

Accès par la validation des acquis de l'expérience, principalement réservée aux salariés en activité
Ce positionnement correspond au projet initial de création de la maîtrise EVM Tennis, accessible aux autodidactes qui ont acquis leur savoir-faire par expérience.

Actuellement, les maîtrises EVM sont délivrées au rythme de 4/5 diplômes par an uniquement par la voie de la validation des compétences acquises par l'expérience.

Taux de réussite à la certification : 80 %.

II. Cahier des charges du CQP

Maîtrise professionnelle technicien produits sports de raquettes.

A. Définition des publics - Conditions d'obtention des CQP

1. La maîtrise professionnelle Technicien Produits Sports de Raquettes, s'adresse aux catégories de publics suivant :
 - Aux personnes issues de la profession, en situation d'emploi, souhaitant valider les compétences acquises par l'expérience professionnelle ;
 - Aux personnes issues de la profession, en situation de recherche d'emploi, souhaitant valider les compétences acquises par l'expérience professionnelle ;
 - Aux salariés de la branche, dans le cadre des actions de formation professionnelle continue ;
 - Aux personnes issues de la profession, en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur insertion ;
 - Aux salariés ou demandeurs d'emploi relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle ;
 - Aux jeunes de 18 à 25 ans et adultes dans le cadre de contrats ou périodes de professionnalisation.

Conditions d'obtention du CQP

Le CQP peut être délivré aux personnes qui remplissent l'une des deux conditions suivantes :

- 1° Justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans le métier
- 2° Avoir suivi les actions de formation définies dans le référentiel de formation

Pour obtenir le titre, le candidat doit avoir réussi à l'examen de certification du CQP.

B. Référentiel des activités professionnelles

Le titulaire de la maîtrise professionnelle Technicien Produits Sports de Raquettes exerce ses fonctions dans le cadre de magasins qui disposent d'un rayon tennis, sports de raquettes et d'un atelier tennis, sports de raquettes.

1. Atelier

- Il effectue les opérations de cordage
- Il diagnostique les problèmes techniques les plus courants et leurs conséquences au niveau du pratiquant
- Il informe le responsable matériel de tous problèmes techniques récurrents sur les matériels
- Il participe selon la procédure définie au rangement et à l'organisation de l'espace atelier
- Il entretient les machines
- Il assure le rangement des outils et le nettoyage de l'espace atelier
- Il s'assure que les machines sont bien éteintes à la fin de la journée
- Il réalise les inventaires matériels sur instruction du responsable de Rayon

2. Vente

- Il prend en charge le client, s'informe de ses besoins et le conseille
- Il assure la vente des produits, matériels et accessoires
- Il sensibilise le client aux risques liés à la pratique et à l'utilisation des matériels, aux impératifs de sécurité, l'informe des conditions de garantie des matériels
- Il veille à la bonne présentation des produits sur les présentoirs
- Il effectue la mise en rayon en fonction des normes définies
- Il assure le bon étiquetage selon les procédures définies
- Il participe aux actions d'animation et de promotion sur son rayon
- Il informe le responsable matériel de toute rupture de stock
- Il réalise les inventaires demandés par le responsable matériel selon les procédures définies
- Il assure le rangement de la surface de vente
- Il participe, selon les procédures définies, au nettoyage du magasin

C. Référentiel de compétences

Le titulaire de la maîtrise professionnelle Technicien Produits Sports de Raquettes possède des compétences techniques et commerciales qui lui permettent de s'adapter et d'évoluer à la fois dans le cadre de l'atelier, et dans la surface de vente du magasin. Il possède des qualités de rigueur, de sérieux, d'autonomie ; il a le sens des relations humaines, il aime le contact avec le client, il a une présentation sportive.

Compétences techniques

Être capable de :

- Déterminer les paramètres techniques appropriés à chaque type de pratiquant et de pratique
- Evaluer les caractéristiques morphologiques et anatomiques de l'utilisateur
- Identifier le niveau et le type de pratique
- En déduire les critères de choix des raquettes, des cordages, choix de la jauge et des tensions, en fonction des tableaux de correspondance en vigueur
- Effectuer les opérations de cordage, et personnalisation du produit dans le respect des normes imposées
- Effectuer un cordage selon la méthode 2 nœuds
- Effectuer un cordage selon la méthode 4 nœuds
- Choisir la longueur du cordage en fonction du tamis
- Poser des grips et surgrips et protections de tête de raquette
- Grossir un manche, modifier les équilibres
- Changer la bande à canon
- Diagnostiquer des dysfonctionnements :
- Etablir la liste des anomalies susceptibles de créer le dysfonctionnement
- Identifier la cause de défaillances
- Associer à chaque anomalie le ou les éléments défectueux
- Identifier un ordre logique, chronologique de vérification en fonction du type de dysfonctionnement
- Renseigner une fiche technique d'intervention, selon les normes
- Organiser son poste de travail
- Identifier les pièces et outillages nécessaires à l'intervention et définir leur référence
- Disposer rationnellement les outillages et fournitures à utiliser
- Organiser son espace de travail pour permettre l'entretien des matériels
- Remettre le poste de travail en situation opérationnelle en vue d'une future utilisation

- Assurer l'entretien courant des équipements utilisés sur le poste de travail

Compétences commerciales

Être capable :

- Accueillir le client selon les règles
- Créer le contact
- Déceler les besoins, les motivations du client
- Chercher/trouver l'adéquation produit/client
- Orienter le client vers le type de produit correspondant à sa pratique et à sa morphologie
- Structurer un argument en caractéristiques, avantages, bénéfices, compte tenu des contraintes spécifiques du produit et du pratiquant ou du service
- Informer le client sur les procédures d'utilisation du produit, en s'assurant qu'elles sont bien comprises
- Informer le client sur les conditions de réparation et de garantie des produits en s'assurant qu'elles sont bien comprises
- Communiquer au client toute information complémentaire
- Proposer une vente complémentaire, des contrats, accessoires
- Etablir un devis selon les procédures définies

Compétences en gestion commerciale

Être capable de :

- Appliquer les normes de présentation d'un rayon : implantation, assortiment - référencement - mise en avant des produits.
- Identifier et appliquer les supports de communication et de promotion d'un rayon tennis, sports de raquettes
- Réaliser des inventaires selon les procédures définies
- Comprendre à quoi sert un inventaire

Compétences de communication

Être capable de :

- Acquérir le vocabulaire technique de base
- Décrire et expliciter les données techniques
- Exploiter comprendre et commenter les fiches produit
- Exploiter comprendre et commenter les guides techniques
- Communiquer avec le groupe
- Avoir conscience de l'autre
- Maîtriser son ressenti et ses émotions
- Ecouter et prendre en compte les interventions du groupe
- Informer
- Signaler les événements, les problèmes, en temps ou selon les procédures
- Rechercher des informations sur les produits
- Identifier les différentes sources d'information
- Identifier les personnes ressources

Connaissances associées

- Spécifications techniques des produits
- Pratiques sportives
- Normes et règles de garantie
- L'environnement des sports de raquettes (clubs et professionnels de l'animation)
- Le marché

D. Référentiel de formation

1. Programme de la formation

Durée

La durée de la formation varie en fonction des dispositifs de formation et doit être adaptée aux publics accueillis pour considérer les niveaux d'entrée et les validations partielles de modules.

Les durées indicatives de la formation sont :

- De 250 heures de formation en centre et 4 mois de formation en entreprise dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation
- De 210 heures de formation professionnelle continue en centre et au minimum 4 mois de pratiques professionnelles attestées en entreprise
- De 350 heures de formation professionnelle continue en centre et 8 semaines de stage en entreprise

Itinéraire pédagogique

Techniques de produits et matériels

Technologie et maintenance - Evaluation des niveaux techniques

- Module matériel raquette de tennis

Théorie

- Historique
- Descriptif et définition
- Conception
- Mesure et équivalence ;
- Taille de tamis (appellation et correspondance)
- Taille de grip (appellation et correspondance)
- Poids des raquettes (appellation et correspondance)
- Equilibre de la raquette
- Les différents matériaux, caractéristiques
- Choix des raquettes
- Connaissances des nouveaux concepts
- Tendances
- Conception des balles de tennis et caractéristiques
- vente
- Test du matériel

Atelier

- Le rôle du cordeur
- Descriptif du matériel
- Machines
- Outillage
- Cordage méthode « 2 noeuds »
- Démonstration et application

- Choix de la longueur du cordage
- Choix de la tension
- Cordage méthode « 4 noeuds »
- Démonstration et application
- Astuce et rapidité
- Préconisation particulière
- Module matériel squash

Théorie

- Historique
- Spécificité des raquettes de squash
- Paramètres dimensionnels
- Tailles des tamis
- Choix des raquettes
- Choix des tensions
- Les balles de squash
- Vente

Atelier

- Cordage méthode « 2 noeuds »
- Choix de la longueur du cordage
- Choix de la tension »
- Démonstration et application
- Module matériel de Badminton

Théorie

- Historique
- Spécificité de la raquette de badminton
- Paramètres dimensionnels
- Particularités mécaniques
- Choix des raquettes
- Choix des tensions
- Les volants
- Les sets
- Vente

Atelier

- Cordage méthode « 4 noeuds » exclusive au Badminton
- Choix de la longueur du cordage
- Choix de la tension »
- Démonstration et application
- Module cordage
- Les fabricants
- Les différentes structures de cordage
- Les caractéristiques techniques
- Les avantages clients
- Le couple cadre/cordage
- Module réparation et entretien
- Grossissement des manches
- Changement oeillets
- Changement de grip
- Pose surgrip
- Masselotte• Pochoir
- Protection de tête de raquette
- Pose antivibratoire

- Vernis
- Pose de croisillons
- Démonstration et mise en application
- Procédures d'organisation et d'administration de l'atelier

Produits associés

- Textile
- Vocabulaire
- Les tissus : Etude des fiches techniques : composition, applications spécifiques au sport de glisse
- Les paramètres de différences des matières
- Noms commerciaux et caractéristiques
- Textile protection et confort
- Code d'entretien des textiles
- Grilles internationales des tailles
- Importance du rayon textile dans un magasin, les marques leaders de chaque rayon
- Vente
- Chaussures
- Connaissances techniques des chaussures
- Conception
- Les matériaux
- Podologie et Biomécanique du pied
- Anatomie du pied
- Le squelette
- Les différentes formes de pied et ses appuis
- Les problèmes du pied spécifique à l'homme et à la femme
- Les concepts
- Vente
- Choix du produit et de la pointure
- Accessoires
- Les accessoires liés au confort (coudières-tennis-elbow, bandeau, portes balles...)
- La bagagerie (housse, sacs...)
- Diététique - Nutrition sportive

Environnement du tennis, Squash et Badminton - Dynamisation du magasin par le service à la clientèle

- Connaissance du marché
- Organisation en France
- Fédération, Ligues
- Promotion du Tennis ; éducation et clubs
- Les licenciées, les avantages
- Le classement des joueurs
- Partenariats commerciaux
- Les grands tournois
- Les grands noms du tennis actuel
- Les différentes marques
- Parts de marché par marque
- Les attentes du client dans le rayon en termes de services
- Les produits en tests
- Les contacts clubs
- Les produits spécifiques clubs
- Les partenariats avec les fournisseurs
- Le sponsoring

- Les opérations de communication
- Les différents type de terrain
- La terminologie des gestes
- Les différents effets

Commerce et gestion- Techniques de vente et de communication

- Techniques de vente
- Les phases essentielles de la vente

L'accueil

- La découverte des attentes et des besoins du client
- La recherche de ses motivations
- La présentation des articles et l'argumentation structurée
- la réponse aux objections du client
- La conclusion de la vente
- les ventes complémentaires
- La conclusion générale de la vente

- Techniques de vente adaptées aux différents produits sports de raquette
- Techniques de d'animation, publicité, promotion des ventes
- Techniques de communication et de recherche d'emploi

- Techniques de gestion du rayon
 - Gestion du linéaire
 - Gestion de la saisonnalité
 - Gestion des achats et des stocks
 - Les commandes de base et le réassortiment
 - Les inventaires
 - Les cadencements
 - Le SAV

- Merchandising
 - Positionnement du rayon
 - Agencement du rayon
 - Mise en place des produits
 - Entretien du rayon

- Informatique appliquée

E. Modalités de validation - Organisation de la certification

Le CQP « Maîtrise professionnelle Technicien Produits Sports de Raquettes » valide un niveau V de qualification reconnu par la convention collective au coefficient 170.

Organisation de la certification

La certification se déroule en deux parties :

- Une partie théorique
- Une partie technique en atelier

La partie technique n'est accessible qu'aux candidats ayant obtenu au moins une moyenne de 12/20 à la partie théorique.

Obtention du CQP

Pour obtenir la certification le candidat doit justifier d'au moins :

- Une note égale à 12/20 aux épreuves théoriques
- Une note égale à 15/20 aux épreuves pratiques

Soit un minimum de 27/40 pour l'obtention de la Maîtrise professionnelle Technicien Produits Sports de Raquettes

Première partie de l'examen : partie théorique

La première partie de l'examen, notée sur 20 points, est constituée de 4 modules :

- ⇒ Module 1 : Pratiques en atelier (cordage et outillage)
- ⇒ Module 2 : Techniques produits
- ⇒ Module 3 : Vente et gestion commerciale du rayon
- ⇒ Module 4 : Environnement des sports de raquettes

Chaque module est assorti d'un coefficient :

- ⇒ Module 1 : Notation sur 10 points
- ⇒ Module 2 : Notation sur 15 points
- ⇒ Module 3 : Notation sur 10 points
- ⇒ Module 4 : Notation sur 5 points

Organisation de l'examen :

L'examen est organisé sous forme de questionnaires : QCM - Questions ouvertes - Questions fermées - Toute mauvaise réponse entraîne une pénalité de 1 point.

Module 1 : Pratiques en atelier

Objectifs :

Vérifier les connaissances techniques du candidat sur les méthodes de cordage et machines à corder

Module 2 : Techniques - produits

Objectifs :

- Vérifier les connaissances techniques du candidat dans les domaines des produits sports de raquettes et produits associés
- Vérifier les aptitudes à diagnostiquer les problèmes techniques les plus courants et leurs conséquences au niveau du pratiquant
- Vérifier les capacités à résoudre les problèmes
- Vérifier l'aptitude à conseiller / diagnostiquer le matériel adapté en fonction des portraits type de pratiquants

Pour ce module, seront utilisés notamment des questionnaires sous forme de problématiques techniques qui impliquent la capacité du stagiaire à :

- Diagnostiquer un problème
- Identifier les causes
- Apporter les solutions

Module 3 : Vente et gestion commerciale d'un rayon

Objectifs : Vérifier les connaissances de base sur :

- Les techniques de vente
- Les techniques de merchandising
- Organisation du rayon

Module 4 : Environnement du Tennis

Objectifs : Vérifier les connaissances sur :

- Le marché de sports de raquettes : distribution, fabricants et leurs concepts
- L'environnement du marché : fédérations, connaissance des pratiquants et des consommateurs
- Les événements liés à la pratique du sport compétition et du sport loisir

Deuxième partie de l'examen : épreuve pratique atelier

La deuxième partie de l'examen, notée sur 20 points, est constituée de 3 mises en situation obligatoires. Chaque mise en situation est notée de façon différenciée :

⇒ Module 1 Diagnostic : 2 points

⇒ Module 2 Cordage : 12 points

⇒ Module 3 Vente conseil : 6 points

Un module optionnel langue étrangère peut être présenté par le candidat qui a réussi aux deux parties obligatoires de l'examen.

Au choix : Anglais, Italien, Espagnol, Allemand noté sur 3 points.

Organisation de l'examen :

L'épreuve pratique se déroule de la façon suivante :

Le candidat tire au sort un numéro « déterminant » :

- Un lot de raquettes
- Un portrait de pratiquant (niveau technique)

Le candidat choisit les machines qu'il souhaite utiliser pour passer les épreuves

1) Chaque candidat se voit attribuer (suite au tirage au sort), 3 raquettes avec un défaut spécifique.

Critères d'évaluation :

Durée : Temps limité (5 minutes maximum),

Qualité : il doit déceler chaque défaut et donner leur incidence lors de l'utilisation.

2) Epreuve de cordage.

L'épreuve consiste à corder, sans plans, 2 cadres neufs, 1 de badminton et 1 de tennis (tirés au sort) avec 2 cordages différents : un boyau et un synthétique (tirés au sort) sur des machines choisies par le candidat.

Critères d'évaluation : La notation tiendra compte de 2 paramètres : la qualité de cordage et le temps d'exécution

Critères temps (sur base notation 20) :

- Moins de 80 minutes : 20 points
- De 80 à 85 minutes : 16 points
- De 85 à 90 minutes : 12 points
- De 90 à 95 minutes : 8 points
- De 95 à 100 minutes : 4 points
- Plus de 100 minutes : 0 point

Critères qualité : chaque erreur entraîne une pénalité de 1 point

- Erreurs de montage (erreurs types chevauchement, nœud mal positionné)
- Erreurs de méthode (montage des montants d'un côté)
- Qualité du travail rendu (cordes mal rangées, nœud mal coupé, blanchiment des cordes)
- Respect du passage des travers

Dans le cas où le candidat casse son cordage, il reviendra à l'examineur de vérifier si la casse est imputable au cordeur ou au produit et de décider de la pénalité temps attribuée.

3) Vente-Conseil

Le candidat doit simuler une vente parmi un lot de raquettes, repérées par une fiche technique descriptive, auprès du portrait client tiré au sort.

Critères d'évaluation :

- Comportement commercial (élocution, dynamisme, sourire : 1/5
- Respect des étapes de la vente : 1/5
- Pertinence des propositions / argumentation : 1/5
- Capacité à répondre aux objections : 1/5

4) Option Langues étrangères

Au choix parmi anglais, italien, espagnol ou allemand

Simulation d'une opération de vente conseil auprès du client portrait tiré au sort.

Critères d'évaluation :

- Critère du module 5 vente conseil : 1/3
- Expression linguistique : 2/3

I - Evaluation épreuve théorique

Modules	Moyenne qualifiée	Nombre de fautes	Notation
Module 1 (*) Pratiques en atelier	6		/10
Module 2 (*) Techniques produits	9		/15
Module 3 (*) Vente et gestion commerciale	6		/10
Module 4	3		/5

Modules	Moyenne qualifiée	Nombre de fautes	Notation
Environnement			
Total	24		/40
(*) La moyenne qualifiée est impérative pour ces modules			

Toute mauvaise réponse entraîne une pénalité de 1 point

Résultat /20

Minimum 12/20

Admis à passer les épreuves pratiques : Oui Non

II - Evaluations pratiques atelier

Epreuve 1 : Diagnostic

Critères	Evaluation candidat
Défauts décelés	
Identification des incidences	
Note attribuée	/2

Epreuve 2 : Cordage

Critères	Evaluation candidat	
	Cadre 1	Cadre 2
Type de cadre		
Type de cordage		
Durée		
Montage		
Méthode		
Qualité rendu		
Passage des travers		
Note attribuée	/12	

Epreuve 3 : Vente conseil

Critères	Evaluation candidat				
	(A : TB - B : Bien - C : Moyen - D : Médiocre - E : Très insuffisant)				
Comportement commercial	A	B	C	D	E
Respect des étapes de la vente	A	B	C	D	E
Diagnostic du besoin du client	A	B	C	D	E
Argumentation	A	B	C	D	E
Réponse aux objections	A	B	C	D	E
Note attribuée	/6				

Résultat Epreuve Pratiques Atelier /20

Epreuve facultative : Option langues étrangères

Critères	Evaluation candidat				
	(A : TB - B : Bien - C : Moyen - D : Médiocre - E : Très insuffisant)				
Expression linguistique	A	B	C	D	E
Comportement commercial	A	B	C	D	E
Respect des étapes de la vente	A	B	C	D	E
Diagnostic du besoin du client	A	B	C	D	E
Argumentation	A	B	C	D	E
Réponse aux objections	A	B	C	D	E
Note attribuée	/3				

Option Technicien produits glisse

I. Note d'opportunité

A. Pertinence du CQP par rapport aux diplômes existants

1. Antériorité de la maîtrise EVM Ski

La maîtrise EVM Ski a été créée en 1993 pour répondre aux demandes des entreprises et à l'évolution de la réglementation dans le secteur (confère I/F/3).

Nombre de maîtrises délivrées au 31 décembre 2002 : 517

2. Diplômes d'Etat ou diplômes homologués existants

Il n'existe pas à notre connaissance de diplôme Education Nationale ou de titre homologué spécialisé dans le domaine de la maintenance et réparation des skis.

B. Environnement technique et économique de l'emploi

1. Evolutions du secteur et perspectives de l'emploi dans le secteur

Le marché des activités glisse sur neige recouvre différentes pratiques :

- Ski alpin
- Ski de fond
- Snowboard

Les informations concernant le marché de la distribution se réfèrent principalement à 3 sources : - Observatoire FPS Ipsos 2002 - FIFAS (Fédération des Industries du Sport et des Loisirs - Site Internet : sport-guide.com).

Le marché du matériel de sports d'hiver (skis, chaussures, fixations, bâtons) est un marché en développement : les chiffres de la saison hiver 2000/2001 font apparaître une progression de près de 5 % par rapport à la saison précédente. Cette tendance rejoint celle du marché mondial du matériel de sports d'hiver qui affiche une augmentation de 3.6 % pour l'univers alpin, 7.25 % pour l'univers snowboard et 6.16 % pour l'univers ski de fond.

Bien que l'on manque d'informations précises, on peut estimer qu'au niveau mondial environ 65/70 millions de skieurs pratiquent le ski alpin (environ 70 %), le ski de fond ou le snowboard.

Au niveau français, selon les professionnels du secteur montagne, on évalue à 7.6 millions (dont 2 millions d'étrangers), le nombre de pratiquants de sports de glisse en station en 2001. La France possède depuis plusieurs années, le parc de remontées mécaniques le plus performant du monde, avec des techniques d'avant garde (tapis d'embarquement, télécabines 12 et 16 places, téléphériques grande capacité, ascenseurs inclinés...)

L'étude IPSOS précitée renseigne que 31 % de la population interrogée représentative de la population française pratique un ou plusieurs sports de glisse sur neige.

Elle situe pour les 3 prochaines années le ski comme « valeur sûre » dans les intentions de pratique sportive des français, ce qui laisse augurer que les tendances du marché devraient globalement se maintenir à court et moyen terme.

La pratique du ski participe de l'engouement pour les sports de glisse, qui concerne spécialement les classes d'âge de 10 à 35 ans et qui bénéficie de la médiatisation des sports d'hiver auprès d'une clientèle internationale.

C'est également un secteur marqué par le dynamisme des fabricants, l'investissement dans la recherche développement et par conséquent, le renouvellement annuel des gammes dont la technicité vise autant les produits de haut de gamme que les produits de moyenne gamme (recherche de la facilité de progression, confort...).

Dans ce contexte, les professionnels du commerce ont un rôle important à jouer que précise la FIFAS (Fédération des Industries du Sport et des Loisirs) :

- Un rôle économique : la diversification des pratiques de glisse sur neige, en particulier le snowboard et le ski parabolique, nécessite des personnels attentifs à ces nouvelles demandes, à leur prise en compte et à l'accueil des nouveaux pratiquants, dont dépend l'équilibre économique des entreprises.
- Un rôle technique : les produits se multiplient, leur technicité s'accroît, et le pratiquant lui-même est de plus en plus expert. Les exigences sollicitées des Conseillers Technicités Ski sont de plus en plus importantes et ses compétences par conséquent essentielles.
- Un rôle au niveau de la sécurité : respect des règles de conduite sur les pistes, utilisation du matériel, sécurité en montagne. Le magasin est un des premiers contacts entre le pratiquant et son lieu de séjour, un moment privilégié pour délivrer des messages simples mais convaincants.

L'emploi dans le secteur

En l'absence de données précises sur le secteur spécifique de la distribution ski, les chiffres sociaux de la branche publiés par la FPS servent de référence pour qualifier l'emploi dans ce secteur :

- Progression du nombre de salariés depuis 10 ans soit 43565 salariés en 2000 donc 2214 nouveaux embauchés
- 51% de l'effectif est occupé dans des établissements de moins de 20 salariés

L'évaluation des emplois correspondant à la qualification de Conseiller Technique Ski est réalisée à partir des données sur les entreprises distributrices. Ce secteur comptabilise :

- 1000 magasins en stations de montagne qui emploient en moyenne 3 vendeurs skiman par magasin
- 200 GMS multisport qui emploient en moyenne 3 vendeur skiman par magasin
- 1000 magasins multisport ayant un rayon ski qui emploient en moyenne 1 vendeur skiman par magasin

Soit une estimation de 4600 emplois non compris les emplois exercés dans les GSA.

Il est également difficile d'identifier précisément les flux d'embauches dans le secteur. Un indicateur peut cependant être apporté par le CNPC par lequel transitent des offres des distributeurs, bien qu'il ne représente qu'une fraction du marché de l'emploi. Les statistiques des 3 dernières années font état de 150 offres d'emploi en moyenne par an, non compris les offres correspondant à la conclusion de contrats de qualification par les entreprises au nombre de 200 en moyenne par an (chiffres 2000-2003).

2. Evolutions réglementaires et technologiques

Le champ professionnel du Conseiller Technique Ski se caractérise par des exigences croissantes de la réglementation en matière de sécurité, et des évolutions technologiques liées aux produits.

Le sport de glisse, pratique à risque, nécessite des conseillers techniques capables d'assurer aux pratiquants, qui à 87 % ne pratiquent qu'occasionnellement les sports de glisse, la sécurité totale des matériels. Il leur revient également de participer à l'information et à la sensibilisation de ces sportifs, sur les risques liés à l'environnement de la montagne. Dans le domaine des sports d'hiver, le thème de la sécurité est plus que jamais d'actualité, qu'il s'agisse de la sécurité sur les pistes ou de la sécurité hors-piste.

Par suite, la création de la maîtrise EVM Ski a été consécutive à l'émergence d'une demande de plus en plus pressante de la profession, fabricants et distributeurs, également impliqués dans la prévention des accidents liés aux pratiques de glisse sur neige.

L'enjeu est de faire émerger une véritable catégorie de professionnalité à la fois technique et commerciale, du fait de la complexité spécifique du produit, autant que des réglementations qui lui sont attachées en matière de sécurité. L'EVM ayant pour conséquence d'assurer aux conseillers techniques la reconnaissance de leur compétence qui participe également de la valorisation des magasins qui les emploie.

Le caractère saisonnier de l'emploi, confère à la reconnaissance des compétences acquises, une importance capitale pour les titulaires de l'EVM, les employeurs et les clients.

La norme Afnor NF X 50.007 a officialisé en 2000, cette exigence pour les loueurs des matériels de ski alpins, de piste et de surf ; la qualification du personnel constituant un des critères déterminants d'attribution de la norme.

Les buts poursuivis par la Commission de Normalisation, clarifier le service de location de matériels de sports d'hiver, faire valoir le professionnalisme des loueurs, a comme problématique incidente de préparer l'Europe, grâce à un référentiel métier s'appuyant sur des critères objectifs.

Par suite, la norme, élaborée au sein d'une commission de normalisation réunissant tous les acteurs économiques, techniques et institutionnels concernés, définit la qualification du Conseiller Technique Ski, en se référant en premier lieu à la maîtrise EVM ski

:

« 4.2 Personnel. Il doit y avoir au moins une personne ayant les compétences de conseiller technique ski (ou skiman) par magasin. Cette personne doit satisfaire à au moins 3 exigences suivantes : a) Etre titulaire de la maîtrise EVM... »

Ainsi, le travail du Conseiller Technique Ski est au coeur de norme Afnor ; La maîtrise EVM constituant aujourd'hui la qualification spécialisée, qui valide les compétences techniques propres à l'entretien, au réglage, à la réparation des matériels et à l'information, au conseil aux clientèles sur les matériels.

Si la norme Afnor a visé spécialement les loueurs de matériels, c'est que cette activité est très importante pour la distribution glisse sur neige : en effet, conséquence du caractère occasionnel des pratiques, 60 % des skieurs fréquentant les stations françaises louent leur matériel. C'est en conséquence, une part importante de la distribution qui se trouve concerné par ces nouvelles exigences.

Cette évolution normative s'explicite également au regard des évolutions technologiques qui nécessitent des vendeurs techniques spécialistes de leur produit.

Avec les innovations technologiques des matériaux utilisés dans la construction des skis, le conseil devient plus complexe. Les tendances ski et snowboard affichent une technicité accrue : le choix des constructeurs devient plus technique : travail sur les matériaux composites, les semelles de glissement en polyéthylène... Les avancées technologiques ouvrent la voie à des planches plus performantes et polyvalentes (technologie VAS, X-Frame, Dualtech...) et sécuritaire : travail sur les fixations

notamment.

Il faut également remarquer les progrès importants réalisés sur la technologie des bottes (snowboard) : présence de différents types de matériaux créant plusieurs niveaux de densités afin d'augmenter la performance du produit

La clientèle, de plus en plus informée sur les caractéristiques des matériels, devient plus exigeante sur la qualité et la diversité des services apportés par les magasins. Symptomatique à cet égard, l'évolution récente de l'augmentation des achats directs (hors location) est à 80 % constituée de produits de très haut de gamme, achetés principalement dans les magasins de station.

Elle attend du vendeur technicien ski une compétence reconnue en termes de technologie et maintenance : connaissance des matériaux, préparation, entretien, réparation du ski.

Evoluant dans un marché en plein essor, le conseiller technique et commercial ski procède à toutes les interventions techniques (fartage, réparation...) sur le ski et réalise les actes de vente. Comme l'intitulé de son emploi l'indique, il doit posséder à la fois des compétences techniques et des compétences commerciales.

C. Contexte professionnel

1. Emplois concernés - Définition des emplois

Dénomination de l'emploi type : Conseiller Technique Ski

Dénomination usuelle : Skiman / vendeur skiman - Autres dénominations : Technicien d'atelier expert - Conseiller technicien ski expert - Vendeur Technicien ski - Conseiller technique et commercial ski - Vendeur qualifié ski.

Mission : Le Conseiller Technique Ski est chargé, sous l'autorité hiérarchique du responsable matériel, du bon fonctionnement des espaces vente matériel et location, du réglage, de la maintenance et de l'entretien des matériels, y compris en matière d'hygiène, du conseil et de la vente à la clientèle. Il peut également participer à l'approvisionnement et à l'organisation des rayons.

2. Types d'entreprises concernées

Sont concernés par l'emploi les distributeurs et les loueurs de skis.

La répartition de l'emploi s'opère entre les principales catégories de distributeurs.

- Détaillants spécialisés : magasins de montage et magasins de plaines
- Grandes surfaces spécialisées et multisports

3. Place dans l'organisation de l'entreprise

Le Conseiller Technique Ski est placé sous l'autorité hiérarchique du responsable matériel ou selon les entreprises sous l'autorité du responsable du rayon ski, également responsable du matériel de son rayon.

D. Conditions générales d'exercice

L'emploi s'exerce en magasin de station ou de plaine, mais peut également s'exercer dans des structures de loisir sportif.

L'activité du Conseiller Technique Ski est orientée vers une nécessaire polyvalence technique et commerciale.

Les horaires de travail sont ceux du magasin et la pratique des heures supplémentaires est possible. Le travail journalier réserve des périodes de forte pointe d'activité, pendant lesquelles le salarié doit gérer l'affluence et le stress. L'emploi s'exerce généralement au sein d'une équipe composée de plusieurs Conseillers Techniques Ski. L'analyse des offres d'emploi fait apparaître une nette prédominance d'emplois saisonniers à temps plein.

E. Perspectives d'évolution pour les titulaires de CQP

Les titulaires de la maîtrise EVM, peuvent après expérience professionnelle, accéder de droit au diplôme homologué de niveau IV : Vendeur Conseiller Sport Polyvalent. (normalement accessible aux candidats titulaires d'un diplôme de niveau IV). Cette continuation d'étude est spécialement importante pour permettre une intégration durable dans le secteur, dans la mesure où les emplois de Conseillers Techniques Ski sont en majeure partie des emplois saisonniers.

Dans l'intervalle, des formations techniques sur des produits « été » peuvent apporter une polyvalence qui favorise la double intégration professionnelle en station touristique d'hiver et d'été.

F. Aspects quantitatifs

Il existe deux voies d'accès au CQP :

- Accès par la formation, principalement par la voie du contrat de qualification
- Accès par la validation des acquis de l'expérience, réservée aux salariés en activité

Actuellement, les maîtrises EVM sont délivrées au rythme de 50 diplômes par an dans la proportion de 2/3 par la voie de la formation et 1/3 par la voie de la VAE. Le taux de réussite est de l'ordre de 40 %. Cependant, les développements attendus de la norme NF X 5.007, peuvent ouvrir des perspectives de développement plus importantes.

II. Cahier des charges du CQP

Maîtrise professionnelle technicien produits glisse

A. Définition des publics - Conditions d'obtention des CQP

1. La maîtrise professionnelle Technicien Produits Glisse, s'adresse aux catégories de publics suivants :

- Aux jeunes de 18 à 25 ans dans le cadre du contrat de qualification, du contrat ou période de professionnalisation

L'emploi de Conseiller Technique Ski concerne majoritairement des populations jeunes et constitue un tremplin pour l'insertion durable dans le secteur de la distribution sport et d'une manière générale une voie d'insertion professionnelle pour des jeunes sans qualification.

- Aux personnes issues de la profession, en situation d'emploi, souhaitant valider les compétences acquises par l'expérience professionnelle.
- Aux salariés de la branche, dans le cadre des actions de formation professionnelle continue.
- Aux personnes issues de la profession, en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur insertion.

- Aux salariés ou demandeurs d'emploi relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle.

2. Conditions d'obtention du CQP

Le CQP peut être délivré aux personnes qui remplissent l'une des deux conditions suivantes :

- 1° Avoir suivi les actions de formation définies dans le référentiel de formation
- 2° Justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 saisons dans le métier

Pour obtenir le CQP le candidat doit avoir réussi à l'examen de certification du CQP.

B. Référentiel des activités professionnelles

Le titulaire de la maîtrise professionnelle Technicien Produits ski exerce ses fonctions dans le cadre des ateliers de réglage, entretien, réparation de tout type de matériel de glisse sur neige et dans le cadre de la vente et de la location des matériels.

1. Atelier

- Il effectue les opérations complètes de vérification, réglages, préparation à la vente ou à la location des skis
- Il diagnostique les problèmes techniques les plus courants et leurs conséquences au niveau du pratiquant
- Il effectue l'entretien, la réparation, le séchage et l'aseptisation (chaussures, casques) des matériels de location. Il assure les mêmes services pour les clients du magasin selon la procédure définie (devis : prix + délais)
- Il informe le responsable matériel de tous problèmes techniques récurrents sur les matériels
- Il participe selon la procédure définie au rangement et à l'organisation du magasin
- Il entretient les machines
- Il assure le rangement des outils et le nettoyage de l'atelier
- Il s'assure que les machines sont bien éteintes à la fin de la journée
- Il réalise les inventaires matériels sur instruction du responsable de l'atelier

2. Location

- Il assure l'accueil location selon les règles de base
- Il prend en charge le client, s'informe de ses besoins et le conseille
- Il sensibilise le client aux risques d'avalanche, des pratiques hors-piste et autres risques liés à la montagne
- Il remplit la fiche de location selon les procédures définies
- Il vend les assurances appariées à la location
- Il établit les devis de location selon les procédures définies
- Il vend les produits complémentaires (lunettes, gants, crème solaire...)

3. Vente

- Il prend en charge le client, s'informe de ses besoins et le conseille
- Il assure la vente des produits, matériels et accessoires
- Il veille à la bonne présentation des produits sur les présentoirs
- Il informe le responsable matériel de toute rupture de stock
- Il réalise les inventaires demandés par le responsable matériel selon les procédures définies
- Il assure le rangement de la surface de vente

- Il participe, selon les procédures définies, au nettoyage du magasin
- Référentiel de compétences

Le titulaire de la maîtrise professionnelle Technicien Produits Glisse possède des compétences techniques et commerciales qui lui permettent de s'adapter et d'évoluer à la fois dans le cadre de l'atelier, dans la surface de vente et dans la surface de location du magasin. Il possède des qualités de rigueur, de sérieux, d'autonomie ; il a le sens des relations humaines, il aime le contact avec le client, il a une présentation sportive.

Compétences techniques

Être capable de :

- Déterminer les paramètres techniques appropriés à chaque type de pratiquant et de pratique
- Evaluer les caractéristiques morphologiques et anatomiques de l'utilisateur
- Identifier le niveau et le type pratique
- En déduire les critères de choix des matériels (skis, fixations, bâtons, chaussures, casque) en fonction des tableaux de correspondance en vigueur
- Effectuer les opérations de montage, réglage, vérifications, à la vente ou à la location dans le respect des normes imposées
- Vérifier la propreté générale des matériels avant la location
- Monter et régler les fixations en fonction des normes de serrage des fabricants
- Vérifier le bon état des semelles et le bon affûtage des carres
- Vérifier l'intégrité et le bon fonctionnement des crochets et systèmes de fermeture des chaussures, l'usure des semelles
- Vérifier le bon état des bâtons (dragonnes et rondelles)
- Vérifier le fonctionnement de la jugulaire et boucle d'attache des casques
- Diagnostiquer des dysfonctionnements :
- Etablir la liste des anomalies susceptibles de créer le dysfonctionnement
- Associer à chaque anomalie le ou les éléments défectueux
- Identifier un ordre logique, chronologique de vérification en fonction du type de dysfonctionnement
- Identifier la cause des défaillances
- Effectuer l'entretien et les réparations courantes
- Entretenir le matériel dans des conditions optimales d'hygiène
- Entretenir les fixations, casques conformément aux instructions des fabricants
- Assurer le séchage des chaussures et des casques
- Changer les embouts avant et arrière des chaussures, changer les crochets
- Surmouler, poncer, affûter, farter des skis, des snowboards
- Renseigner une fiche technique d'intervention, selon les normes
- Renseigner une fiche de location, selon les normes
- Organiser son poste de travail
- Identifier les pièces et outillages nécessaires à l'intervention et définir leur référence
- Disposer rationnellement les outillages et pièces détachées à utiliser
- Organiser son espace de travail pour permettre l'entretien des matériels
- Remettre le poste de travail en situation opérationnelle en vue d'une future utilisation
- Assurer l'entretien courant de l'outillage et des équipements utilisés sur le poste de travail
- Organiser le rangement des matériels de location
- Organiser son espace de travail pour permettre le séchage des matériels

Compétences commerciales

Être capable de :

- Accueillir le client selon les règles
- Créer le contact
- Déceler les besoins, les motivations du client
- Chercher/trouver l'adéquation produit/client
- Orienter le client vers le type de produit correspondant à sa pratique et à sa morphologie
- Structurer un argument en caractéristiques, avantages, bénéfices, compte tenu des contraintes spécifiques du produit et du pratiquant ou du service
- Informer le client sur les procédures d'utilisation du produit, en s'assurant qu'elles sont bien comprises
- Informer le client sur les conditions de réparation des produits en s'assurant qu'elles sont bien comprises
- Communiquer au client toute information complémentaire
- Proposer une vente complémentaire
- Etablir un devis selon les procédures définies
- Etablir une fiche de location selon procédures définies
- Proposer et informer le consommateur des conditions de garantie (casse et vol)

Compétences en matière de sécurité

Etre capable de :

- Déceler les produits inaptes à la location, dans le respect des normes imposées
- Informer le client sur les risques liés à l'utilisation du matériel et à la pratique
- S'informer et informer les consommateurs sur les risques d'avalanche, conditions climatiques, conditions de pratiques sur piste et hors-piste

Compétences de gestion

Etre capable de :

- Réaliser des inventaires selon les procédures définies
- Comprendre à quoi sert un inventaire

Compétences de communication

Etre capable de :

- Acquérir le vocabulaire technique de base
- Décrire et expliciter les données techniques
- Exploiter, comprendre et commenter les fiches produit
- Exploiter, comprendre et commenter les guides techniques
- Exploiter, comprendre et commenter la norme location NFX 50 007
- Communiquer avec le groupe
- Avoir conscience de l'autre
- Maîtriser son ressenti et ses émotions
- Ecouter et prendre en compte les interventions du groupe
- Informer

- Signaler les événements, les problèmes, en temps ou selon les procédures
- Rechercher des informations sur les produits
- Identifier les différentes sources d'information
- Identifier les personnes ressources
- Connaissances associées
- Spécifications techniques des produits
- Pratiques sportives
- Normes et règles de sécurité
- L'environnement du ski
- Le marché
- Référentiel de formation

1. Programme de la formation

Durée

La durée de la formation varie en fonction des dispositifs de formation et doit être adaptée aux publics accueillis pour considérer les niveaux d'entrée et les validations partielles de modules.
les durées indicatives de la formation sont :

- De 250 heures de formation en centre et 4 mois de formation en entreprise dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation
- De 210 heures de formation professionnelle continue en centre et au minimum 4 mois de pratiques professionnelles attestées en entreprise
- De 350 heures de formation professionnelle continue en centre et 8 semaines de stage en entreprise

Itinéraire pédagogique

Techniques de produits et matériels - Technologie et maintenance
Evaluation des niveaux techniques

▪ Module entretien réparation préparation du ski

Théorie

- Matériaux utilisés
- Fabrication skis, différentes structures
- Choix du matériel
- Etude des paramètres dimensionnels
- Etude des paramètres mécaniques
- Etude des différentes lignes de cotes
- Etude des différentes familles de ski
- Positionnement du produit dans un rayon
- Connaissance des nouveaux concepts
- Etude des tendances nouvelles glisses

Atelier

- Montage fixation, réglage, perçage
- Réglage personnalisé pour la sécurité du consommateur

- Diagnostic réparation ski
- Surmoulage semelle (pistolet, surmouleuse)
- Ponçage, mise à plat
- Affûtage carre
- Finition, fartage, polissage
- Affûtage carre manuel, course et finition
- Principe et pratique d'une ponceuse à pierre - planéité du ski
- Préparation des skis courses
- Structuration semelle
- Utilisation des différents farts

▪ Module entretien réparation préparation du snowboard

Théorie

- Historique
- Descriptif d'une planche et de sa fabrication
- Matériaux
- Paramètres dimensionnels et mécaniques
- Concepts fabricants
- Connaissances des segmentations : Free ride, Free carve, Free style, Alpin
- Etude des tendances
- Choix des angles et écarts de pied
- Connaissances et descriptifs des différentes fixations et chaussures, coque, plaque, step-in

Atelier

- Surmoulage
- Ponçage
- Mise à plat
- Affûtage - Fartage
- Personnalisation des réglages : Fixation - Chaussures
- Changements et pose d'inserts

▪ Module entretien réparation préparation des chaussures

Théorie

Connaissances techniques des chaussures

- Etude des 3 concepts principaux
- Leurs avantages et inconvénients
- Les matériaux

Podologie et Biomécanique du pied

- Anatomie du pied
- Le squelette
- Les différentes formes de pied et ses appuis
- Les problèmes du pied spécifique à l'homme et à la femme
- Le diagnostic et les solutions

Les différents chaussons

- Les matériaux
- Fabrication du chausson
- Les concepts
- Personnalisation morphologique

Atelier

- Déformation de la coque (étude de cas)
- Adaptation chaussons (étude de cas)
- Adaptation semelle (étude de cas)

Vente

- Etude du pied
- Choix du produit et de la pointure

▪ Module organisation de l'atelier

- Procédures d'organisation et d'administration de l'atelier

- Produits associés

- Textile
- Vocabulaire
- Les tissus : Etude des fiches techniques : composition, applications spécifiques au sport de glisse
- Les paramètres de différences des matières
- Noms commerciaux et caractéristiques
- Textile protection et confort
- Code d'entretien des textiles
- Grilles internationales des tailles
- Importance du rayon textile dans un magasin, les marques leaders de chaque rayon

▪ Accessoires

- Le casque (différents modèles et spécificités, les matières, les formes, les réglages, la personnalisation, les marques)
- La lunetterie (Différents types de verres, de montures, anatomie de l'oeil, la lunette sportive)

Environnement du ski - Dynamisation du magasin par le service à la clientèle

- Connaissance du marché du ski
- Service location
- Produits touristiques liés au ski
- CD-Rom d'animation dans le magasin
- Autres services à la clientèle.

Environnement et sécurité

- Environnement station de ski
- service de pistes
- école de ski
- club des sports
- Nivologie - sécurité station

Commerce et gestion

Techniques de vente et de communication

- Techniques de vente

- Les phases essentielles de la vente

- . L'accueil
- . La découverte des attentes et des besoins du client
- . La recherche de ses motivations
- . La présentation des articles et l'argumentation structurée
- . La réponse aux objections du client
- . La conclusion de la vente
- . Les ventes complémentaires
- . La conclusion générale de la vente

- Techniques de vente adaptées aux différents produits glisse sur neige

- β Techniques de communication et de recherche d'emploi

- Techniques de gestion du parc de location

- β Procédures d'organisation et d'administration du parc de location

- Procédures d'enregistrement des matériels (entrées/sorties)

- Organisation de la surface de location

- β Gestion de l'attente client

- Accueil du client

- Gestion du flux client

Merchandising

- Agencement du magasin
- Organisation d'actions de promotion
- Mise en place du produit

2 Recrutements

Un positionnement des candidats à l'entrée en formation doit être systématiquement réalisé pour évaluer la motivation, les aptitudes techniques et commerciales. La connaissance, la pratique ou/et la motivation pour les pratiques de glisse sur neige doivent également être vérifiés.

Les outils et méthodologie de positionnement proposés par les organismes de formation, constituent un des critères déterminants d'agrément de ces organismes pour la mise en œuvre des actions de formation.

3 Modalités d'organisation de la formation

La formation peut être organisée en formation continue ou en formation par alternance.

2.1 Modalités d'organisation en formation continue

Publics : adultes justifiant d'une expérience professionnelle minimale de deux années, prioritairement dans le domaine de la distribution du sport loisir.

Programmation :

La formation est réalisée en continue ou de façon modulaire.

Dans le cadre de la formation longue durée (350 Heures), un module d'expérience en entreprise est organisé à l'issue de la formation en centre. Pendant la période de stage en entreprise, le stagiaire bénéficie de l'encadrement et du suivi de l'organisme

De formation et d'un tuteur désigné par l'entreprise d'accueil. Ce stage donne lieu à un rapport.

Dans le cadre de la formation courte durée (6 semaines) le stage est remplacé par une période d'activité professionnelle, d'une durée minimale de 4 mois. Dans certains cas, il peut être tenu compte de l'expérience professionnelle antérieure à l'entrée en formation, sous réserve qu'elle se réfère à des pratiques correspondant au référentiel de compétences du CQP.

La certification n'est accessible qu'à l'issue de la période de stage ou de pratiques en entreprise.

Les outils, moyens et méthodologie de suivi produits par les organismes de formation, constituent un des critères déterminants d'agrément de ces organismes pour la mise en oeuvre des actions de formation.

2.2 Modalités d'organisation en formation par alternance

Publics : A titre principal jeunes de 18 à 25 ans sous statut de contrat de qualification ou contrat de professionnalisation.

Organisation

La formation est réalisée en alternance entre le Centre de Formation de l'entreprise d'accueil du jeune. Entreprise d'accueil : l'entreprise d'accueil doit effectuer des activités de vente, entretien ou de location de produits skis.

Le Centre de formation est responsable de la coordination et de la cohérence de la formation en centre et en entreprise.

A ce titre, il met en place un dispositif de suivi individuel du stagiaire, qui intègre :

- Des outils de liaison avec l'entreprise d'accueil qui identifient notamment la progression pédagogique en centre et en entreprise pour l'ensemble de la période de formation
- La désignation d'un enseignant référant du stagiaire
- L'information et la formation des tuteurs

Les outils, moyens et méthodologie de suivi produits par les organismes de formation, constituent un des critères déterminants d'agrément de ces organismes pour la mise en oeuvre des actions de formation.

Planification :

La formation est réalisée en alternance entre le Centre de formation et l'entreprise d'accueil sur une durée de 6 mois.

La programmation de l'alternance doit permettre d'assurer aux jeunes les bases des compétences techniques avant l'intégration en entreprises.

La planification doit tenir compte des intérêts du jeune et de la structure d'accueil eu égard à la saisonnalité de la distribution des produits ski.

Programmation indicative

Date	Lieu	Nombre de semaines
octobre à décembre	Centre de formation	7
décembre à avril	Entreprise	
avril	Centre de formation	3 jours

La certification est organisée à la fin du contrat de qualification ou de professionnalisation.

E. Modalités de validation - organisation de la certification

Le CQP « Maîtrise professionnelle Technicien Produits Glisse » valide un niveau V de qualification reconnu par la convention collective au coefficient 170.

L'organisation de la certification est réalisée dans les mêmes conditions quel que soit le mode d'accès au CQP.

Organisation de la certification

La certification se déroule en deux parties :

- Une partie théorique
- Une partie technique en atelier

La partie technique n'est accessible qu'aux candidats ayant obtenu au moins une moyenne de 12/20 à la partie théorique.

Obtention du CQP

Pour obtenir la certification le candidat doit justifier d'au moins :

- 12/20 aux épreuves théoriques
- 15/20 aux épreuves pratiques

Soit un minimum de 27/40 pour l'obtention de la certification de Technicien Produits Glisse

Première partie de l'examen : partie théorique

La première partie de l'examen, notée sur 20 points, est constituée de 3 modules :

- ⇒ Module 1 : Pratiques en atelier (réparation, entretien...)
- ⇒ Module 2 : Techniques produits
- ⇒ Module 3 : Environnement du ski

Chaque module est assorti d'un coefficient :

- ⇒ Module 1 : Notation sur 10 points
- ⇒ Module 2 : Notation sur 25 points
- ⇒ Module 4 : Notation sur 5 points

Organisation de l'examen :

L'examen est organisé sous forme de questionnaires : QCM - Questions ouvertes - Questions fermées - Résolution de problématiques techniques.

Toute mauvaise réponse entraîne une pénalité de 1 point.

Module 1 : Pratiques en atelier

Objectifs :

- Vérifier les connaissances techniques du candidat et les aptitudes à diagnostiquer et résoudre les problèmes posés en termes de réparation et d'entretien
- Vérifier les capacités à interpréter / utiliser les fiches techniques

Module 2 : Techniques - produits

Objectifs :

- Vérifier les connaissances techniques du candidat dans les domaines des produits glisses sur neige (dont fixations, chaussures)
- Vérifier les connaissances sur les normes de sécurité attachées aux produits
- Vérifier les aptitudes à diagnostiquer les problèmes techniques les plus courants et leurs conséquences au niveau du pratiquant
- Vérifier les capacités à résoudre les problèmes
- Vérifier l'aptitude à conseiller/diagnostiquer le ski adapté en fonction des portraits type de pratiquants

Pour ces deux modules, seront utilisés notamment des questionnaires sous forme de problématiques techniques qui impliquent la capacité du stagiaire à :

- Diagnostiquer un problème
- Trouver les causes
- Apporter les solutions

Module 3 : Environnement des sports de glisse

Objectifs : Vérifier les connaissances sur :

- Les risques liés à l'environnement et à la pratique des sports de glisse sur neige (nivologie)
- Le marché du ski : distribution, fabricants et leurs concepts
- L'environnement du marché du ski : fédérations, connaissance des pratiquants et des consommateurs
- Les événements liés à la pratique du sport compétition et du sport loisir

Deuxième partie de l'examen : épreuve pratique atelier

La deuxième partie de l'examen, notée sur 20 points, est constituée de 6 mises en situation obligatoires :

Chaque mise en situation est notée de façon différenciée :

- ⇒ Mise en situation 1 : 3 points
- ⇒ Mise en situation 2 : 5 points
- ⇒ Mise en situation 3 : 4 points
- ⇒ Mise en situation 4 : 4 points
- ⇒ Mise en situation 5 : 2 points
- ⇒ Mise en situation 6 : 2 points

Un module optionnel langue étrangère peut être présenté par le candidat qui a réussi aux deux parties obligatoires de l'examen.

Au choix : Anglais, Italien, Espagnol, Allemand noté sur 3 points.

Organisation de l'examen :

L'épreuve pratique se déroule de la façon suivante :

Le candidat tire au sort un numéro « déterminant » :

- Un lot de matériel
- Un portrait skieur (sexe, âge, taille, poids, niveau, façon de skier, pratique recherchée)

1) Chaque candidat se voit attribuer (suite au tirage au sort), 2 skis avec un défaut spécifique.

Critères d'évaluation :

- Durée : temps limité : 5 min maximum – tout dépassement entraîne une pénalité de 1 point
- Qualité : il doit déceler chaque défaut et donner leur incidence lors de l'utilisation sur ski sur neige

2) Montage et réglages adaptés au portrait skieur de 2 fixations avec possibilité de consultation de fiches techniques fabricant.

- 1 fixation alpine tirée au sort parmi un échantillonnage de fixations alpines
- 1 fixation tirée au sort parmi :
 - o 1 fixation de fond
 - o 1 fixation de randonnée
 - o 1 fixation de snowboard

Critères d'évaluation :

- Durée : temps limite (20 min maximum – pénalité de 1 point par fraction de dépassement de 5 minutes)
- Qualité : respect du réglage « fabricant », de la sécurité pour le consommateur, de la sécurité du montage de la fixation sur le ski

3) Réparation au pistolet d'une semelle endommagée, avec ponçage et mise à plat et fartage

Critères d'évaluation :

- Durée : temps limité : 5 min maximum – tout dépassement entraîne une pénalité de 1 point
- Qualité du travail rendu
- Respect de la chronologie de l'intervention : surmoulage, ponçage, affutage, fartage

4) Affûtage machine d'une paire de skis avec finitions

Critères d'évaluation :

- Durée : temps limité : 10 min max – pénalité de 1 point par fraction de dépassement de 5 min
- Qualité : adaptation de l'affutage au terrain
- Finitions

5) Fartage - polissage – Finition

Critères d'évaluation :

- Raclage du fart
- Adaptation à la température de la neige

6) Vente-Conseil

Le candidat doit simuler une vente parmi un lot de skis ou de chaussures de marques, de tailles et de techniques différentes, repérés par une fiche technique descriptive, auprès du portrait skieur tiré au sort.

Critères d'évaluation :

- Comportement commercial (élocution, dynamisme, sourire) : 1/5
- Respect des étapes de la vente : 1/5
- Capacité à diagnostiquer le besoin du client : 1/5
- Pertinence des propositions / argumentation : 1/5
- Capacité à répondre aux objections : 1/5

7) Option Langues étrangères

Au choix parmi anglais, italien, espagnol ou allemand

Simulation d'une opération de location auprès du client portrait client-skieur tiré au sort.

Critères d'évaluation :

- Critère de la mise en situation 6 vente conseil : 1/3
- Expression linguistique : 2/3

Evaluations

I - Evaluation épreuve théorique

Modules	Moyenne qualifiée	Nombre de fautes	Notation
Module 1 (*) Pratiques en atelier	6		/ 10
Module 2 (*) Techniques produits	15		/ 25
Module 3 Environnement	3		/ 5
Total	24		/ 40
(*) La moyenne qualifiée est impérative pour ces modules			

Toute mauvaise réponse entraîne une pénalité de 1 point

Résultat /20

Minimum 12/20

Admis à passer les épreuves pratiques : Oui Non

II - Evaluations pratiques atelier

Epreuve 1 : Diagnostic

Critères	Evaluation candidat
Durée	
Défauts décelés	
Identification des incidences	
Note attribuée	/3

Epreuve 2 : Montage et réglage fixations

Critères	Evaluation candidat		
	Fixation 1	Fixation 2	Fixation 3
Durée			
Respect réglage « fabricant »			
Respect sécurité consommateur			
Respect sécurité montage sur ski			
Note attribuée	/5		

Epreuve 3 : Réparation semelle au pistolet

Critères	Evaluation candidat
Durée	
Respect chronologie intervention	
Qualité travail rendu	
Note attribuée	/4

Epreuve 4 : Affûtage machine

Critères	Evaluation candidat
Durée	
Adaptation affûtage aux conditions terrain	
Finitions	
Note attribuée	/4

Epreuve 5 : Fartage polissage finitions

Critères	Evaluation candidat
Raclage du fart	
Adaptation à la température de la neige	
Note attribuée	/2

Epreuve 6 : Vente conseil

Critères	Evaluation candidat (A : TB - B : Bien - C : Moyen - D : Médiocre - E : Très insuffisant)				
Comportement commercial	A	B	C	D	E
Respect des étapes de la vente	A	B	C	D	E
Diagnostic du besoin du client	A	B	C	D	E
Argumentation	A	B	C	D	E
Réponse aux objections	A	B	C	D	E
Note attribuée	/2				

Résultat Epreuve Pratiques Atelier /20

Epreuve facultative : Option langues étrangères

Critères	Evaluation candidat (A : TB - B : Bien - C : Moyen - D : Médiocre - E : Très insuffisant)				
Expression linguistique	A	B	C	D	E
Comportement commercial	A	B	C	D	E
Respect des étapes de la vente	A	B	C	D	E
Diagnostic du besoin du client	A	B	C	D	E
Argumentation	A	B	C	D	E
Réponse aux objections	A	B	C	D	E
Note attribuée	/3				

Option Technicien en Maintenance Cycle

I. Note d'Opportunité

A. Pertinence du CQP par rapport aux diplômes existants

1. Antériorité de la maîtrise EVM de technicien Cycle

La maîtrise EVM Cycle a été créée en 1999 pour répondre aux demandes des entreprises et à l'évolution de la réglementation dans le secteur (confère I/F/3).

Nombre de maîtrises délivrées en 2002 : 21

2. Diplômes d'Etat ou diplômes homologués existants

Il n'existe pas à notre connaissance de diplôme Education nationale ou de titre homologué spécialisé au niveau V dans le domaine de la maintenance et réparation des cycles.

Les diplômes identifiés sont :

1° Diplômes Education Nationale :

Certificat d'aptitude professionnelle : « Certificat de mécanicien en maintenance de véhicules - Option D Cycles et motocycles »

Brevet d'études professionnelles : « Maintenance de véhicules automobiles » Dominante cycle moto-cycle

Contenus technologiques : 1. Système de motorisation 2. Système de transmission 3. Système de tenue de route 4. Système de freinage 4. Structure - Génie électrique - Génie automatique

Il est à noter que l'exercice de cette profession, si elle requiert une formation spécialisée, « nécessite un degré de qualification moins élevé que celle de technicien de réparation automobile » (ECOFOR - ONISEP - Conseil Régional d'Aquitaine 13/6/98).

Ce constat des instances publiques fait suite à des critiques émises depuis plusieurs années par les professionnels de la distribution qui déplorent l'absence de formations spécialisées dans la mécanique du cycle. (LSA n° 1421)

2° Titres homologués

- « Vendeur Conseiller Sport - Spécialité technicien en maintenance Cycle » titre homologué par l'Etat de niveau IV délivré par le CNPC

- Autres titres homologués

8 titres ont été répertoriés sur la base des données de la CTH dont seulement 2 titres actifs (l'homologation est arrêté pour les autres titres)

- « Brevet de maîtrise : Mécanique en cycle et moto cycles » homologué au niveau III - Chambres des métiers d'Alsace et de Moselle

- « Mécanicien réparateur de cycles et motocycles » homologué au niveau III - Afpa

B. Environnement technique et économique de l'emploi

1. Evolutions du secteur et perspectives de l'emploi dans le secteur

Le secteur de la distribution du Cycle se mesure en premier lieu à la lumière des pratiques et des perspectives de pratiques des utilisateurs.

Le marché actuel des activités vélo en France est très diversifié et considérable. Les informations concernant le marché de la distribution se réfèrent principalement à 3 sources : Etude réalisée par l'AFIT - Observatoire FPS Ipsos 2002 - Site Tous à vélo du Syndicat National des Professionnels du Cycle.

La pratique du cycle concerne plus de 54 % de la population française. On compte environ 20 millions d'individus de 15 ans et plus qui déclarent pratiquer le vélo. Près de 70 % des 15 à 24 ans font du vélo et les classes d'âge de + de 50 ans représentent près de 5 millions de pratiquants.

Parmi les principaux articles de matériel sportif achetés au cours des 5 dernières années, l'achat de vélos (vélos de course, ville, route, VTT, VTC) et d'accessoires constituent le premier poste d'achat des français (soit plus de 40 % des matériels sportifs).

La pratique du vélo est multifonctionnelle, elle est avant tout :

- Une activité de détente et de loisir
- Un moyen pour entretenir sa forme physique, son équilibre personnel, sa santé
- Une activité sportive
- Et pour une part non négligeable un moyen de déplacement à des fins utilitaires.

Le développement des activités vélo en France a des perspectives encourageantes : le vélo est dans l'air du temps (préservation de l'environnement, santé, 35 Heures ...), il connaît des avancées technologiques (matériels de plus en plus performants) sous réserve cependant d'amélioration de l'environnement des pratiques (infrastructures adaptées, problèmes de sécurité, animation, encadrement ...)

L'étude Ipsos/FPS fait apparaître le vélo comme la première « valeur sûre » des activités que les français déclarent souhaiter pratiquer dans les 3 prochaines années.

L'emploi dans le secteur

Dans ce contexte, les perspectives d'emplois sont positives.

En l'absence de données précises sur le secteur spécifique de la distribution cycle, les chiffres sociaux de la branche publiés par la FPS servent de référence pour qualifier l'emploi dans ce secteur :

- Progression du nombre de salarié depuis 10 ans, soit 43565 salariés en 2000 dont 2214 nouveaux embauchés
- 51% de l'effectif est occupé dans des établissements de moins de 20 salariés

L'évaluation des emplois correspondant à la qualification de Vendeur Technicien en maintenance et réparation Cycle est réalisée à partir des données sur les entreprises distributrices. Ce secteur comptabilise :

- 400 magasins multisports distributeurs de cycles qui emploient en moyenne 1 vendeur technicien
- 200 GMS multisport qui emploient en moyenne 2.5 vendeurs techniciens spécialisés par magasin

- 2500 magasins spécialisés cycle qui emploient en moyenne 1 vendeur technicien spécialisé par magasin
- 50 GMS spécialisées cycle qui emploient en moyenne 2.5 vendeurs techniciens spécialisés par magasin

Soit une estimation de 3500 emplois non compris les emplois exercés dans les GSA.

Il est également difficile d'identifier précisément les flux d'embauches dans le secteur. Un indicateur peut cependant être apporté par le CNPC par lequel transitent des offres des distributeurs, bien qu'il ne représente qu'une fraction du marché de l'emploi, les propositions des 3 dernières années sont stables et représentent une centaine d'offres annuelle.

2. Evolutions réglementaires et technologiques

Le champ professionnel du Vendeur Technicien en maintenance et réparation Cycle se caractérise par des exigences croissantes de la réglementation en matière de sécurité, et des évolutions technologiques liées aux produits.

Par suite, la création de la maîtrise EVM Cycle a été consécutive à l'émergence d'une demande de plus en plus pressante de la profession, spécialement de certaines Chambres des Métiers, concernant la reconnaissance des formations techniques cycles.

L'enjeu est de faire émerger une véritable catégorie de professionnalité à la fois technique et commerciale, du fait de la complexité spécifique du produit, autant que des réglementations qui lui sont attachées en matière de sécurité.

Le décret du 2 avril 1998 a généralisé cette exigence en obligeant désormais « les personnes qui exercent des activités de réparation et de maintenance des cycles et VTT ou qui en contrôlent l'exercice par des personnes non qualifiées, à être titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle ou d'un brevet d'étude professionnelle ou d'un titre homologué de niveau égal ou supérieur ».

Tout magasin spécialisé, tout rayon Cycle, est fondamentalement contraint d'assurer une activité de maintenance et de réparation des produits qu'il distribue. C'est l'ensemble de la distribution du cycle qui se trouve donc concerné par ces nouvelles exigences.

Or, il n'existe pas à ce jour (comme cela a été précisé supra point A/2) de qualifications spécialisées habilitées au niveau V dans le domaine, qui valide les compétences techniques propres à l'ensemble des étapes de la construction, de l'entretien et de la réparation de tout type de vélo. Les seuls diplômes susceptibles de répondre au décret de 1998 sont les CAP et BEP cycle motocycles et des titres homologués de niveau supérieur.

De ce fait, l'enjeu de la création du CQP est stratégique, dans la mesure où la loi de rénovation sociale et les décrets d'application sur la reconnaissance des titres et des diplômes étendent aux CQP la possibilité d'inscription au répertoire national des certifications.

Dès lors que le CQP serait habilité par la commission nationale de certification, il permettrait de facto aux titulaires de pouvoir exercer les activités de vente et location de cycles.

Cette évolution réglementaire s'explique au regard des évolutions technologiques et des problèmes fondamentaux de sécurité qui nécessitent des vendeurs techniques spécialistes de leur produit.

Avec les innovations technologiques des matériaux utilisés dans la construction des cycles, lesquels sont de plus en plus légers (matériaux de synthèse) le type d'intervention à réaliser devient de plus en

plus complexe. La complexité croissante des produits concerne singulièrement les produits de haut de gamme, segment de marché « réservé » aux vélocistes spécialistes.

Or, on observe une montée en gamme significative de certaines familles de cycles (qui explique en partie les tendances de l'évolution de la distribution au bénéfice des vélocistes spécialisés).

(A titre d'exemple significatif, le prix moyen des vélos de course (2001) est de l'ordre de 565 €).

De ce fait, la clientèle, de plus en plus informée sur les caractéristiques des matériels, devient de plus en plus exigeante sur la fiabilité de ces derniers, mais aussi sur la qualité et la diversité des services apportés par les magasins.

Elle attend du vendeur technicien cycle une compétence reconnue en terme de technologie et maintenance : connaissance des matériaux, préparation, entretien, réparation du vélo dans toutes ses composantes ; mais également, la connaissance de l'environnement lié à la pratique du vélo et du VTT et la capacité à conseiller le pratiquant en fonction de ses besoins et problèmes spécifiques : ergonomie, biomécanique du cycliste, diététique.

Evoluant dans un marché en plein essor, le conseiller technique et commercial cycle procède à toutes les interventions techniques sur le vélo et réalise les actes de vente. Comme l'intitulé de son emploi l'indique, il doit posséder à la fois des compétences techniques et des compétences commerciales

Dans ce contexte, la demande des professionnels, autant que l'inquiétude, se fait de plus en plus pressante. Elle peut s'analyser au regard des demandes adressées au CNPC, principalement par les établissements de moins de 20 salariés, sur la possibilité de reconnaissance des formations techniques pour l'application du décret de 1998. Or, à ce jour, seul le diplôme homologué de niveau IV permet cette reconnaissance, alors que nombre de magasins, disposent de personnels, détenant les compétences requises, mais qui n'ont pas le niveau de formation générale (commerciale et de gestion) pour accéder au niveau IV. Ils n'ont pas non plus la possibilité de valider un CAP cycle motocycle essentiellement axé sur les savoirs et savoir-faire inhérents au fonctionnement des moteurs.

C. Contexte professionnel

1. Emplois concernés - Définition des emplois

Dénomination de l'emploi type : Vendeur Technicien en maintenance et réparation Cycle

Autres dénominations : Technicien d'atelier expert - Conseiller technicien cycle expert - Vendeur Technicien cycle - vendeur réparateur cycle - Conseiller technique et commercial cycle.

Mission : Le Vendeur Technicien en maintenance et réparation Cycle est chargé, sous l'autorité hiérarchique du responsable matériel, du bon fonctionnement des espaces vente matériel et location, du montage, de la réparation et de la maintenance des matériels, du conseil et de la vente à la clientèle.

Il peut également participer à l'approvisionnement et à l'organisation des rayons.

2. Types d'entreprises concernées

Sont concernés par l'emploi les distributeurs et les loueurs de cycles.

La répartition de l'emploi s'opère entre les principales catégories de distributeurs.

A titre de référence, les principales catégories de distributeurs en volume sont les suivantes :

- Détaillants spécialisés : 32,5% (en augmentation constante depuis 1999)
- Grandes surfaces spécialisées et multisport : 27% (également en augmentation)
- Grandes surfaces alimentaires : 40,5% (en régression depuis 1999)

3. Place dans l'organisation de l'entreprise

Le Vendeur Technicien en maintenance et réparation Cycle est placé sous l'autorité hiérarchique du responsable matériel ou selon les entreprises sous l'autorité du responsable du rayon Cycle, également responsable du matériel de son rayon.

D. Conditions générales d'exercice

L'emploi s'exerce le plus souvent en magasin, mais peut également s'exercer dans des structures de loisir sportif.

L'activité du Vendeur Technicien en maintenance et réparation Cycle est orientée vers une nécessaire polyvalence technique et commerciale.

Les horaires de travail sont ceux du magasin et la pratique des heures supplémentaires est possible.

L'analyse des offres d'emploi fait apparaître une nette prédominance d'emplois à temps plein en CDI.

E. Perspectives d'évolution pour les titulaires de CQP

Les titulaires de la maîtrise EVM ; peuvent après expérience professionnelle, accéder de droit aux diplômes homologués de niveau IV : Vendeur Conseiller Sport spécialisation Cycle ou Vendeur Conseiller Sport Polyvalent. (normalement accessible aux candidats titulaires d'un diplôme de niveau IV).

F. Aspects quantitatifs

Types de développement que connaîtra à moyen terme le CQP à travers les différentes voies d'accès – débouchés

Il existe deux voies d'accès au CQP :

- Accès par la formation
- Accès par la validation des acquis de l'expérience, réservée aux salariés en activité

Concernant la première voie d'accès, un indicateur retenu peut être le nombre de stagiaires accueillis par le CNPC depuis trois ans dans les formations techniques cycle.

Ce nombre se situe autour d'une soixantaine de stagiaires par an, toutes durées confondues et atteint une centaine de stagiaires en 2002.

Cependant, les perspectives de développement seront considérablement plus importantes dans la mesure de l'inscription du titre dans le répertoire national des certifications. (confère point B/2)

Accès par la validation des acquis de l'expérience, réservée aux salariés en activité

Les perspectives de développement sont également très importantes, puisqu'elles concernent à la fois les chefs d'entreprises et les employés sans qualification reconnue pour exercer le métier dans les conditions du décret de 1998.

II. Cahier des charges du CQP

Maîtrise professionnelle technicien en maintenance cycle

A. Définition des publics - conditions d'obtention des CQP

1. La maîtrise professionnelle Technicien en maintenance Cycle, s'adresse aux catégories de publics suivant :

- Aux personnes issues de la profession, en situation d'emploi, souhaitant valider les compétences acquises par l'expérience professionnelle
- Aux jeunes de 18 à 25 ans et adultes dans le cadre de contrats ou périodes de professionnalisation
- Aux salariés de la branche, dans le cadre des actions de formation professionnelle continue, à l'initiative de l'entreprise
- Aux personnes issues de la profession, en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur insertion
- Aux salariés ou demandeurs d'emploi relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle

2. Conditions d'obtention du CQP

Le CQP peut être délivré aux personnes qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- 1° Avoir suivi les actions de formation définies dans le référentiel de formation
- 2° Justifier de 3 années d'expérience professionnelle dans le métier

Pour obtenir le titre, le candidat doit avoir réussi à l'examen de certification du CQP.

B. Référentiel des activités professionnelles

Le titulaire de la maîtrise professionnelle Technicien en maintenance Cycle exerce des fonctions dans le cadre des ateliers de montage, conditionnement, réparation et maintenance de tout type de cycle et dans le cadre de la vente et de la location des matériels.

1. Atelier

- Il effectue les opérations complètes de vérification montage, réglages, préparation à la vente des cycles
- Il diagnostique les problèmes techniques les plus courants et leurs conséquences au niveau du pratiquant
- Il effectue l'entretien, la réparation, le dévoilage des matériels de location. Il assure les mêmes services pour les clients du magasin selon la procédure définie (devis : prix + délais)
- Il informe le responsable matériel de tous problèmes techniques récurrents sur les matériels
- Il participe selon la procédure définie au rangement et à l'organisation du magasin/local de pièces détachées
- Il entretient les machines
- Il assure le rangement et le nettoyage de l'atelier
- Il informe le responsable de l'atelier de toute rupture de stock de pièces détachées
- Il s'assure que les machines sont bien éteintes à la fin de la journée
- Il réalise les inventaires de pièces détachées sur instruction du responsable de l'atelier

2.Location

- Il assure l'accueil location selon les règles de base
- Il prend en charge le client, s'informe de ses besoins
- Il remplit la fiche de location selon les procédures définies
- Il vend les assurances appariées à la location
- Il établit les devis de location selon les procédures définies
- Il vend les produits complémentaires (lunettes, gants...)
- Il sensibilise le client aux risques liés à la pratique et à l'utilisation des matériels, aux impératifs de sécurité, l'informe des conditions de garantie des matériels

3. Vente

- Il prend en charge le client, s'informe de ses besoins
- Il assure la vente des produits, matériels et accessoires
- Il sensibilise le client aux risques liés à la pratique et à l'utilisation des matériels, aux impératifs de sécurité, l'informe des conditions de garantie des matériels
- Il veille à la bonne présentation des produits dans le magasin et sur les présentoirs
- Il informe le responsable matériel de toute rupture de stock
- Il réalise les inventaires demandés par le responsable matériel selon les procédures définies
- Il assure le rangement de la surface de vente
- Il participe selon les procédures définies au nettoyage du magasin

C. Référentiel de compétences

Le titulaire de la maîtrise professionnelle Technicien en maintenance Cycle possède des compétences techniques et commerciales qui lui permettent de s'adapter et d'évoluer à la fois dans le cadre de l'atelier, dans la surface de vente et dans la surface de location du magasin. Il possède des qualités de rigueur, de sérieux, d'autonomie ; il a le sens des relations humaines, il aime le contact avec le client, il a une présentation sportive.

Compétences techniques

Être capable de :

- Déterminer les paramètres dimensionnels appropriés à chaque type de pratiquant et de pratique
- Procéder à la « prise de côtes » morphologiques et aux appuis podologiques de l'utilisateur
- Définir les paramètres métriques du cadre
- Choisir les paramètres géométriques adaptés à la pratique
- En déduire les critères de choix et/ou façonnage des roues
- Effectuer les opérations de montage, réglage, préparation à la vente dans le respect des normes imposées
- Monter les sous-ensembles en fonction des guides techniques des constructeurs
- Identifier les points de réglage en fonction des notices ou procédures définies
- Procéder aux réglages en fonction des paramètres dimensionnels identifiés
- Procéder à la vérification du montage en respect des normes imposées (freinage, éclairage, avertisseurs)
- Diagnostiquer des dysfonctionnements :
- Etablir la liste des anomalies susceptibles de créer le dysfonctionnement
- Associer à chaque anomalie le ou les éléments défectueux
- Identifier un ordre logique, chronologique de vérification en fonction du type de dysfonctionnement

- Identifier la cause des défaillances
- Effectuer les réparations courantes
- Démonter, monter, régler un jeu de direction, un jeu de pédalier, une paire de manivelles, les systèmes de freinage, les systèmes de suspension
- Remplacer des roulements de direction, des roulements de pédalier, des galets de dérailleur, des moyeux
- Nettoyer, graisser en utilisant les lubrifiants adaptés
- Régler les amplitudes et indexations de dérailleurs, les leviers de freins, les sélecteurs de vitesse
- Remplacer les gaines et câbles
- Poser les poignées, la guidoline
- Assembler selle et gie de selle, cintre et potence
- Dévoiler une roue, remplacer un rayon
- Démonter l'enveloppe, la chambre et la roue libre
- Remonter l'ensemble chambre pneu et roue libre
- Gonfler à la pression appropriée
- Renseigner une fiche technique d'intervention
- Organiser son poste de travail
- Identifier les pièces et outillages nécessaires à l'intervention et définir leur référence
- Disposer rationnellement les outillages et pièces détachées à utiliser
- Organiser son espace de travail pour permettre le montage, la dépose, le remontage des sous-ensembles
- Remettre le poste de travail en situation opérationnelle en vue d'une future utilisation
- Assurer l'entretien courant de l'outillage et des équipements utilisés sur le poste de travail

Compétences commerciales

Être capable de :

- Accueillir le client selon les règles
- Créer le contact
- Déceler les besoins, les motivations du client
- Chercher/trouver l'adéquation produit/client
- Orienter le client vers le type de produit correspondant à sa pratique et à sa morphologie
- Structurer un argument en caractéristiques, avantages, bénéfices, compte tenu des contraintes spécifiques du produit et du pratiquant ou du service
- Informer le client sur les procédures d'utilisation du produit, en s'assurant qu'elles sont bien comprises
- Informer le client sur les conditions de réparation des produits en s'assurant qu'elles sont bien comprises
- Communiquer au client toute information complémentaire
- Proposer une vente complémentaire, des contrats, accessoires
- Etablir un devis selon les procédures définies
- Etablir une fiche de location selon procédure définies

Compétences de gestion

Être capable de :

- Réaliser des inventaires selon les procédures définies
- Comprendre à quoi sert un inventaire

Compétences de communication

Être capable de :

- Acquérir le vocabulaire technique de base
- Décrire et expliciter les données techniques
- Exploiter comprendre et commenter les fiches produit
- Exploiter comprendre et commenter les guides techniques
- Communiquer avec le groupe
- Avoir conscience de l'autre
- Maîtriser son ressenti et ses émotions
- Ecouter et prendre en compte les interventions du groupe
- Informer
- Signaler les événements, les problèmes, en temps ou selon les procédures
- Rechercher des informations sur les produits, les références des pièces à remplacer
- Identifier les différentes sources d'information
- Identifier les personnes ressources
- Connaissances associées
- Spécifications techniques des produits cycles/ et des produits associés
- Pratiques sportives
- Normes et règles de sécurité
- L'environnement du cycle
- Le marché

D.Référentiel de formation

1. Programme de la formation

Durée

La durée de la formation varie en fonction des dispositifs de formation et doit être adaptée aux publics accueillis pour considérer les niveaux d'entrée et les validations partielles de modules.

Les durées indicatives de la formation sont :

- De 250 heures de formation en centre et 4 mois de formation en entreprise dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation
- De 210 heures de formation professionnelle continue en centre et au minimum 4 mois de pratiques professionnelles attestées en entreprise
- De 350 heures de formation professionnelle continue en centre et 8 semaines de stage en entreprise

Itinéraire pédagogique

Techniques de produits et matériels - Technologie et maintenance

Evaluation des niveaux techniques

▪ Module entretien réparation préparation du vélo

Théorie : acquisition du vocabulaire

- Principes de fonctionnement
- Spécificités dimensionnelles des cadres

- Etude des modifications de géométrie (chasse, empattement, hauteur)
- Etude des composants
- Composition de la boîte à outils
- Diagnostic des pannes et des dysfonctionnements
- Pratique en atelier
- Nettoyer, préparer, réparer un vélo : chaîne, roue libre, dérailleurs, pédalier, pédales, direction, roues, freins...
- Diagnostic des opérations à effectuer

▪ **Module organisation de l'atelier**

- Installation de l'atelier, composition de la boîte à outils
- procédures d'organisation et d'administration de l'atelier

▪ **Module « rayonnage de roues »**

Théorie : acquisition du vocabulaire

- Etude des paramètres techniques (moyeux, rayons, jantes)
- Spécificités et principes d'interactions
- Tendances
- Calcul de longueur des rayons
- Diagnostic des pannes et des dysfonctionnements

Pratique atelier :

- rayonnage roues avant et arrière
- rayonnages spécifiques : roues à disque, rayonnage
- mise en tension des rayons
- Suppression du saut,
- Dévoilage,
- Remplacement de rayons cassés
- Technique de ligaturage des rayons
- Diagnostic des opérations à effectuer

▪ **Module « suspensions »**

Théorie : acquisition du vocabulaire

- Etudes des paramètres dimensionnels
- Principes de fonctionnement (mécanique, hydraulique et mixte)
- Tendances
- Concepts Tout Suspendu
- Etude des modifications de géométrie
- Réglage de la précontrainte
- Diagnostic des pannes et des dysfonctionnements

Pratique en atelier :

- Atelier toutes marques : Manitou, Marzocchi, Rockshox, RST, Suntour...
- Concepts Elastomères MCU
- Concepts Combinés (MCU, ressort, cartouche)
- Concepts Oléopneumatiques

- Etude des jeux de direction
- Coupe à longueur du tube pivot
- Passage à la filière
- Diagnostics des opérations à effectuer

▪ **Module freinage**

Théorie : acquisition du vocabulaire

- Etude des concepts

Pratique en atelier :

- Freinage hydraulique sur jantes
- Procédure de montage
- Procédure de réglage
- Personnalisations possibles
- Purges des circuits
- Remplacements des joints et maîtres cylindres
- Freinage hydraulique à disque Hope, Magura, Shimano, Formula, Hayes
- Utilisation des jantes et rayonnage adaptés
- Mise à longueur des durites
- Purge des circuits
- Remplacement des plaquettes
- Réglages personnalisés
- Rodage
- Diagnostic des opérations à effectuer

Produits associés

▪ **Chaussure**

Le Pied :

- Morphologie, appuis et déformations
- Conséquence sur les technopathies du cycle
- Diagnostic simple des problèmes morphologiques du client

La chaussure

- Techniques de fabrication
- Matériaux utilisés

Différents accessoires

- Les réglages de cales
- Adaptation chaussure-pédale

▪ **Textiles**

- Vocabulaire
- Les tissus : Etude des fiches techniques : composition, applications spécifiques au sport cycliste
- Les paramètres de différences des matières
- Noms commerciaux et caractéristiques
- Textile protection et confort
- Code d'entretien des textiles
- Grilles internationales des tailles
- Tendances mode été et hiver

- Importance du rayon textile dans un magasin, les marques leaders de chaque rayon
- Accessoires
 - Le casque (différents modèles et spécificités, les matières, les formes, les réglages, la personnalisation, les marques)
 - La lunetterie (Différents types de verres, de montures, anatomie de l'oeil, la lunette sportive)
 - Le home-traineur
 - Le porte vélo
 - Les portes-bébés

Environnement du Cycle

- Dynamisation du magasin ou du rayon par le service à la clientèle
- Connaissance du marché du cycle
- Service location
- Produits touristiques liés au vélo (accompagnement sorties, conseils sur les parcours...)
- CD-Rom d'animation dans le magasin
- Autres services à la clientèle.
- L'homme et la machine
 - Biomécanique du cycliste
 - étude de positions
 - l'aérodynamisme
 - Les douleurs et leurs remèdes
 - l'adaptation des points d'appui
 - l'utilisation des outils et des programmes de prise de côtes
 - Diététique - Nutrition sportive

Commerce et Gestion

- Techniques de vente et de communication
- Techniques générales de vente

Les phases essentielles de la vente

- L'accueil
- La découverte des attentes et des besoins du client
- La recherche de ses motivations
- La présentation des articles et l'argumentation structurée
- la réponse aux objections du client
- La conclusion de la vente
- Les ventes complémentaires
- La conclusion générale de la vente
- Construction des argumentaires produits :
 - Vente adaptée aux différents produits : Cycle, chaussure, textile, accessoires.
- Techniques de communication et de recherche d'emploi
- Techniques de gestion

- Gestion du rayon
- Inventaires
- Concepts de magasins
- SAV : organisation du service après-vente
- Agencement

Positionnement de l'atelier réparation maintenance

Positionnement et merchandising du magasin et des pièces détachées.

2 Recrutements

La formation est réservée à des titulaires d'un CAP dans le domaine commercial ou technologique (en particulier CAP/BEP automobile) ou de tout diplôme qui valide un niveau de connaissances équivalent ou supérieur ou validation des acquis de l'expérience.

Un positionnement des candidats à l'entrée en formation doit être systématiquement réalisé pour évaluer la motivation, les aptitudes techniques et commerciales. La connaissance, la pratique ou/et la motivation pour le vélo doivent également être vérifiés.

Les outils et méthodologie de positionnement proposés par les organismes de formation, constituent un des critères déterminants d'agrément de ces organismes pour la mise en oeuvre des actions de formation.

3 Modalités d'organisation de la formation

La formation peut être organisée en formation continue ou en formation par alternance.

2.1 Modalités d'organisation en formation continue

Publics : adultes justifiant d'une expérience professionnelle de deux années, prioritairement dans le domaine de la distribution du sport loisir.

Programmation :

La formation est réalisée en continue ou de façon modulaire.

Dans le cadre de la formation longue durée (350 Heures), un module d'expérience en entreprise est organisé à l'issue de la formation en centre. Pendant la période de stage en entreprise, le stagiaire bénéficie de l'encadrement et du suivi de l'organisme de formation et d'un tuteur désigné par l'entreprise d'accueil. Ce stage donne lieu à un rapport.

Dans le cadre de la formation courte durée (6 semaines) le stage est remplacé par une période d'activité professionnelle, d'une durée minimale de 4 mois. Dans certains cas, il peut être tenu compte de l'expérience professionnelle antérieure à l'entrée en formation, sous réserve qu'elle se réfère à des pratiques correspondant au référentiel de compétences du CQP.

La certification n'est accessible qu'à l'issue de la période de stage ou de pratiques en entreprise. Les outils, moyens et méthodologie de suivi produits par les organismes de formation, constituent un des critères déterminants d'agrément de ces organismes pour la mise en oeuvre des actions de formation.

2.2 Modalités d'organisation en formation par alternance

Publics : A titre principal jeunes de 18 à 25 ans sous statut de contrat de qualification ou contrat de professionnalisation.

Organisation

La formation est réalisée en alternance entre le Centre de Formation et l'entreprise d'accueil du jeune.
Entreprise d'accueil : l'entreprise d'accueil doit effectuer de manière permanente des activités de maintenance cycles et des activités de vente ou de location de produits cycles.

Le Centre de formation est responsable de la coordination et de la cohérence de la formation en centre et en entreprise.

A ce titre, il met en place un dispositif de suivi individuel du stagiaire, qui intègre :

- Des outils de liaison avec l'entreprise d'accueil qui identifient notamment la progression pédagogique en centre et en entreprise, pour l'ensemble de la période de formation
- La désignation d'un enseignant référent du stagiaire
- L'information et la formation des tuteurs

Les outils, moyens et méthodologie de suivi produits par les organismes de formation, constituent un des critères déterminants d'agrément de ces organismes pour la mise en oeuvre des actions de formation.

Planification :

La formation est réalisée en alternance entre le Centre de formation et l'entreprise d'accueil sur une durée de 6 mois.

La programmation de l'alternance doit permettre d'assurer aux jeunes les bases des compétences techniques avant l'intégration en entreprises.

La planification doit tenir compte des intérêts du jeune et de la structure d'accueil eu égard à la saisonnalité de la distribution des produits cycle.

Programmation indicative

Date	Lieu	Durée
Mars/Avril	Centre de formation	20 jours
Avril/Mai/ à Juin	Entreprise	8 semaines
Juin	Centre de formation	8 jours
Juillet à Septembre	Entreprise	10 semaines
Septembre	Centre de formation	8 jours

La certification est organisée à la fin du contrat de qualification.

E. Modalités de Validation - Organisation de la Certification

Le CQP « Maîtrise professionnelle Technicien en maintenance Cycle » valide un niveau V de qualification reconnu par la convention collective au coefficient 170.

L'organisation de la certification est réalisée dans les mêmes conditions quel que soit le mode d'accès au CQP.

Organisation de la certification

La certification se déroule en deux parties :

- Une partie théorique
- Une partie technique en atelier

La partie technique n'est accessible qu'aux candidats ayant obtenu au moins une moyenne de 12/20 à la partie théorique.

Obtention du CQP

Pour obtenir la certification le candidat doit justifier d'au moins :

- 12/20 aux épreuves théoriques
- 16/20 aux épreuves pratiques

Soit un minimum de 28/40 pour l'obtention de la certification Technicien en Maintenance Cycles

Première partie de l'examen : Partie théorique

La première partie de l'examen, notée sur 20 points, est constituée de 4 modules :

- ⇒ Module 1 : Pratiques en atelier
- ⇒ Module 2 : Techniques produits cycles et produits associés
- ⇒ Module 3 : Comportement commercial vente conseil
- ⇒ Module 4 : Environnement du cycle

Chaque module est assorti d'un coefficient :

- ⇒ Module 1 : Notation sur 15 points
- ⇒ Module 2 : Notation sur 15 points
- ⇒ Module 3 : Notation sur 5 points
- ⇒ Module 4 : Notation sur 5 points

Organisation de l'examen :

L'examen est organisé sous forme de questionnaires : QCM - Questions ouvertes - Questions fermées - Résolution de problématiques techniques.

Toute mauvaise réponse entraîne une pénalité de 1 point.

Module 1 : Pratiques en atelier

Objectifs :

- Vérifier les connaissances techniques du candidat et les aptitudes à diagnostiquer et résoudre les problèmes posés en terme de réparation et d'entretien

- Vérifier les capacités à interpréter/utiliser les guides techniques (graphiques, schémas, paramètres dimensionnels...)

Module 2 : Techniques – produits

Objectifs :

- Vérifier les connaissances techniques du candidat dans les domaines des produits cycle : cadres, groupes, accessoires
- Vérifier les aptitudes à diagnostiquer les problèmes techniques les plus courants et leurs conséquences au niveau du pratiquant
- Vérifier les capacités à résoudre les problèmes
- Vérifier l'aptitude à conseiller/diagnostiquer le vélo adapté en fonction des portraits type de pratiquants

Pour ces deux modules, seront utilisés notamment des questionnaires sous forme de problématiques techniques qui impliquent la capacité du stagiaire à :

- Diagnostiquer un problème
- Trouver les causes
- Apporter les solutions

Module 3 : Comportement commercial

Objectifs :

- Vérifier les connaissances basiques en terme de déroulement de la vente : préparation dialogue avec les clients et techniques, opérations administratives et enregistrement de la vente
- Vérifier les savoirs associés à la présentation marchande et à l'animation du lieu de vente et de service réparation entretien
- Vérifier les capacités à promouvoir la vente des produits techniques et du service : articulation entre compétences commerciales et techniques

Module 4 : Environnement du cycle

Objectifs : Vérifier les connaissances sur :

- Le marché du cycle : distribution, fabricants et leurs concepts
- L'environnement du marché du cycle : fédérations, connaissance des pratiquants et des consommateurs
- Les événements liés à la pratique du sport compétition et du sport loisir

Deuxième partie de l'examen : Epreuve pratique atelier

La deuxième partie de l'examen, notée sur 20 points, est constituée de 4 modules obligatoires :

- ⇒ Module 1 : Préparation à la vente
- ⇒ Module 2 : Entretien réparation
- ⇒ Module 3 : Opérations techniques sur roue
- ⇒ Module 4 : Vente-conseil

Chaque module est noté de façon différenciée :

- ⇒ Module 1 : 3 points
- ⇒ Module 2 : 7 points
- ⇒ Module 3 : 5 points
- ⇒ Module 4 : 5 points

Un module optionnel langue étrangère peut être présenté par le candidat qui a réussi aux deux parties obligatoires de l'examen.

Au choix : Anglais, Italien, Espagnol, Allemand noté sur 3 points.

Organisation de l'examen :

L'épreuve pratique se déroule de la façon suivante :

Le candidat tire au sort un numéro « déterminant ». Ce numéro permettra de déterminer les trois études de cas suivantes :

- Un portrait cycliste type (taille, pratique recherchée
- Un vélo (route ou VTT) neuf en carton d'emballage
- Un vélo présentant des défauts de montage et/ou réglage

Durée

Les temps impartis pour la réalisation des épreuves techniques sont ceux de la « rentabilité magasin » c'est à dire ceux exigés par la profession et acceptés par la représentation syndicale.

Module 1 : Préparation à la vente

Détermination des paramètres dimensionnels appropriés au portrait cycliste

Chaque candidat se voit attribuer une bicyclette (route ou VTT) neuve en emballage d'origine. Il doit effectuer l'opération complète de vérification montage, réglages, préparation à la vente dans le respect des normes imposées par le décret 95-937 du 24 août 1995.

Temps imparti : 20 mn

Modalités d'évaluation :

- Le module évaluant les compétences techniques indispensables à tout technicien réparateur cycle implique la maîtrise totale des pratiques par le candidat
- Une évaluation portant sur 1 point pondérera l'appréciation du respect des temps impartis

Module 2 : Entretien – Réparation

Sur un vélo (route ou VTT) présentant volontairement des défauts de montage ou de réglages, le candidat doit déceler les anomalies et les corriger en utilisant notamment les guides techniques.

Temps imparti : 30 mn

Modalités d'évaluation :

- Le module évaluant les compétences techniques indispensables à tout technicien réparateur cycle implique la maîtrise totale des pratiques par le candidat
- Une évaluation portant sur 1 point pondérera l'appréciation du respect des temps impartis

Module 3 : Opérations techniques sur roue

Démontage, remplacement d'une roue libre, rattrapage du jeu du moyeu, centrage de la roue, démontage de l'enveloppe et de la chambre, dévoilage de la roue, remontage de l'ensemble chambre-pneu, gonflage à la pression appropriée.

Temps imparti : 30 mn

Modalités d'évaluation :

- Le module évaluant les compétences techniques indispensables à tout technicien réparateur cycle implique la maîtrise totale des pratiques par le candidat
- Une évaluation portant sur 1 point pondérera l'appréciation du respect des temps impartis

Module 4 : Vente – Conseil

Le candidat doit simuler une vente parmi un lot de bicyclettes de marques, de tailles et de techniques différentes, auprès d'un client tel le portrait cycliste tiré au sort. (Chaque vélo est repéré par une fiche technique descriptive de ses caractéristiques).

Modalités d'évaluation :

- Comportement commercial : 1/5
- Respect des étapes de la vente : 1/5
- Capacité à diagnostiquer le besoin du client : 1/5
- Pertinence des propositions / argumentation : 1/5
- Capacité à répondre aux objections : 1/5

Module Optionnel : Langues étrangères

Simulation d'une opération de location auprès du client portrait biker tiré au sort.

Modalités d'évaluation :

- Critère du module 4 : 1/3
- Expression linguistique : 2/3

Evaluations

I - Evaluation épreuve théorique

Modules	Moyenne qualifiée	Nombre de fautes	Notation
Module 1 (*) Pratiques en atelier	9		/15
Module 2 (*) Techniques produits	9		/15
Module 3 Vente et gestion commerciale	3		/5
Module 4 Environnement	3		/5
Total	24		/40

II - Evaluations pratiques atelier

Epreuve 1 : préparation à la vente

Critères	Evaluation candidat
Durée	
Vérification montage	
Vérification réglages	
Mise en conformité	
Note attribuée	/3

Epreuve 2 : Entretien réparation

Critères	Evaluation candidat
Durée	
Anomalies décelées	
Correction anomalies	
Note attribuée	/7

Epreuve 3 : Opérations techniques sur roue

Critères	Evaluation candidat
Durée	
Remplacement d'une roue libre	
Rattrapage du jeu du moyeu	
Vérification du centrage de la roue	
Démontage enveloppe et chambre	
Dévoilage roue	
Remontage ensemble chambre pneu	
Gonflage à la pression appropriée	
Note attribuée	/5

Epreuve 6 : Vente conseil

Critères	Evaluation candidat				
	(A : TB - B : Bien - C : Moyen - D : Médiocre - E : Très insuffisant)				
Comportement commercial	A	B	C	D	E
Respect des étapes de la vente	A	B	C	D	E
Diagnostic du besoin du client	A	B	C	D	E
Argumentation	A	B	C	D	E
Réponse aux objections	A	B	C	D	E
Note attribuée	/5				

Résultat Epreuve Pratiques Atelier /20

Epreuve facultative : Option langues étrangères

Critères	Evaluation candidat				
	(A : TB - B : Bien - C : Moyen - D : Médiocre - E : Très insuffisant)				
Expression linguistique	A	B	C	D	E
Comportement commercial	A	B	C	D	E
Respect des étapes de la vente	A	B	C	D	E
Diagnostic du besoin du client	A	B	C	D	E
Argumentation	A	B	C	D	E
Réponse aux objections	A	B	C	D	E
Note attribuée	/3				

CQP « Préparateur-réparateur de véhicules de loisirs » - Accord du 12 mai 2005

Etendu par arrêté du 5 octobre 2005, JO du 19 octobre 2005.

Dernières modifications : Avenant n°1 du 23 avril 2009 à l'accord du 12 mai 2005 portant création du CQP « préparateur-réparateur de véhicules de loisirs ».

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 » modifiant la fiche n° 7 de l'annexe à l'avenant n°1 du 23 avril 2009 dudit accord (non étendu mais DICA signataire)

Article 1

Les signataires décident la création du CQP « Préparateur/réparateur de véhicules de loisirs ».

Article 2

Ce CQP sera délivré selon les modalités définies dans les annexes jointes au présent accord.

Article 3

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

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.

Référentiel de formation

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 CCN « 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 (mobile homes) voir tableau annexe 1.

La distribution de Véhicules de Loisirs comporte sept activités principales courantes, deux nouvelles et une 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 mobile-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'assurances.
Et deux fonctions émergentes :
- 8) (Ré)aménager en clés en main des terrains de camping, des parcs résidentiels de loisirs avec livraison de mobile homes, et réalisation de prestations diverses.
- 9) Réparer la mécanique (activités d'atelier mécanique automobile).
Une subsiste :
- 10) Aménager des fourgons en 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 adhérents 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 et 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
- Deux moyenne à grande entreprise : le groupe Destinée 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 % (17391 ventes juillet 2002-juin 2003).
- Idem pour l'occasion : + 150 % (26035 ventes juillet 2002-juin 2003).
- Baisse constante des ventes de caravanes neuves sur 5 ans : - 33 % (8361 ventes juin 2002-juillet 2003), baisse contenue par le maintien des ventes de caravanes d'habitation.

Les mobile homes n'étant pas immatriculés, seules les données des constructeurs de mobile 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 impactent de façon importante 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 que se fixe la DICA en matière de formation des 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.

Le présent document, qui tient lieu de Cahier des Charges de la formation énonce

- Les 4 modules de la formation tels que définis par la DICA (référentiel de la formation)

1. Préparer un véhicule de loisirs pour l'exposition ou la livraison
2. Réparer, remplacer, adapter des éléments intérieurs ou extérieurs sur un véhicule de loisirs
3. Poser des accessoires mécaniques, électriques ou électroniques sur un véhicule de loisirs
4. Livrer un véhicule de loisirs au client

- Annexe 1 Les différents types de Véhicules de Loisirs

Les 4 modules de formation

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

Les éventuelles périodes en entreprise, quel que soit leur statut, ne sont pas intégrées ici.

Les modules de formation (référentiel de formation)

Chaque fiche module présente les éléments suivants :

- Intitulé du module
- Objectifs du module : définit comme l'objectif professionnel du module et correspond à l'activité qu'on pourra confier au titulaire de l'emploi
- L'emploi concerné (indicatif)
- Durée du module
- Résultats attendus : définit les savoir-faire à acquérir
- Programme pédagogique : 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

N.B. 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
- Elaborer des situations pédagogiques en rapport avec l'environnement de l'entreprise

Intitulé du module	Préparer un véhicule de loisirs pour l'exposition ou la livraison
Objectifs de formation	<p>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)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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	<p>Être capable de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - formaliser un mode opératoire - respecter les normes de sécurité

Intitulé du module	Préparer un véhicule de loisirs pour l'exposition ou la livraison
	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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 afférant)
Méthode pédagogique	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - Une évaluation finale termine ce module. - Elle est annexée au livret CQP sous la responsabilité de l'organisme de formation.

Intitulé module	du	Réparer, remplacer, adapter des éléments intérieurs ou extérieurs sur un véhicule de loisirs
Objectifs formation	de	<p>Savoir établir un diagnostic de fonctionnement ainsi qu'un diagnostic de panne.</p> <p>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.</p> <p>Savoir effectuer les petites réparations sur ces éléments à l'exclusion de la carrosserie et de la peinture</p> <p>Savoir assurer la parfaite étanchéité du véhicule et sa résistance à la corrosion.</p>

Intitulé du module	Réparer, remplacer, adapter des éléments intérieurs ou extérieurs sur un véhicule de loisirs
Effectif concerné	Groupes de 10 à 15 personnes
Durée	140 heures
Résultats attendus	<p>Être capable de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - formaliser un mode opératoire - respecter les normes de sécurité - lire et de respecter une gamme de travail - choisir et mettre en œuvre les bons outils et les bons matériaux dans chaque circonstance (éléments à réparer ou à changer et supports) - entretenir les différents outils utilisés <p>A l'intérieur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <p>A l'extérieur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - réparer, remplacer des éléments amovibles extérieurs
Programme Pédagogique	<ul style="list-style-type: none"> - mise en œuvre et respect d'une gamme de travail - électricité : principes de montage d'éléments en courant continue, 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 intérieurs (prise de côtes, 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 œuvre et l'entretien - les pièces, leurs fonctions, et leurs caractéristiques : <p>Éléments d'assemblage, Articulations, rotules, suspensions Joints Liaisons et guidages</p> <ul style="list-style-type: none"> - techniques de montage et de démontage, incidents possibles et conduites à tenir

Intitulé module	du	Réparer, remplacer, adapter des éléments intérieurs ou extérieurs sur un véhicule de loisirs
		(les « trucs et astuces du métier ») dans un espace exigü.
Méthode pédagogique		<ul style="list-style-type: none"> - 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		<ul style="list-style-type: none"> - 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.
Observations		

Intitulé module	du	Poser des accessoires mécaniques, électriques ou électroniques sur un véhicule de loisirs
Objectifs formation	de	<p>Savoir installer de nouveaux accessoires mécaniques, électriques électroniques, en respectant l'existant et en assurant la solidité, la fiabilité et le bon fonctionnement de ces accessoires.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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		<p>Être capable, dans le respect des normes des constructeurs de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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, la navigation assistée, ...) - formaliser et/ou suivre un mode opératoire - respecter les normes de sécurité

Intitulé module	du	Poser des accessoires mécaniques, électriques ou électroniques sur un véhicule de loisirs
		<ul style="list-style-type: none"> - lire et de 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		<ul style="list-style-type: none"> - mise en œuvre et respect d'une gamme de travail - électricité : principes de montage d'éléments en courant continu, 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 œuvre et entretien - les différents éléments à installer, leurs caractéristiques et les précautions de montage - réglages et mises au point des éléments électroniques installés <p>Techniques de montage et de démontage, incidents possibles et conduites à tenir, les trucs du métier dans un espace exigü</p>
Méthode pédagogique		<ul style="list-style-type: none"> - apports théoriques - mise en situation par réalisation d'exercices pratiques de pose d'accessoires mécaniques, électriques et électroniques.
Modalités d'évaluation		<ul style="list-style-type: none"> - Une évaluation finale termine ce module. - Elle est annexée au livret CQP sous la responsabilité de l'organisme de formation.

Intitulé du module	Livrer un véhicule de loisirs au client
Objectifs de formation	<p>Savoir présenter le véhicule au client en lui expliquant le fonctionnement de chaque élément pour que ce dernier puisse l'utiliser en parfaite autonomie.</p> <p>Savoir-faire prendre en main (s'approprier) les produits et équipements par le(s) client(s)</p>
Effectif concerné	Groupes de 10 à 15 personnes
Durée	70 heures
Résultats attendus	Etre capable de :

Intitulé du module	Livrer un véhicule de loisirs au client
	<ul style="list-style-type: none"> - 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 doc. Administratifs) - formaliser et/ou suivre un mode opératoire - respecter les normes de sécurité
Programme Pédagogique	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
Observations	

Annexe 1 - Les différents types de Véhicules de Loisirs

Appellation	Définition	Contraintes
Camping-car ou	Véhicule aménagé pour permettre à ses	Véhicules routiers motorisés

Appellation	Définition	Contraintes
autocaravane	occupants un séjour prolongé dans des conditions minimales 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.	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.
Caravane d'habitation ou caravane résidentielle	Idem mais remorque routière lourde souvent à deux essieux. Généralement destinées à une habitation de longue durée, souvent vendues par des établissements spécialisés à des populations ciblées.	Immatriculation routière.
Mobile home Autre appellation résidence mobile de loisirs	Véhicule de loisirs habitable et transportable livré complet et prêt à l'usage, n'excédant pas 40 m ² 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 mobile homes. Ces mobile 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 mobile homes	Contraintes de transport routier (convoi exceptionnel). Contraintes de chantier. Contraintes de calage (installation, service après-vente et maintenance). Ces activités sont souvent sous traitées à des entreprises locales spécialisées.	

Préparateur Réparateur de véhicules de loisirs

Certificat de qualification professionnelle

Dossier de synthèse pour présentation à la Commission Nationale de la Certification Professionnelle
Sommaire

Ce dossier concerne la création du Certificat de Qualification Professionnelle de Préparateur Réparateur de Véhicules de Loisirs.

Remis à la CPNEFP Sport & 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.

N° fiche	titre	
Fiche 1	Présentation de la demande	
Fiche 2	Identification de l'organisme délivrant la certification	
Fiche 3	Circonstances de la création de la certification et système de veille	
	1) opportunité	
	2) système de veille	
Fiche 4	Qualification ciblée	
	A) Métier, fonction ou emploi ciblé	
	1 - Désignation	
	2 - Fiches Rome	
	3 - Conditions d'exercice les plus fréquentes	
	B) Référentiel d'activités et de compétences	
	Dont champs d'intervention	
Fiche 5	Articulations avec d'autres certifications	
Fiche 6	Voies d'accès à la certification	
	A) Accessibilité de la certification au terme des voies d'accès ci-après	
	Dont tableau du processus de délivrance du CQP	
	B) Descriptif des voies d'accès au cours des 3 années précédentes	
Fiche 7	Référentiel de certification	
	A) Evaluation après une formation	
	1 - Nature des évaluations en fonction de compétences, ...	
	2 - Description des évaluations unités de certification 1, 2 & entretien final	
	3 - Composition du jury...	

N° fiche	titre	
	4 - Cas d'une validation partielle	
	B) Validation des acquis de l'expérience	
	C) Exemple du document remis au candidat	
Fiche 8	Dispositif de suivi et parcours des titulaires du certificat de qualification	
	Modèle de procès verbal de sessions de validation	

Fiche 1 : Présentation de la demande

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 sports et équipements de loisirs

Texte(s) de référence : (décision, avenant, accord...)

Accord portant création d'une Commission Paritaire Nationale d'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 (mobile homes), habitats légers de loisirs, remorques bagagères ou légères).

B. Instance délivrant le certificat de qualification

Dénomination(s) : (dénomination juridique, sigle utilisé...)

CPNEFP du Commerce des articles de sports et des équipements de loisirs,

CPNEFP Sports & Loisirs

C. Date de la demande d'enregistrement :

.../.../...

Espace réservé au Secrétariat de la CNCP

Dossier N°
Référent interne : Date CS :
Date CNCP :

Dossier N°
Date JO :

Fiche 2 : Identification du (des) organisme(s) délivrant la certification

1) Présentation de l'instance

Dénomination complète :

CPNEFP du commerce des articles de sports et des équipements de loisirs

- Sigle utilisé : CPNEFP Sports & 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

Téléphone : 05 57 29 17 17 Télécopie : 05 57 29 18 73 E-mail : dica@la-dica.com

Nom du responsable de la DICA : Patrick Sanz

- Fonction : Président

Personne chargée, au sein de l'instance, du suivi de ce dossier :

- Nom : Pascal Arnoud

Fonction : Délégué Général

- Téléphone : 05 57 29 17 17 Télécopie : 05 57 29 18 73

- pascal.arnould@la-dica.com

- Adresse (si différente) : idem

Autres certifications délivrées par l'instance :

CQP Maîtrise professionnelle technicien produits sport délivrée par la FSP (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

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'Education 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 & 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 à intégrer du personnel d'atelier expérimenté et compétent,
- Former de nouveaux entrants dans ce métier et à qualifier le personnel en fonction,
- Faire connaître son niveau d'emploi, 1500 personnes d'atelier dans 400 entreprises,
- Etre 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'emploi.

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'embauchés 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 six 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 techniques des outils et des matériels utilisés et de leurs usages.
- 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 six membres (quatre membres du jury en activité représentant à égalité les collèges employeur et salarié, un membre représentant une organisation syndicale siégeant à la CPNEFP et un membre représentant le bureau de la DICA).

Elle s'appuiera sur les remarques contenues dans les comptes rendus de jury de l'année écoulée et sur tout élément de veille professionnelle.

Elle pourra mener toutes les investigations qu'elle estimera nécessaire 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 tout 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'Education 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

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 (mobile 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 :

44323 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, Electricien de maintenance automobile, Réalisateur d'ouvrages 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 52.4W (commerce de détail articles de sport et de loisir). L'article total du personnel employé est estimé à 4000 personnes dont 1500 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.
- Deux 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 ou 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 d'activités et de compétences du Préparateur réparateur de Véhicule de Loisirs

Activités, compétences (savoir-faire) et connaissances (savoirs) du Préparateur réparateur de Véhicule de Loisirs

Principales activités, compétences (Savoir-faire)	Principales aptitudes et connaissances (savoirs)
1- Préparer le véhicule pour l'exposition ou la livraison	
<ul style="list-style-type: none"> • 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 outillages 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. 	<p>Aptitudes particulières :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autonomie • Travail en équipe • Meticulosité dans le travail <p>Connaissances spécifiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • principes de construction d'un véhicule de loisirs • technologie des pneumatiques • des méthodologies de contrôle (fonctionnement) pour chacun des éléments du véhicule • pannes ou dysfonctionnements classiques. « trucs » du métier • des produits de nettoyage adaptés aux différents supports

Principales activités, compétences (Savoir-faire)	Principales aptitudes et connaissances (savoirs)
<ul style="list-style-type: none"> • Effectuer tous les nettoyages intérieurs, et extérieurs y compris du celui du châssis et du moteur. • Préparer le véhicule pour un stockage ou un hivernage. 	<ul style="list-style-type: none"> • techniques de nettoyage intérieur et extérieur d'un VDL et des 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 afférant).
2 - Réparer, remplacer, adapter des éléments intérieurs ou extérieurs	
<p>A l'intérieur du véhicule de loisirs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réparer, remplacer, adapter les éléments de plomberie (eaux 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. <p>A l'extérieur du véhicule de loisirs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réparer, remplacer des éléments amovibles extérieurs. • Réparer ou remplacer un revêtement extérieur (aluminium ou polyester) de cellule. 	<p>Aptitudes particulières :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autonomie • Travail en équipe • Meticulosité dans le travail Respect des normes techniques • Respect des règles de confidentialité liées à une intervention dans un espace privé <p>Compétences et connaissances spécifiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • mise en oeuvre et respect d'une gamme de travail • électricité : <ul style="list-style-type: none"> - 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 l'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 : <ul style="list-style-type: none"> . Systèmes de production de chaud, de froid (Réfrigérateur, climatisation, rafraîchisseur, chauffage...) . Systèmes d'aide à la navigation (GPS) . Systèmes d'aide à la manœuvre (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 : <ul style="list-style-type: none"> - 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...)

Principales activités, compétences (Savoir-faire)	Principales aptitudes et connaissances (savoirs)
	<ul style="list-style-type: none"> • 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
2- Poser des accessoires mécaniques, électriques ou électroniques	
<ul style="list-style-type: none"> • Poser des accessoires mécaniques en intérieur ou en extérieur en respectant les usages, normes et procédures de fixation sans entacher les possibilités futures de fixation d'autres éléments mécaniques courants. • Poser des accessoires électriques et électroniques dans un espace fragile, exigü et de valeur. 	<p>Aptitudes particulières :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autonomie • Travail en équipe • Meticulosité dans le travail • Respect des normes techniques • Respect des règles de confidentialité liées à une intervention dans un espace privé <p>Compétences et connaissances spécifiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 (système 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 les 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
3- Livrer un véhicule de loisirs au client	
<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>Aptitudes particulières :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sens de la relation clientèle et capacité d'écoute. • Empathie, sens et respect de l'autre • Bonne élocution <p>Compétences et connaissances spécifiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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

Principales activités, compétences (Savoir-faire)	Principales aptitudes et connaissances (savoirs)
administratifs). • Remplir et faire signer le contrat de livraison technique - prise en main.	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

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 article 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 pré requis : 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 pré requis 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'Education Nationale arrêtés des 3 mars 1989 et 27 juillet 1999 (BO hors série 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'A.C.V.R.Q. 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

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 :

1. Accès au CQP au terme d'un parcours continu de formation de 4,5 mois
2. Accès au CQP par succession de périodes de formation et de périodes d'emploi.
3. 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 CPNEEP Sports & Loisirs sont :

- Les candidats ayant effectué une formation professionnelle continue (FPC)
 - o En suivant un parcours composé exclusivement de périodes de formation – soit un parcours continu de formation dénommée 1 a
 - o 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 souhaitent 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

	Voies d'accès à la certification		
	Formation professionnelle continue		Validation des acquis de l'expérience
	Parcours continu de formation 1a	Parcours professionnalisant 1b	Parcours 2
Parcours de la personne	Parcours composé exclusivement de périodes de formation	Parcours composé d'une succession de périodes de formation et de périodes d'emploi à réaliser sur 2 ans maximum (parcours de formation raccourci)	Expérience professionnelle significative de 3 ans Dossier de recevabilité à établir Recevabilité acceptée
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	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	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 & 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 (1^{er} 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 & 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 pré requis 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 & 2 qui correspondent à la 1^{ère} Unité de Certification, puis de suivre les modules 3 & 4 qui correspondent à la 2^{ème} 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 pré requis 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 des 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

Preliminaire :

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 exigü ;
- 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.

Enoncé de la situation de travail n° 1 :

La mise en situation pratique comporte 2 parties :

1. Identifier les réparations nécessaires sur un VDL (1 h 20) :

- sur le véhicule attribué, le candidat aura à lister les réparations nécessaires pour une remise en état (1 heure) ;
- il répondra ensuite aux questions du jury sur la méthode de recherche d'une panne courante (10 minutes).

2. Réaliser des réparations courantes (1 h 20) :

- sur le caisson représentant un véhicule de loisirs, le candidat effectuera le remplacement d'un élément extérieur désigné par le jury en utilisant les outils et matériaux mis à sa disposition. L'épreuve comprend la dépose et la pose ;
- il tirera ensuite au sort 2 opérations à réaliser sur les éléments intérieurs mis en place dans le caisson. Ces opérations concernent une réparation à effectuer sur la menuiserie, la plomberie, l'électricité ou tout autre partie intérieure d'un VDL.

Moyens nécessaires :

Locaux : atelier, plateau technique.

Matériels / outillage : poste de travail, équipé pour les interventions sur les VDL :

- équipements et outillages habituels, permettant la préparation et réparation des VDL (clefs, tournevis, pinces, etc.) ;
- outillage manuel spécifique aux VDL (testeur d'humidité, pompe à mastic, outillage pneumatique, trépan, etc.), outillage électroportatif.

Véhicules :

- un véhicule de loisirs pour la première partie de l'épreuve ;
- un caisson équipé simulant un environnement réel de VDL pour la deuxième partie.

Matière d'oeuvre :

- matériaux spécifiques (différents mastics, colles, pièces de remplacement).

Documentation :

- documentations liées aux éléments à remplacer (le cas échéant).

Critères d'évaluation de la situation de travail n° 1

1. Organisation de l'intervention :

- efficacité de l'organisation du poste de travail avant l'intervention (placement du véhicule au poste de travail, outillage collecté et ordonné) et après l'intervention (rangement) ;

- protection des éléments de la cellule et des effets personnels du client ;
- gestion de l'outillage collectif (utilisation rationnelle, maintenance).

2. Dépose. - 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 :

- efficience 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 (efficience 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. *(modifié par Avenant n°3 du 1^{er} octobre 2020 à l'accord du 12 mai 2005 portant création du CQP).*

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. *(modifié par Avenant n°3 du 1^{er} octobre 2020 à l'accord du 12 mai 2005 portant création du CQP).*

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. *(modifié par Avenant n°3 du 1^{er} octobre 2020 à l'accord du 12 mai 2005 portant création du CQP).*

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

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 2 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 loisir 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 de titres
Cumulés depuis le... (Date de 1° 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.

Logo CPNEFP	CPNEFP du Commerce des articles de sports et des équipements de loisirs										Cachet du centre
Sports & Loisirs	Procès-verbal de session de validation pour l'obtention du Certificat de qualification professionnelle de Préparation réparateur de Véhicules de Loisirs										organisateur
Centre organisateur de la session : ...											Code établissement : ...
Nom du responsable...											Date...
Intitulé du CQP : ... CQP de Préparateur Réparateur de Véhicules de Loisirs...niveau 5 Code...											
Identité des candidats inscrits à la session				Voie d'accès		Décision du jury				Absents à la session	
Nom*, prénom* (Nom de jeune fille pour les	N° d'identification	H	F	FP C	VA E	Admis au CQP	Refusé au CQP	Unité de certification qui a pu être attribuée au candidat si le Certificat de qualification professionnelle est refusé			

Logo CPNEFP P	CPNEFP du Commerce des articles de sports et des équipements de loisirs								Cachet du centre
Sports & Loisirs	Procès-verbal de session de validation pour l'obtention du Certificat de qualification professionnelle de Préparation réparateur de Véhicules de Loisirs								organisateur
femmes mariées									
								Code de l'Unité de certification	Date fin de validité de l'Unité de certification

Jury (les membres du jury déclarent n'être ni parents, ni alliés des candidats et ne pas avoir de liens hiérarchiques avec eux)

Nom*, prénom *(Nom de jeune fille pour les femmes mariées)	Signature	Observations sur le déroulement de la session

Accord du 12 mai 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

(Etendu par arr. 3 févr. 2006, JO 11 févr., applicable le lendemain de son dépôt à la direction départementale du travail soit le 22 juill. 2005)

Préambule

En référence aux accords nationaux interprofessionnels du 20 septembre 2003 et du 5 décembre 2003, les partenaires sociaux de la branche du commerce des articles de sport et équipements de loisirs conviennent de créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

Dans une économie de plus en plus ouverte sur le monde, les entreprises sont confrontées en permanence à la nécessité d'une adaptation maîtrisée à leur environnement. Le renouvellement accéléré des techniques de distribution des biens et des services sollicite toujours davantage l'initiative et la compétence de chacun des salariés ; leurs aspirations à une meilleure maîtrise de leur évolution professionnelle nécessitent de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue.

Conscients que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur et partageant l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, les signataires ont établi les objectifs suivants :

- Anticiper les changements, les évolutions technologiques, la démographie et leurs impacts sur les métiers.
- Adapter et maintenir dans l'emploi les salariés quel que soit leur âge
- Développer les compétences de l'ensemble des salariés par la formation professionnelle tout au long de la vie
- Développer la formation par professionnalisation et par apprentissage
- Faire valider les acquis de l'expérience des salariés (VAE).
- Préparer les jeunes aux métiers, et préparer les salariés aux évolutions des métiers
- Maîtriser l'offre de formation
- Favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle
- Faciliter l'accès à la formation aux personnes qui après une absence de l'entreprise reprennent leur activité professionnelle (congé maternité, congé parental...) et aux travailleurs handicapés
- Donner aux institutions représentatives du personnel l'information leur permettant de communiquer auprès des salariés sur l'évolution prévisible des emplois dans l'entreprise, sur

l'évolution des qualifications, ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès

- Donner aux institutions représentatives du personnel, au personnel d'encadrement de l'entreprise et aux membres dirigeants des PME et TPE l'information pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en oeuvre de leur projet professionnel

Afin de suivre la mise en œuvre de la politique ainsi définie, les signataires conviennent de s'appuyer sur la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Chapitre 1 Champ d'application et portée de l'accord

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et de 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 des entreprises de la filière sports-loisirs, issu de l'avenant du 4 avril 2001, modifié par l'avenant du 17 mars 2005.

Portée de l'accord

Aucun accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord, sauf clauses plus favorables aux salariés.

Chapitre 2 Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche

Choix de l'Observatoire

Les organisations signataires souhaitent bénéficier de travaux d'analyse, afin de mieux identifier les facteurs sociaux, économiques, environnementaux et technologiques susceptibles de faire évoluer l'emploi et la formation dans la branche.

Elles décident de confier cette mission à l'Observatoire prospectif du commerce existant au sein du FORCO.

Les travaux de cet Observatoire devront fournir à la branche les indicateurs pertinents pour lui permettre d'actualiser la définition des publics et des priorités de formation et de mieux identifier l'évolution des titres, diplômes et qualifications.

Comité de pilotage

La CPNEFP assurera le rôle de comité de pilotage paritaire de l'Observatoire de la branche.

Elle formalisera ses attentes à travers un cahier des charges prévoyant les aspects budgétaires, notamment dans les cas de commande d'études ponctuelles ou spécifiques. Elle déterminera, chaque année, le montant de l'enveloppe financière affectée à la prise en charge des réflexions et des travaux de l'Observatoire dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

En tant que de besoin, le comité paritaire de pilotage établira des partenariats avec d'autres

observatoires de branches professionnelles. Il pourra également commander des travaux à des organismes publics ou privés compétents dans le domaine de l'emploi et de la formation.

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

Chapitre 3 Le plan de formation de l'entreprise

Les signataires rappellent aux entreprises qu'elles peuvent élaborer chaque année un programme pluriannuel de formations.

Ils rappellent les trois types d'actions qui peuvent être mises en oeuvre :

- Les actions d'adaptation des salariés au poste de travail qui sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal
- Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés : elles sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord formalisé du salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires. Elles ne donnent également pas lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par an et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les personnels au forfait, défini en jours ou en heures sur l'année, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci
- Les actions de formation qui ont pour objet le développement des compétences des salariés. Sous réserve d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, accord qui peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion, ces actions peuvent se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés au forfait, dans la limite de 5 % de leur forfait

Chapitre 4 Le droit individuel à la formation (DIF)

Principe

A l'exception des salariés en contrat de professionnalisation, tout salarié en contrat à durée indéterminée à temps complet et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, acquiert chaque année un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis. Toutefois, elle ne pourra pas être inférieure à 14 heures pour les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle de travail est supérieure ou égale à 22 heures hebdomadaires. Ce droit est cumulable pendant 6 ans ou, pour les salariés à temps partiels, quel que soit le nombre d'années cumulées, jusqu'à concurrence d'un plafond de 120 heures.

En cas de suspension du contrat de travail pour maternité, maladie professionnelle ou accident de travail, le droit individuel à la formation est maintenu intégralement.

La période de gestion des droits à DIF pourra être déterminée par l'entreprise, en fonction notamment de ses conditions spécifiques de fonctionnement.

Chaque année, le salarié est informé de l'état de ses droits selon les modalités déterminées au niveau de l'entreprise.

Mise en oeuvre du DIF

Les parties signataires rappellent que la mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en liaison avec l'entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte des conclusions de l'entretien professionnel.

L'utilisation du DIF se fera hors le temps de travail.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

Les signataires du présent accord conviennent toutefois que les heures de formation liées au DIF peuvent se réaliser, pour tout ou partie, pendant le temps de travail, dans le cadre d'un accord formalisé entre le salarié et l'entreprise. Ce sera ainsi le cas pour des formations directement liées à l'emploi exercé.

Celles-ci donnent alors lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Action prioritaire au titre du DIF

Les parties signataires décident que les actions éligibles en priorité au titre du DIF sont les actions de formation, les actions de bilan de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience qui visent à développer, compléter ou renouveler les connaissances, les compétences professionnelles ou la qualification directement liée à la fonction du salarié.

Désaccord

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action qui sera suivie en application du DIF dont la mise en oeuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du Fongecif dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son CIF sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le Fongecif.

Dans ce cas, lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son CIF, l'entreprise, ou l'OPCA dont elle relève, est tenu de verser au salarié, en complément de la prise en charge (Termes exclus de l'extension par arr. 3 févr. 2006, JO 11 févr.) décidée par le Fongecif et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en oeuvre de son CIF, le montant de l'allocation de formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation correspondant, calculé sur la base forfaitaire de l'heure de formation applicable aux contrats de professionnalisation, à charge de la CPNEFP de modifier cette base forfaitaire.

Transférabilité du DIF

Le DIF est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net de base perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondantes à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation,

lorsqu'elle a été demandée par le salarié et acceptée (Termes exclus de l'extension par arr. 3 févr. 2006, JO 11 févr.) avant la fin du délai-congé. A défaut, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur. L'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de formation ou de validation des acquis de l'expérience, soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ en retraite ou de mise à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

DIF pour les salariés en CDD

A l'exception des salariés en contrat de professionnalisation, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, lorsqu'ils justifieront de 4 mois de présence dans l'entreprise, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois, bénéficient du DIF calculé prorata temporis. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ce droit au DIF.

Le droit individuel à la formation est mis en oeuvre selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et le Fongecif assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

Chapitre 5 Le contrat de professionnalisation

1. Bénéficiaires

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation est ouvert :

- Aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux qualifications visées
- Aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Toute action, en liaison avec l'ANPE et les autres services de l'Etat, visant le recrutement de demandeurs d'emploi en contrat de professionnalisation, est vivement encouragée.

2. Objectifs et principes

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la Convention Collective.

Les signataires insistent sur les principes de mise en oeuvre suivants :

- Une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- Une alternance, adaptée, le cas échéant à la saisonnalité des activités, alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées.

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur et le salarié pourront modifier la durée de formation prévue par le contrat initial au regard des besoins en formation du

bénéficiaire et au vu des évaluations du salarié (remise à niveau, actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat...).

Par ailleurs, les contrats de professionnalisation à durée déterminée et les actions de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

3. Durée de la professionnalisation

La loi prévoit que le contrat de professionnalisation « peut être à durée déterminée ou indéterminée. Si le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en oeuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois. »

Les parties signataires décident, afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la convention collective, que ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois pour :

- Des personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue
- Ou des actions visant l'obtention d'un CQP, d'un diplôme ou d'un titre enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation supérieur à 12 mois bénéficieront d'une garantie de rémunération supérieure aux minima légaux. En fin de contrat, l'employeur s'assurera, éventuellement par le versement complémentaire d'une prime, que ces titulaires de contrat de professionnalisation auront bien perçu une rémunération au moins égale aux minima légaux correspondant à leur situation, majorée de 4 % du montant cumulé des 3 derniers mois de ces minima légaux.

4. Nature et durée du parcours de formation

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, ont une durée comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les signataires décident que cette durée peut être portée jusqu'à 50 % de la durée de la professionnalisation, dès lors que le référentiel pédagogique l'exige, pour :

- Les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle d'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel,
- Ou des actions visant l'obtention d'un CQP, d'une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective de branche, d'un diplôme ou d'un titre enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles

Chapitre 6 La période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation alternée le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Bénéficiaires

La période de professionnalisation est ouverte aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail.

Elle est également ouverte :

- Aux salariés qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle, après 20 ans d'activité ou à partir de 45 ans, s'ils disposent d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise,
- Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- Aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- Aux travailleurs handicapés,
- Aux salariés qui reviennent dans l'entreprise après une absence continue de plus de six mois consécutifs sauf congé de formation lié à l'emploi occupé ou visé,
- Aux salariés déclarés inaptes à leur poste qui ont accepté une proposition de reclassement dans l'entreprise.

Objectifs

La période de professionnalisation doit permettre aux salariés bénéficiaires :

- D'acquérir une qualification inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles, reconnue dans la classification professionnelle ou figurant sur une liste établie par la CPNEFP.
- Ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEFP, conformément aux axes prioritaires de formation définis dans la préambule du présent accord.

Modalités de mise en oeuvre

Tout salarié relevant de la liste de bénéficiaires pourra, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en oeuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :

- Soit du salarié en application du DIF,
- Soit de l'employeur, après accord formalisé du salarié. Dans ce cas, lorsqu'elle se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, dès lors que l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

- À la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation, selon les dispositions légales en vigueur ;
- À la prise en charge financière par l'OPCA concerné sur les fonds mutualisés des frais d'évaluation, d'accompagnement et de formation liés à cette période.

Chapitre 7 Le tutorat

Le tuteur est choisi, dans les conditions prévues par la loi et l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

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

Le tuteur ne peut suivre simultanément que deux salariés en contrat ou période de professionnalisation.

Le tuteur qui doit être informé du recrutement du salarié sous contrat ou période de professionnalisation, des conditions de sa formation et des moyens pédagogiques mis à sa disposition, a pour mission :

- D'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le salarié sous contrat ou période de professionnalisation pendant son séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de son emploi du temps, en l'information des droits et devoirs liés à sa situation de salarié ;
- De coordonner et de contrôler les interventions des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif ;
- D'assurer, dans les conditions prévues par le contrat ou la période de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés dont il a la responsabilité tutorale.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit bénéficier, préalablement à sa première fonction tutorale, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation. Les parties signataires confient à la CPNEFP la détermination du référentiel de cette formation

Les dispositions de ce chapitre s'appliquent au tuteur visé dans le contrat et la période de professionnalisation.

Les signataires demandent aux OPCA concernés de contribuer au financement des actions de préparation, de formation et des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

Chapitre 8 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 dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et figurant dans la classification.

Elle pourra nécessiter un complément de formation, ou une mise en situation professionnelle donnée. Cette démarche peut être réalisée à l'initiative, soit du salarié dans le cadre du congé de VAE, soit de l'employeur après accord du salarié, selon les dispositions légales en vigueur.

Conscientes de l'importance de cette disposition, les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP la mission d'élaborer un document de vulgarisation de la VAE destiné aux salariés et aux entreprises de la branche ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent. Toutes les expérimentations visant à développer le recours à la VAE sont encouragées.

Chapitre 9 Le bilan de compétences

Les parties signataires rappellent que tout salarié justifiant d'une ancienneté d'au moins 5 ans, dont 12 mois dans l'entreprise qui l'emploie, peut demander un congé pour réaliser un bilan de compétences conformément à la réglementation en vigueur.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, un salarié qui justifie d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie, à son initiative, d'un bilan de compétences mise en oeuvre pendant le temps de travail.

La prise en charge financière des actions de bilan de compétences peut être assurée sur la demande du salarié par le dispositif du congé individuel de formation.

Chapitre 10 L'entretien professionnel

Les signataires reconnaissent le rôle que peut et doit jouer l'entretien professionnel sur l'identification des besoins de compétences, l'information des salariés sur les possibilités et dispositifs de formation et les priorités définies par la branche.

Il vise à permettre :

- D'évaluer le parcours professionnel du salarié en tenant compte de ses souhaits et en adéquation avec la situation de l'entreprise,
- D'élaborer des propositions en matière d'actions de formation professionnelle.

Les parties signataires rappellent donc que l'entretien professionnel est réalisé au minimum tous les deux ans par l'entreprise pour tout salarié ayant au moins deux années d'ancienneté et selon les modalités définies dans l'entreprise au nombre desquelles :

- L'information du salarié sur le déroulement et les objectifs de l'entretien au moins 3 jours avant l'entretien,
- La réalisation de l'entretien dans un lieu adapté, en présence des seuls intéressés,
- La formalisation par écrit les conclusions de l'entretien professionnel et les engagements éventuels de l'entreprise, en laissant la possibilité au salarié d'exprimer ses observations : un exemplaire écrit est remis au salarié.

Par ailleurs, les entreprises veilleront à ce que l'encadrement concerné par la conduite d'entretien soit formé.

Cet entretien est effectué pendant le temps de travail et est considéré comme temps de travail effectif.

Les signataires sont conscients des difficultés de mise en oeuvre de l'entretien professionnel dans les TPE, peu ou pas rompues aux pratiques de l'entretien. Ainsi un guide de conduite de l'entretien professionnel, établi par la CPNEFP, ainsi que des mesures d'accompagnement, spécifiques et adaptés aux entreprises du commerce des articles de sports et équipements de loisirs, pourront être mis à leur disposition.

Chapitre 11 Le passeport formation

Les signataires rappellent que le passeport formation est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite et sous sa responsabilité, en y indiquant les diplômes, titres, certifications, actions de formation, emplois, expériences professionnelles qu'il détient, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.

L'employeur ne peut, en aucun cas, exiger la présentation de ce document.

La CPNEFP pourra proposer à la branche un modèle de passeport.

Chapitre 12 L'égalité entre les femmes et les hommes

Les signataires souhaitent favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de formation professionnelle.

Chaque entreprise de la branche devra donc veiller à ce que les formations suivies par les femmes soient de niveau équivalent à celles suivies par les hommes ayant la même qualification professionnelle.

Le suivi de cette disposition sera assuré par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et/ou par la CPNEFP au travers des données fournies par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Chapitre 13 Rôle et mission de l'encadrement

Les salariés, agents de maîtrise ou cadres, qui ont en charge l'encadrement d'autres salariés ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement et l'élaboration des projets professionnels.

En conséquence, les entreprises veilleront à permettre au personnel d'encadrement d'assumer son rôle, notamment en :

- L'informer sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
- Assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels.

Chapitre 14 Rôle des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise

Les signataires rappellent que, dans les entreprises où existent des institutions représentatives du personnel :

- Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, doit délibérer chaque année sur les

orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise ;

- Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés et consultés chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, sur les plans de formation ;
- Au cours de la première de ces réunions qui doit se tenir avant le 15 novembre, il est délibéré sur le bilan des actions du plan de formation de l'année antérieure et de l'année en cours ;
- Au cours de la seconde réunion qui se tient avant le 31 décembre, le comité donne son avis sur le projet de plan de formation pour l'année à venir ;
- Que les documents visés à l'article D 932-1 du code du travail doivent être remis aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, trois semaines au moins avant la réunion où ils seront étudiés.

Chapitre 15 PME - TPE

Les parties signataires, conscientes des difficultés rencontrées par les « petites et moyennes entreprises » et surtout des « très petites entreprises » pour organiser la formation de leurs salariés, rappellent que les entreprises de 49 salariés au plus bénéficient d'une aide pour remplacer les salariés partis en formation pendant leur temps de travail.

Cette aide au remplacement qui fait l'objet d'une convention entre l'employeur et l'Etat (DDTEFP) interviendra selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En outre, les parties signataires demandent à l'OPCA compétent, de permettre et faciliter les actions collectives de formation afin d'aider les PME - TPE dans leurs démarches relatives

- À la construction ou à la recherche d'actions de formation
- À la recherche d'organismes susceptibles de dispenser les formations souhaitées
- À l'établissement des dossiers d'inscription
- Au règlement administratif et financier des formations réalisées.

De même, les parties signataires demandent à l'OPCA compétent de favoriser ces actions collectives de formation au plus près des zones d'implantation des PME - TPE.

Chapitre 16 Dispositions financières

Article 16-1 Entreprises employant 10 salariés et plus

A compter du 1^{er} janvier 2004, les entreprises de 10 salariés et plus, au sens de l'article R.950-1 du Code du travail, doivent consacrer chaque année, au minimum, 1,6 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue.

Cette contribution minimale de 1,6 % est répartie en :

- 0,2 % à verser au Fongecif dont relève l'entreprise ;
- 0,5 % à verser à l'OPCA dont relève l'entreprise, pour assurer le financement
 - des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation,
 - des actions de formation des tuteurs, de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - des actions prioritaires au titre du droit individuel à la formation telles que définies au chapitre 4 du présent accord dans la limite de 25 % des fonds disponibles. Cette limite pourra être redéfinie par la CPNEFP.
- 0,9 % au titre du financement des actions menées dans le cadre
 - du plan de formation,
 - du droit individuel à la formation
 - de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur

Sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus et sous réserve de la prise en compte d'affectations légales spécifiques, l'entreprise doit, en outre, verser à l'OPCA l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant du 0.9 % et les dépenses réalisées par l'entreprise avant le 31 décembre de chaque année et imputables sur ce montant.

Article 16-2 Entreprises employant moins de 10 salariés

A compter du 1^{er} janvier 2004, les entreprises employant moins de 10 salariés doivent verser à l'OPCA dont elles relèvent 0,40 % (puis 0,55 % à compter du 1^{er} janvier 2005) du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, répartis à hauteur de :

- 0.15 % au titre :
 - des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation,
 - des actions de formation des tuteurs, de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - des actions prioritaires au titre du droit individuel à la formation telles que définies au chapitre 4 du présent accord dans la limite de 25 % des fonds disponibles. Cette limite pourra être redéfinie par la CPNEFP.
- 0.25 % (puis 0.40 % à compter du 1^{er} janvier 2005) au titre :
 - du plan de formation,
 - du droit individuel à la formation
 - de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur

Article 16-3 **Apprentissage**

Les entreprises de la branche devront verser chaque année au Centre National Professionnel des Commerces de Sport et Loisirs (CNPC apprentissage) tout ou partie de leur taxe d'apprentissage, sans que cette partie ne soit inférieure à 10 % de la taxe d'apprentissage. Ce pourcentage est porté à 30 % pour les entreprises de distribution, location et réparation de véhicules de loisirs habitables et matériels de plein air liés à la pratique du camping.

Toutefois, les armuriers pourront s'acquitter de cette obligation auprès d'un autre organisme agréé dans l'attente d'une adaptation du CNPC apprentissage aux spécificités de leurs métiers.

Article 16-4 **Modification des dispositions conventionnelles précédentes**

Afin d'assurer la cohérence de cet accord avec les accords antérieurs, les parties signataires conviennent d'apporter les modifications suivantes :

- les articles 4, 5 et 6 l'accord du 27 juin 2001 sur la formation professionnelle sont remplacés par les articles 16-1 et 16-2 du présent accord ;
- l'article 7 de l'accord du 27 juin 2001 sur la formation professionnelle est remplacé par l'article 16-3 du présent accord

Article 17 **Dispositions finales**

Date d'application

Le présent accord s'appliquera le lendemain de son dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Publicité et extension

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L 132-2-2 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 10 au 17 juin 2005.

Il sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date de première présentation des lettres recommandées avec accusé de réception le notifiant.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord, dès connaissance du numéro du récépissé de dépôt délivré par la DDTEFP.

Accord du 9 février 2012 – création d'une section professionnelle

(Etendu par arr. 17 avr. 2013, JO 24 avr.)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPS ;

DICA.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV.

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.

Article 1 Désignation des membres de la section professionnelle

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 sports-loisirs).

Article 2 Organisation des réunions de la section professionnelle

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

Article 3 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 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.

Accord du 6 mai 2021 – Formation, Alternance et développement des compétences dans la branche des entreprises de la filière sports-loisirs

Signé par l'USC, la DICA, la FCS, la CFTC
Non étendu

Préambule

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

Article 1.1 Objectifs généraux

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.

Article 1.2 Axes et publics prioritaires

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.

Article 1.3 Accompagnement des entreprises et des salariés de la branche

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.

Article 1.4 Partenariats et communication

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.

Article 1.5 TPE-PME. Entreprises de moins de 50 salariés

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.

Article 1.6 Égalité entre les femmes et les hommes

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.

Article 1.7 Dispositions particulières pour les personnes en situation de handicap

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.

Article 1.8 Insertion et diversité

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 œuvre par la mobilisation des différents dispositifs

Article

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.

Article 2.1 Les dispositifs de la formation professionnelle continue et de sécurisation des parcours professionnels

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.

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/>.

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.

Article 2.2 Les dispositifs d'insertion et de formation par l'alternance

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, 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.

Article 2.3 L'accompagnement des salariés

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

Article 3.1 Champ d'application

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.

Article 3.2 Durée et entrée en vigueur

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.

Article 3.3 Notification, dépôt, publicité et demande d'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.

Article 3.4 Révision et dénonciation

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 œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

(Étendu par arrêté du 17 février 2022 JORF 16 mars 2022)

Signé par la CFTC, la DICA, l'UNSA et la CGT

Préambule

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 :

Article 1 Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1 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.

Article 2 Enjeux de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences

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.

Article 3 Liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance

En complément de la certification Socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA et CléA numérique) éligible de droit, les organisations 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	BEP logistique et transport <u>(1)</u>	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	Titre responsable de centre de profit en distribution <u>(1)</u>	6
	27365	Titre responsable de la distribution <u>(1)</u>	6
	13596	Titre responsable du développement commercial	6
	34703	Titre responsable du développement commercial	6
	26187	Titre responsable du développement de l'unité commerciale	6
	31900	Titre responsable marketing et commercial <u>(1)</u>	6
	19369	Titre responsable opérationnel de la distribution <u>(1)</u>	6
	34329	Manager commerce retail	6
Vente animation & magasin	14964	Vendeur conseiller sport	4
	21570	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	NR
	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 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
Merchandiser	23872	Décorateur merchandiser	5
	35088	Visual merchandiser	6
	34790	Responsable visuel merchandiser	6
Informatique & digital	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	6

		numérique	
	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
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

(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)

Article 4 Dispositions finales

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

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.

Annexe

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 :</p> <ul style="list-style-type: none">– la personnalisation de l'accueil et de la prise en charge du client ;– de mieux renseigner et informer le client ;– 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) 	<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

<p>tout en multipliant les motifs de fréquentation du magasin ; évolution du point de vente vers d'autres vocations que l'achat ;</p> <p>– 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>	<p>participant à la création d'expériences émotionnelles (utilisation des techniques de storytelling par exemple) ;</p> <p>– capacité à accompagner le client dans des tests de matériel en magasin ou autres lieux (showrooms, via des partenaires...) ;</p> <p>– 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. ;</p> <p>– 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 ;</p> <p>– 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 ;</p> <p>– 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 ;</p> <p>– évolution du métier de manager de magasin dans un contexte de mutation des magasins ;</p> <p>– développement et pilotages de projets opérationnels innovants ;</p> <p>– mise en œuvre et accompagnement d'évolutions organisationnelles innovantes au sein du magasin ;</p> <p>– développement d'une posture de coach, afin d'adapter son management à des modes d'organisation plus agiles ;</p> <p>– adapter son mode de management aux nouvelles attentes de salariés (notamment des nouvelles générations), de susciter l'envie et d'encourager la créativité ;</p> <p>– adopter de nouvelles méthodes de management et responsabiliser les équipes sur le principe « care » des clients ;</p> <p>– accompagner le développement des compétences des collaborateurs dans un contexte fortement évolutif.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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 une obsolescence des compétences, 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 : <ul style="list-style-type: none"> – 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 : <ul style="list-style-type: none"> – 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 ; 	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, phygitale) 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

<ul style="list-style-type: none"> – 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. 	nouveaux aménagements (espaces de récupération des produits...)
Mutation des magasins pour appréhender et relever les défis de l'évolution de la relation client : <ul style="list-style-type: none"> – 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'évènements 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'évènement 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> – à la réception des produits, automatisation du contrôle et de la pointe qui impacte fortement le métier de réceptionnaire ; – passage d'activités de manutention vers davantage de supervision informatisée et de contrôle des opérations réalisées ; – évolution de certains métiers de manutentionnaires vers des activités de pilotage de machines et de suivi d'indicateurs. 	<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'entreposage ; – 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 	<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</p>

<p>grandissante dans les modes de consommations impactant pleinement les activités logistiques ;</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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>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'omicanalité 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 processus 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 enregistrés 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</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

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.

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.

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.

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
Développement de l'omnicanalité pour répondre aux attentes des clients	Appréhender le parcours client dans une logique omnicanal
Gestion de la logistique en temps réel	Développer des sites internet
Promotion de l'image de l'entreprise ou de la marque	Gérer les contenus des sites de

Amélioration sans cesse de l'expérience client (information en temps réel sur l'état des stocks, de la livraison, produits alternatifs...) Optimisation de la gestion des stocks (réassorts, rotations...) Analyse de la performance des points de vente	manière autonome Maitriser la plateforme e-commerce pour la gestion des contenus Exploiter et analyser les données pour développer l'activité commerciale
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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.

Avenant n°1 du 25 novembre 2021 à l'accord du 1er juillet 2021 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

Signé par la CFTC, la DICA, l'UNSA et la CGT
Non étendu

Préambule

A 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.

Article 1 Modification de l'article 3

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

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 :

	35978	TITRE à finalité professionnelle Technicien-vendeur en produits sports option « cycles » ou « sports de glisse »	4
--	-------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

Article 2 Modification de l'annexe

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

« 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>Evolution 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.

Article 3 Dispositions finales

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 n°2 du 19 mai 2022 à l'accord du 1er juillet 2021 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

Etendu par arrêté du 14 novembre 2022 JORF 22 novembre 2022

Préambule

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).

Article 1 Actualisation des certifications éligibles

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.

Article 2

Critères de prise en charge de la Pro-A

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.

Article 3 Dispositions finales

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.

FONDS PARITAIRE DE SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Accord du 2 décembre 2009

(Etendu par arr. 19 juill. 2010, JO 29 juill.)

Préambule

La loi du 24 novembre 2009, reprenant les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 5 octobre 2009 met à la charge des entreprises une nouvelle contribution destinée au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Ce Fonds a notamment pour vocation de contribuer au financement d'actions de formation au bénéfice de publics spécifiques, salariés et demandeurs d'emploi, déterminés par accord-cadre entre l'Etat et le FPSPP.

La contribution au FPSPP ne s'ajoute pas à la participation légale des employeurs au financement de la formation professionnelle mais elle s'impute sur cette participation.

La contribution assise sur les participations dues au titre du plan et de la professionnalisation est versée par l'intermédiaire des organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA).

Ainsi,

- pour les entreprises qui versent la totalité de leur participation à un OPCA, celui-ci prélève directement le montant de la contribution sur les sommes versées.
- Par contre, les entreprises employant 10 salariés et plus qui ne confient pas la totalité de leur obligation au titre du plan à un OPCA sont donc amenées à verser à ce dernier le montant de cette nouvelle contribution au titre du plan ou, le cas échéant, à compléter leur versement à l'OPCA.

Cette contribution au FPSPP est égale à un pourcentage de la participation légale, pourcentage compris entre 5 et 13 % et fixé chaque année par arrêté ministériel. Ce pourcentage s'applique de manière identique à la participation au titre du plan et à la participation au titre de la professionnalisation. Il est toutefois possible de fixer une répartition différente par accord de branche en vigueur au 1^{er} janvier de l'année de collecte. Tel est l'objet de cet accord.

Les signataires du présent accord souhaitent ne pas pénaliser les formations mises en oeuvre par les entreprises et notamment les fragiles dynamiques de formation existant dans les plus petites d'entre elles. Ils considèrent par ailleurs que la section professionnalisation peut être utilisée de manière complémentaire avec d'autres systèmes de formation et en lien avec les priorités du FPSPP.

Ils souhaitent ainsi appliquer une répartition particulière de la contribution au FPSPP.

Article 1 Répartition retenue

Le montant total de la contribution due au titre de la professionnalisation et du plan est réparti à hauteur de 50 % sur la participation due au titre de la professionnalisation et de 50 % sur la participation due au titre du plan.

Le montant de la contribution au FPSPP est ainsi égal au produit de la masse salariale annuelle brute (MSAB) et d'un coefficient.

Ce coefficient est déterminé comme suit :

- au titre de la professionnalisation : 50 % du produit du taux légal de participation à la formation professionnelle tel que défini aux articles L 6331-2 et L 6331-9 du Code du travail et du taux de contribution au FPSPP déterminé par arrêté ministériel,

soit par exemple, si ce dernier taux est fixé à 13 % :

- $50 \% \times (0,55 \% \times 13 \%) = 0,0358 \%$ de MSAB pour les entreprises de moins de 10 salariés

- $50 \% \times (1,40 \% \times 13 \%) = 0,0910 \%$ de MSAB pour les entreprises de 10 salariés et plus

- au titre/du plan : 50 % du produit du taux légal de participation à la formation professionnelle tel que défini aux articles L 6331-2 et L 6331-9 du Code du travail et du taux de contribution au FPSPP déterminé par arrêté ministériel,

soit par exemple, si ce dernier taux est fixé à 13 % :

- $50 \% \times (0,55 \% \times 13 \%) = 0,0358 \%$ de MSAB pour les entreprises de moins de 10 salariés

- $50 \% \times (1,40 \% \times 13 \%) = 0,0910 \%$ de MSAB pour les entreprises de 10 salariés et plus

Article 2 Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par le Code du travail. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt et il fera l'objet des formalités d'extension prévues par le Code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent de faire un bilan avant la fin de l'année civile précédant la collecte suivante et de réexaminer, le cas échéant, la répartition de la contribution au FPSPP.

TEMPS PARTIEL

Accord du 26 avril 1993 relatif aux temps partiels

(Etendu par arrêté du 15 novembre 1993, JO 25 novembre 1993)

Dernière modification : Avenant du 2 décembre 2005 relatif à la mise à jour de l'accord du 26 avril 1993 relatif au travail à temps partiel.

Préambule

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.

Article 1 Champ d'application

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.

Article 2 Définition du travail à temps partiel

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

Article 3 Contrat de travail

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.

Article 4 Rémunération

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.

Article 5 Application des dispositions conventionnelles

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 douze derniers mois précédant le congé ;
- Le calcul des autres avantages ayant ou non le caractère d'un salaire, s'effectue selon le cas :
 - o Soit au prorata du temps de travail effectivement accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions conventionnelles pour leur attribution ;
 - o 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.

Article 6 Garanties individuelles

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

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 des entreprises de la filière sports-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.

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

- A 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 expresse 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.

Article 7 Garanties collectives

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.

Article 8 Date d'application

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

Article 9 Publicité et extension

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.

Accord du 23 juin 2014 relatif au travail à temps partiel

(étendu par un arrêté du 2 avril 2015)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPS ;

DICA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT.

Préambule

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 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 même caractéristique.

Soucieux de concilier le respect des conditions d'emploi des salariés à temps partiel et les besoins spécifiques des entreprises de la branche, les signataires du présent avenant ont convenu de modifier les dispositions suivantes, les autres dispositions conventionnelles demeurant inchangées.

Article 1 Durée minimale de travail et dérogations

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 3^e 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 1^{er} 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 1^{er} 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 pour 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 une durée inférieure à cette durée minimale sur préconisation du médecin du travail ou dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique.

Article 2 Coupure

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 2nde phrase du 6^e point est remplacée par les dispositions suivantes :

« La journée de travail ne peut comporter plus d'une coupure de 2 heures maximum, sauf fermeture du magasin ou demande motivée du salarié.

En tout état de cause cette coupure ne peut excéder 3 heures »

Article 3 Heures complémentaires

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 du dixième de la durée contractuelle ;
- De 25% pour les heures accomplies au-delà.

Article 4 Compléments d'heures par avenant

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 :
 - o 10% jusqu'à 9 semaines par an ;
 - o 15% de la 10^e à la 14^e semaine ;
 - o 25% de la 15^e à la 18^e semaine.

Article 5 Dispositions finales

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.

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL A 35 HEURES

Accord du 12 avril 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

(Etendu par arrêté du 4 août 1999, JO 8 août 1999 modifié par arrêté du 16 mai 2000, JO 25 mai 2000)

Préambule

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 extra-professionnelles 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.

Article 1 Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises telles que définies à l'article 1 de la Convention Collective nationale des entreprises de la filière sports-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.

Article 2 Durée du travail

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.

Article 3 Organisation du temps de travail

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 œuvre 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 œuvre 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.

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.

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 quarante-six heures hebdomadaires, la durée hebdomadaire ne pouvant toutefois excéder quarante-quatre heures sur une période quelconque de douze semaines consécutives et la durée quotidienne ne pouvant excéder dix 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.

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 œuvre 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 perçu 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 paie, 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 pratiquée 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.

Article 4 Heures supplémentaires

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 36^e heure seront rémunérées conformément aux dispositions légales.

Article 5 Temps partiel

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 œuvre du présent accord.

Article 6 Rémunération

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.

Article 7 Cadres

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.

Article 8 Mise en oeuvre - Aides de l'Etat

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. 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.

Article 9 **Entrée en vigueur - Durée - Dénonciation**

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.

Article 10 **Suivi**

Les partenaires sociaux seront régulièrement informés du suivi de la mise en œuvre 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.

PREVOYANCE

Accord du 28 janvier 1994 relatif au régime de prévoyance

(Etendu par arr. 30 mai 1994, JO 3 juin)

Dernières modifications :

- *Avenant n°1 du 18 novembre 2002 relatif aux modifications à l'accord prévoyance du 28 janvier 1994*
- *Avenant n°2 du 21 mars 2003 relatif à prévoyance*
- *Avenant n°3 du 2 décembre 2005*
- *Avenant n°4 du 16 novembre 2010 relatif au régime de prévoyance*
- *Avenant n°5 du 16 novembre 2016 relatif à la prévoyance*
- *Avenant du 10 octobre 2013 relatif au régime de prévoyance*
- *Avenant n°7 du 15 juin 2016 relatif au régime de prévoyance*
- *Avenant n°8 du 30 septembre 2021 relatif au régime de prévoyance (signé par la Dica, l'USC, l'UNSA en vigueur au 01/01/2022 non étendu) modifiant le paragraphe cotisations*
- *Avenant rectificatif n°8 bis du 9 février 2022 relatif au régime de prévoyance*
- *Avenant du 30 novembre 2023 relatif à l'accord de branche relatif à la prévoyance portant adaptation à la réglementation prévoyance modifiant le paragraphe champ d'application*

Champ d'application

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 17/11/2017.

On entend par cadres le personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI sur la prévoyance des cadres du 17/11/2017.

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).

1. Personnel non cadre

Garantie décès/Invalidité 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.

En ce qui concerne les participants âgés de plus de 65 ans, les garanties sont réduites au ¼ de celles définies dans le présent article (*alinéa non étendu*)

Invalidité permanente et absolue

L'invalidité permanente et absolue I.P.A. (3^e 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.

Garantie Rente Education (OCIRP)

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 :

- 5% du salaire de référence par enfant à charge jusqu'à 18 ans ;
- 10 % du salaire annuel brut jusqu'au 18^{ème} ou 26^{ème} anniversaire sous conditions mentionnées rappelées 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 (sans conditions) ou 26 ans sous conditions :

- Qu'ils poursuivent des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieure ou professionnel ou une formation professionnelle en alternance ;
- Qu'ils soient en apprentissage
- Qu'ils soient 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^{ème} anniversaire, équivalent à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civil.

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 :

- Jusqu'au 1095^e jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent ou jusqu'au 65^e anniversaire du participant ;
- Jusqu'au 60^e anniversaire du participant, en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire par AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur adhérent ;
- Dans tous les cas, 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 de 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 invalidité

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 en Invalidité 1^{ère} 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^{ème} et 3^{ème} 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 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.

2. Personnel cadre

Garanties décès, invalidité 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 : 400% du salaire de référence ;
- Majoration par personne à charge : 100% du salaire de référence.

Invalidité permanente et absolue

L'invalidité permanente et absolue I.P.A. (3^e 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.

Garantie Rente Education

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 :

- 5% du salaire de référence par enfant à charge jusqu'à 18 ans ;
- 10 % du salaire annuel brut jusqu'au 18^{ème} ou 26^{ème} anniversaire sous conditions mentionnées rappelées 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 (sans conditions) ou 26 ans sous conditions :

- Qu'ils poursuivent des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieure ou professionnel ou une formation professionnelle en alternance ;
- Qu'ils soient en apprentissage
- Qu'ils soient 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^{ème} anniversaire, équivalent à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civil.

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 :

- Jusqu'au 1095^e jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent ou jusqu'au 65^e anniversaire du participant ;
- Jusqu'au 60^e anniversaire du participant, en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire par AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur adhérent ;
- Dans tous les cas, 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 de calcul des prestations est égal au salaire brut tranche 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 d'incapacité

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^{ème} 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 90 % du salaire brut Tranche A.

Garantie invalidité

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 d'invalidité

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 54 % du salaire de référence.

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 90 % du salaire de.

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 tranche A 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.

3. 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 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 neuf 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 (1^{er} 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.

Mise en œuvre du régime

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention sont tenues d'adhérer pour les garanties prévues au présent avenant à l'A.G.R.R.- Prévoyance, institution agréée par arrêtés des ministères du travail et de l'agriculture.

En ce qui concerne la garantie rente éducation, elle est assurée dans le cadre de l'O.C.I.R.P. (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance).

Les entreprises qui auraient conclu un contrat de prévoyance avant la date de signature du présent avenant pourront maintenir leur adhésion au régime antérieur, à condition de faire bénéficier leurs salariés de garanties équivalentes, les cotisations correspondantes par rubriques ne devant pas être supérieures aux taux prévus ci-après.

Un conseil paritaire de surveillance constitué par les signataires du présent avenant est chargé d'étudier le suivi du régime et son fonctionnement. Il se réunira au moins une fois par an.

Cotisations (*modifiées par Avenant n°8 du 30 septembre 2021 non étendu et Avenant rectificatif n°8 bis du 9 février 2022 relatif au régime de prévoyance*)

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 œuvre 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/N/1. 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 quatre 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 douze 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 138-8 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.

Accord du 28 janvier 1994 portant création du Conseil paritaire de surveillance et gestion du régime de prévoyance

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

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 armuriers et des commerçants détaillants en armes et munitions ;
Chambre syndicale nationale des marchands détaillants d'articles de pêche de France.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération des services (C.F.D.T.) ;
F.N.E.C.S.-S.N.C.C.D. (C.G.C.) ;
C.F.T.C.-F.E.C.T.A.M. ;
l'A.G.R.R.- Prévoyance.

Article 1 Création d'un conseil paritaire de surveillance

Les organisations signataires confient à l'A.G.R.R.- 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 des entreprises de la filière sports-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.

Article 2 Réunions et rôle du conseil paritaire de surveillance

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 des diverses structures de la profession ;
- De contribuer au développement de la prévoyance en facilitant à ses ressortissants la mise en œuvre des règlements des sections spécialisées de l'A.G.R.R.- Prévoyance ;
- De participer par tous moyens à l'information des personnes intéressées ;
- De permettre au conseil d'administration de l'A.G.R.R.- 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 ;
- Proposition d'ajustements et d'améliorations des dispositions du régime de prévoyance.

Article 3 Frais de fonctionnement du conseil paritaire de surveillance

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

- Déplacement SNCF : 50% du cumul des tarifs 1^{ère} et 2^e classe ;
- Hébergement 250F par nuitée ;
- Repas : 100F par repas.

Article 4 Bilans annuels établis par l'A.G.R.R.- Prévoyance

Résultats du régime

L'A.G.R.R.- 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 1^{er} 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'A.G.R.R.- 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.

Article 5 Définition des garanties

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 O.C.I.R.P. 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'A.G.R.R. - Prévoyance s'engage à ce que les prestations en cours continuent d'être servies à leur bénéficiaires au moins au niveau atteint à cette date.

Article 6 Adhésion

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 nationales de l'A.G.R.R. - 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 quatre mois.

La résiliation prend alors effet au 31 décembre de l'exercice concerné.

Disparition des adhérents de l'A.G.R.R. prévoyance ou dénonciation de l'accord

S'agissant des salariés en arrêt de travail et indemnisés par l'A.G.R.R. - Prévoyance, qui relèveraient d'établissement ayant cessé toute activité postérieurement à la prise d'effet du contrat A.G.R.R. -

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.

Article 7 Cotisations

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	0,21%

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.

Article 8 Exonération

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.

Article 9 Frais de gestion

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

Article 10 Action sociale

Les situations particulières rencontrées chez les salariés des entreprises visées par le présent protocole, par rapport à l'application du régime conventionnel de prévoyance, feront l'objet d'un examen dans le cadre du fonds social A.G.R.R. - Prévoyance.

Article 11 Date d'effet - Durée du protocole

Le présent protocole prend effet à la date d'entrée en vigueur de l'avenant du 28 janvier 1994 à la C.C.N. du commerce des articles de sports et équipements de loisirs (qui conditionne son application) pour venir à expiration au 31 décembre 1996.

Au-delà de cette période, il sera ensuite renouvelable chaque année par lettre recommandée, en respectant un préavis de quatre mois, la dénonciation par l'un des collèges employeurs ou salariés ou par l'organisme gestionnaire entraînant seule sa caducité.

DESIGNATION DES ORGANISMES ASSUREURS

Avenant n° 6 du 10 février 2011

(Etendu par arr. 2 avr. 2012, JO 11 avr.)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPS,
DICA.

Syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FS CFDT.

Le présent avenant a pour objet de reconduire la désignation des organismes assureurs des garanties prévues par le régime de prévoyance des salariés non cadres et cadres instauré par l'avenant du 28 janvier 1994 dans la branche du Commerce des articles de sport et équipements de loisirs.

Article 1 Reconduction de la désignation d'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP en tant qu'organismes assureurs

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 (A.C.P), sise 61, rue Taitbout 75009 Paris, membre du GIE AG2R - 35 Boulevard Brune - 75680 Paris Cedex 14, en qualité d'organisme assureur des garanties prévues par l'avenant du 28 janvier 1994 (Décès, à l'exclusion de la garantie Rente éducation, Frais d'obsèques, Incapacité, Invalidité),
- l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance), Union d'Institutions de Prévoyance régie par le code de la Sécurité Sociale - situé 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, en qualité d'organisme assureur de la garantie Rente éducation.

La désignation des organismes assureurs pourra être réexaminée périodiquement par les parties. En tout état de cause, ce réexamen sera effectué au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant, conformément à l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2 Dépôt - Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services du Ministère chargé du travail ainsi qu'au Secrétariat du 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.

EPARGNE SALARIALE

Accord du 22 octobre 2008

(Etendu par arrêté du 18 décembre 2009, JO 15 janv. 2010)

Dernière modification : Avenant n°1 du 23 avril 2009 relatif à l'épargne salariale.

« 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 EPARGNE ». 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 des entreprises de la filière sports-loisirs, ci-après dénommés « les entreprises de la branche », dont l'activité est susceptible de dégager des bénéfices, et à leurs salariés un régime de Participation opérationnel, afin de développer le mécanisme de Participation aux bénéfices dans les entreprises de la branche.
- Favoriser l'épargne salariale à court ou moyen terme prévoyant une phase d'épargne de 5 ans minimum dans le cadre d'un plan d'épargne interentreprises (PEI)
- Aider la formation d'une épargne nouvelle en vue de la retraite dont la phase d'épargne court jusqu'à la date de départ en retraite du bénéficiaire dans le cadre d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI)
- Permettre aux salariés des petites et moyennes entreprises, comme à ceux des grandes entreprises, de pouvoir se constituer avec l'aide de leur entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières par l'intermédiaire de fonds communs de placement choisis, relevant de l'article 214-39 du code monétaire et financier, en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective, en application du Livre III de la 3^{ème} 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 1 Accord cadre concernant l'épargne salariale et présentant les dispositions communes

Article I.1 Objet

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 2 du présent accord),
- dans l'accord d'intéressement (chapitre 3),
- dans le règlement du PEI (chapitre 4),
- dans le règlement du PERCOI (chapitre 5).

Article I.2 Champ d'application

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 des entreprises de la filière sports-loisirs.

Article I.3 Salariés concernés - Bénéficiaires

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 trois 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 douze 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'entreprises et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire d'entreprises comprenant au moins un salarié (même à temps partiel) et au plus « 250 salariés ».
- . Le conjoint du chef d'entreprise lorsque celle-ci comprend au moins un salarié (même à temps partiel) et au plus « 250 salariés », s'il a le statut du conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L121-4 du code du 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 compte 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 compte restent à sa charge.

Les anciens salariés pourront demander également le transfert de l'intégralité de leurs avoirs dans le plan d'épargne d'entreprise de leur nouvel employeur, ou dans un autre plan d'épargne entreprise relevant d'autres branches professionnelles signataires.

Le nouveau salarié d'une entreprise souhaitant adhérer au présent accord, pourra demander le transfert de l'intégralité de ses avoirs du PEE-PERCO de son ancien employeur, ou du PEI-PERCOI de la branche à laquelle il appartenait, vers le PEI-PERCOI mis en place par le présent accord dès qu'il aura acquis l'ancienneté nécessaire pour en bénéficier.

Article I.4 Information du personnel

I.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 I.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 terme 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 commun de placement d'entreprise (FCPE) destinataires de l'épargne seront mis à disposition de chaque porteur de part.

I.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 : (Avenant n° 1, 23 avr. 2009, étendu) 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 compte conservateur de parts des changements d'adresse des Bénéficiaires.
- Si le Bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée, la conservation de ses parts de Fonds continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration de la « prescription de 30 ans ». A l'expiration de ce délai de prescription, l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts non réclamées et verse le montant ainsi obtenu « au Fonds de réserve pour les retraites ».

Article I.5 Information des bénéficiaires ayant quitté l'entreprise

Tout salarié quittant l'entreprise recevra un état récapitulatif qui sera inséré dans le livret d'épargne salariale.

Cet état distingue les actifs disponibles en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert, ceux qui sont affectés au plan d'épargne retraite collectif en précisant les échéances auxquelles ces actifs seront disponibles ainsi que tout élément utile au transfert éventuel vers un autre plan.

Article I.6 Information de l'entreprise

La société de gestion financière et le teneur de comptes conservateur de parts mettent respectivement à la disposition des entreprises et du Conseil de Surveillance :

- Un rapport annuel sur les opérations du Fonds
- L'inventaire des avoirs,
- L'indication du nombre de parts et de millièmes de part existant à la date du 31 décembre, ainsi que la valeur de part à cette même date.

Article I.7 Versements sur les plans (PEI/PERCOI)

I.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),
- Versement par les bénéficiaires de tout ou parties 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 deux 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'Epargne Salariale dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

- Versements de droits affectés sur le CET

Chaque versement sur chaque support de placement ne pourra être inférieur à 20 €.

- Versement initial de l'entreprise au seul PERCOI si l'entreprise le souhaite, même en l'absence de contribution du salarié.

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 le quart du montant annuel du plafond de la sécurité sociale prévu à l'article L 241-3 du code de la sécurité sociale (8.319 euros 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 compte, conservateur de parts.

Article I.8 Forfait social

Depuis le 1^{er} 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 interentreprise (PEI), au plan d'épargne pour la retraite collective interentreprises (PERCOI) et à l'éventuel versement initial au PERCOI.

Article I.9 Affectation des sommes collectées

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'Epargne Inter Entreprise et du Plan d'épargne retraite collectif Inter Entreprise pourront être labellisés par le Comité Intersyndical de l'Epargne 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 : « Massif 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 compte conservation (sauf pour les épargnants qui ont quitté l'entreprise). Les arbitrages pourront être réalisés sous format électronique, ce format ne générant pas de coût.)

Les notices des Fonds sont annexées au présent règlement et les règlements des fonds sont tenus à la disposition des Bénéficiaires.

Article I.10 Gestion des dispositifs d'épargne salariale : Participation, Intéressement, Plan d'épargne Interentreprises (PEI), Plan d'épargne Retraite Collectif Interentreprises (Percoi)

La gestion des Fonds communs de placement d'entreprises (FCPE) est confiée à :

- MACIF gestion, (Société Anonyme au capital de 300 000 euros, 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, S.A. (Etablissement de crédit créé le 8 mai 1864 par décret d'autorisation signé par Napoléon III), dont le siège social est situé 29, bd 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 euros, 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'Etablissement de crédit et habilitée en qualité de teneur de compte 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 et 4 rue de Pied de Fond, 79000 Niort, en qualité de teneur de registre dont le Pôle Retraite Epargne Salariale est situé 22-28 rue Joubert 75435 Paris cedex 9.

Dans le cadre du PERCOI, l'assureur chargé d'assurer les rentes est :

Macif-Mutualité, Mutuelle régie par le livre II du Code de la Mutualité dont le siège social se situe Carré Haussmann 22-28 rue Joubert - 75435 Paris Cedex 9, immatriculée au Registre National des Mutuelles sous le numéro 779 558 501.

Article I.11 Modalités de gestion dans le cadre du PEI/PERCOI

Les entreprises adhérentes fournissent au Teneur de Comptes Conservateur de Parts et Teneur de registre par délégation :

- Les renseignements nécessaires à l'ouverture des comptes des salariés et relatives à tout changement ou modification de situation du bénéficiaire (état civil, adresse, départ de l'entreprise etc...)
- Le détail, si l'entreprise le souhaite, des versements issus de la Participation, de l'intéressement, des versements volontaires des salariés et de l'abondement de l'entreprise ainsi que les choix individuels des salariés concernant l'affectation des sommes versées.

Toutefois, si l'entreprise le souhaite, CREELIA sera en mesure d'effectuer les calculs relatifs au traitement de la Participation, de l'intéressement et de l'abondement. Ces calculs seront soumis pour validation à l'entreprise. CREELIA sera également en mesure de collecter les choix individuels de placements des salariés après envoi de bulletins d'option concernant l'affectation des sommes versées.

Article I.12 Cas de déblocages anticipés

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 deux 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 un 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 du 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 six 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 7^{ème} mois suivant le décès sous peine de perdre l'avantage du régime fiscal prévu au 4 au 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 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 six 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 7^{ème} mois suivant le décès sous peine de perdre l'avantage du régime fiscal prévu au 4 au III de l'article 150-0-A du Code général des impôts.

Article I.13 Transfert des avoirs

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 nouveau(x) plan(s).

Ce transfert entraîne la clôture du compte de l'Epargnant au titre du plan initial.

Il est toutefois précisé qu'il n'est pas possible d'effectuer un transfert du PERCOI vers un plan d'une durée plus courte (PEE, PEI).

Article I.14 Conseils de Surveillance des Fonds

Chaque Fonds est représenté par un Conseil de Surveillance. Sa composition et son rôle sont indiqués dans le règlement des Fonds. Le Conseil de Surveillance de chaque FCPE a notamment pour fonction d'examiner le rapport annuel de gestion, les comptes annuels du FCPE ainsi que la gestion financière, administrative et comptable de ce dernier.

Article I.15 Revenus du PEI/PERCOI

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

Article I.16 Frais de gestion et droits d'entrée

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 indiquée par l'entreprise lors de l'adhésion de celle-ci au plan.

Article I.17 Frais de tenue de compte

L'Entreprise prend en charge les frais afférents à la tenue de compte des Bénéficiaires. Une liste des prestations de tenue de compte prise en charge figure en annexe au présent accord.

Les frais de tenue de comptes restent à la charge du bénéficiaire après son départ de l'Entreprise.

Article I.18 Commission de suivi

Une commission de suivi paritaire, composée d'un représentant des signataires du présent accord ainsi que des représentants des sociétés participant à la gestion des dispositifs d'épargne salariale désignées dans le présent accord, se réunira une fois par an pour faire le point sur l'évolution de l'accord. Ses membres définiront collégialement l'ordre du jour de chacune des réunions et bénéficieront à cette occasion de différentes informations relatives à la gestion financière des FCPE, à la gestion administrative des comptes des bénéficiaires et au développement de l'application de cet accord.

Article I.19 Durée de l'accord

Le présent accord et ses annexes sont conclus pour une durée indéterminée.

Ils pourront être révisés et dénoncés en application des articles L 2222-5 et L 2222-6 du Code du Travail.

Article I.20 Dépôt de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord en ce compris l'accord de participation et les règlements du PEI et du PERCOI sera déposé en deux 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 quinze jours après sa notification, par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations syndicales parties à la négociation.

Des exemplaires du présent accord sont remis ou adressés :

- A 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 2 Accord de participation

Préambule

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 œuvre la plus large possible du dispositif de Participation, et son développement, grâce à un dispositif opérationnel, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés, et plus globalement d'encourager l'accès aux différents dispositifs d'épargne salariale.

Article II.1 Champ d'application de l'accord

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 œuvre volontairement la participation décrite ci-après

L'adhésion au dispositif de branche donne lieu à une simple notification à la DDTE du lieu du siège social de l'entreprise.

Article II.2 Formule de calcul de la Réserve Spéciale de Participation (RSP)

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 cinq 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 au prorata temporis.
- S représente les salaires versés au cours de l'exercice. Les salaires à retenir devront être déterminés selon les règles prévues pour le calcul des cotisations au sens de l'article L 242-1 du code de la Sécurité Sociale.
- VA représente la valeur ajoutée, c'est-à-dire la somme des postes suivants du compte de résultats : charges de personnel + impôts, taxes et versements assimilés à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires + charges financières + dotations de l'exercice aux amortissements + dotations de l'exercice aux provisions à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles + résultat courant avant impôts.

Article II.3 Bénéficiaires et répartition de la Réserve Spéciale de Participation (RSP)

II.3.1. Bénéficiaires

La RSP est répartie entre les bénéficiaires visés à l'article 3 du chapitre 1 « accord cadre ».

II.3.2. Répartition

La RSP est répartie 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 L242-1 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 quatre 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.

II.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 trois-quarts du plafond annuel de la sécurité sociale. Le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable au dernier jour de l'exercice considéré.

Les sommes non distribuées du fait de l'application des plafonds ci-dessus visés feront l'objet d'une répartition immédiate entre tous les bénéficiaires n'atteignant pas le plafond d'attribution selon les mêmes modalités de répartition. Ce plafond ne peut toutefois pas être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire (art L 3324-7 du Code du Travail) Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les « bénéficiaires » n'ayant pas atteint le plafond, et ainsi de suite. Si un reliquat subsiste encore alors que tous les « bénéficiaires » ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

Article II.4 « Disponibilité des droits des bénéficiaires »

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 paye, courrier remis en main propre contre décharge, lettre recommandée AR 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 :

- A un plan d'épargne à 5 ans (Plan d'épargne entreprise, Plan d'épargne de groupe, Plan d'épargne interentreprises) ;

ou

- A 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 de 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 cinquième 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 I.11 du présent accord.

Dans tous les cas, les entreprises réalisent les versements correspondants avant le premier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, après prélèvement de la CSG et de la CRDS.

Passé ce délai, les entreprises complètent ce versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Lorsque le montant net qui leur est attribué n'atteint pas le montant fixé par le décret du 10 novembre 2001 (soit 80 € nets au jour de la signature du présent accord), l'entreprise consultera les salariés, dans les conditions énoncées ci-dessus, afin qu'ils choisissent entre disponibilité immédiate ou blocage des droits ou bien versera directement aux salariés les sommes qui leur reviennent.

Article II.5 Information des bénéficiaires

Les salariés sont informés dans les conditions définies à l'article I.4 du chapitre 1 « 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.
- Et en annexe une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues à l'accord de participation.

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.

Chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

Chaque année, dans les six 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 3 Accord cadre d'intéressement

Préambule

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 œuvre 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 être 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) 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 Epargne Entreprise proposé par l'employeur, qui pourra prendre la forme d'un PEI, dans les 15 jours suivant son versement au salarié.

Les primes d'intéressement versées ne pourront se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur au moment de la mise en place de l'accord, sauf respect d'un délai de 12 mois entre le versement de l'élément de salaire supprimé (même partiellement) et la date d'effet de l'accord.

Il est rappelé que les entreprises doivent satisfaire aux obligations incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel pour pouvoir instituer un intéressement collectif des salariés.

Article III.1 Objet et Champ d'application de l'accord

Le présent accord concerne les entreprises de la branche et il vise à associer les salariés à l'expansion de leur entreprise selon les modalités exposées ci-après. Il exprime également la volonté de créer une dynamique collective d'entreprise.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent mettre en place un accord d'intéressement selon les modalités définies dans le présent accord.

Article III.2 Durée de l'accord cadre et durée de l'accord d'intéressement

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 trois ans, selon l'une des modalités suivantes :

- 1° Par convention ou accord collectif de travail ;
- 2° Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- 3° Par accord conclu au sein du comité d'entreprise ;
- 4° À la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers 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 trois 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 trois mois qui précèdent la fin de validité de l'accord au sein de l'entreprise, les parties signataires se réuniront pour juger de l'opportunité de poursuivre cet accord dans les mêmes termes, ou d'en modifier le contenu.

Article III.3 Calcul de la prime d'intéressement

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 (chef d'entreprise, président, 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 CAHT.

Si ce rapport est inférieur à... %, il n'y a pas d'intéressement.

Si ce rapport est compris entre... % au moins et... % au plus, l'intéressement (I) est égal à... % de la masse salariale brute de l'exercice.

Si le rapport est inférieur à... % au moins et... % au plus, l'intéressement (I) est égal à... % de la masse salariale brute de l'exercice.

Si le rapport est supérieur à... % au moins, l'intéressement (I) est égal à... % de la masse salariale brute de l'exercice.

Article III.4 Bénéficiaires de l'intéressement

Sont bénéficiaires de l'intéressement :

- Les salariés de l'Entreprise, dès qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de trois 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 douze mois qui la précèdent.
- Les chefs d'entreprises 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, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'Entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte.

Article III.5 Répartition entre les bénéficiaires

La prime globale d'intéressement telle que calculée à l'article III.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'homme...).

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 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) × 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 Code du travail). De même, les absences liées aux activités légalement assimilées à du travail effectif (congés 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 Code du travail). De même, les absences liées aux activités légalement assimilées à du travail effectif (congés 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 (congés payés, exercice de mandats représentatifs, exercice des fonctions de conseillers prud'homme...).

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 maladie

professionnelle), sont assimilées à des périodes de présence. il en va de même du congé de paternité. Le montant de prime d'intéressement individuel versé à chaque bénéficiaire au titre d'un même exercice ne pourra en aucun cas excéder 1/2 du plafond annuel moyen de la Sécurité Sociale.

Article III.6 Versement de la prime

III.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 septième mois suivant la clôture de l'exercice de référence.

Au préalable, l'entreprise aura fait le nécessaire pour transmettre, au moins un 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 CRDS.

III.6.2. Choix des bénéficiaires

Dans les quinze 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.

III.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 un an à l'issue de la date d'exigibilité de la prime telle que définie à l'article III.6.1 du présent accord. A l'issue de cette période, l'entreprise reverserait le montant de la prime sur un compte ouvert au nom du salarié auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations, où le salarié pourrait l'exiger pendant un délai de 30 ans.

Article III.7 Information

III.7.1. Information collective

L'accord pourra être affichée dans les locaux de l'entreprise ou diffusée 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 III.8 « suivi de l'accord ».

III.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 paye est remise à chaque bénéficiaire lors du versement de l'intéressement en indiquant :

- Le montant global de l'intéressement ;
- Le montant moyen ;
- Le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- Les montants de la CSG et de la CRDS.

Une annexe rappelle également les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Ces documents doivent être aussi adressés aux salariés ayant quitté l'entreprise avant la mise en place de l'accord ou le calcul et la répartition des droits.

Article III.8 Suivi de l'accord

Conformément à l'article L 3313-2 du Code du travail, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sera informé et consulté sur le fonctionnement de l'accord d'intéressement lors de l'examen annuel des comptes. Il vérifie notamment l'exactitude du calcul et des modalités de répartition de l'intéressement.

Lorsque dans l'entreprise, il n'existe ni comité d'entreprise ni délégués du personnel, une commission ad hoc comprenant des représentants des salariés, spécialement désignés à cet effet, doit être mise en place pour assurer le suivi de l'application de l'accord.

Article III.9 Différends - règlement des litiges

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 4 Règlement du plan d'épargne interentreprise (PEI)

Préambule

Il est créé un Plan d'Epargne Inter Entreprise (PEI) de la branche du commerce des articles de sport, et équipements de loisirs, conformément aux dispositions de l'article L 3333-1 et suivants du Code du Travail. Il permet ainsi aux entreprises qui mettent en place de la participation de respecter les termes de l'article L 3323-2 du code du Travail.

Article IV.1 Dénomination

Le Plan d'Epargne Interentreprises a pour dénomination « PEI des entreprises du commerce des articles de sports et équipements de loisirs ».

Article IV.2 Champ d'application et Modalités d'adhésion

Le PEI est ouvert à toutes les entreprises de la branche, à condition qu'elles emploient au moins un 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'Epargne Entreprise (PEE) pourront le remplacer par le PEI de branche, ou conserver le leur.

Les Entreprises adhérentes, seront ci-après individuellement dénommées « Entreprise ».

Article IV.3 Objet

Le PEI est composé du présent règlement et de ses annexes.

Il a pour objet de permettre aux salariés et aux personnes visées à l'article L 3332-2 du Code du Travail de participer avec l'aide de leur entreprise à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

Article IV.4 Bénéficiaires

Peuvent participer au PEI les bénéficiaires visés à l'article 3 du chapitre 1 « accord cadre », « ci-après dénommés » « Bénéficiaires ».

Le fait d'effectuer un versement dans le PEI emporte acceptation du présent règlement complété de ses annexes, ainsi que des règlements des Fonds Communs de Placement d'Entreprise composant le portefeuille dont la notice d'information est remise aux salariés des Entreprises adhérentes préalablement à la première souscription. En cas de modification, la notice d'information modifiée est remise à chacun d'eux.

Article IV.5 Versements au PEI

L'alimentation du PEI est assurée au moyen des ressources et dans les limites visées à l'article 7 du chapitre 1 « accord cadre ».

L'abondement de l'entreprise :

L'aide de l'entreprise consiste en la prise en charge des frais de tenue de compte. 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 des dits 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 compte au plan d'épargne.

Option 2

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- 300% des versements volontaires pour les 50 premiers euros et 100% des versements volontaires de 51€ à 100€ et 50% des versements volontaires au-delà des 101€.
- Plafond annuel individuel d'abonnement : 250€ ou 500€ ou 1000€ ou 8% du PASS.

Option 3

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- 300% des versements volontaires pour les 100 premiers euros et 100% des versements volontaires de 101€ à 200€ et 50% des versements volontaires au-delà de 201€.
- Plafond annuel individuel d'abonnement : 500€ ou 1000€ ou 8% du PASS.

Option 4

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- 50% des versement volontaires
- Plafond annuel individuel d'abonnement : 150€ ou 300€ ou 500€ ou 1000€ ou 8% du PASS.

Option 5

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- 100% des versements volontaires
- Plafond annuel individuel d'abonnement : 150€ ou 300€ ou 500€ ou 1000€ ou 8% du PASS

Option 6

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- 300% des versements volontaires
- Plafond annuel individuel d'abonnement : 150€ ou 300€ ou 500€ ou 1000€ 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 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 compte conservateur de parts

Article IV.6 Affectation des sommes versées

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 I.8.

Article IV.7 Les Acteurs

Le teneur de registre, le teneur de compte conservateur de parts, la société de gestion et le dépositaire sont les entités désignées à l'article I.9.

Article IV.8 Conseils de Surveillance des Fonds

Les dispositions relatives au conseil de surveillance des fonds applicables dans le cadre du présent accord sont celles exposées à l'article I.13.

Article IV.9 Modalités de gestion

Les modalités de gestion sont celles exposées à l'article I.10.

Article IV.10 Délai d'indisponibilité et cas de déblocages anticipés

Les avoirs inscrits au compte du Bénéficiaire seront disponibles à l'expiration du délai de 5 ans à compter :

- Du premier jour du septième mois de l'année de versement (le 1^{er} juillet) en l'absence de participation

Et

- Du premier jour du quatrième mois de l'exercice annuel suivant celui de leur acquisition (1^{er} avril pour un exercice calé sur l'année civile) si l'Entreprise a institué un régime de participation aux résultats.

Les avoirs peuvent être débloqués par anticipation dans les cas énumérés à l'article I.11.

Article IV.11 Transfert des avoirs hors du PEI

Le transfert des avoirs est régi par les dispositions de l'article I.12.

Article IV.12 Revenus

Les revenus sont régis par les dispositions de l'article I.14.

Article IV.13 Frais de gestion et droits d'entrée

Les frais de gestion et les droits d'entrée applicables sont régis par les dispositions de l'article I.15.

Article IV.14 Frais de tenue de compte

Les frais de tenue de compte sont régis par les dispositions de l'article I.16.

Article IV.15 Information des Bénéficiaires, de l'Entreprise et du Conseil de Surveillance

L'Information des Bénéficiaires et de l'entreprise s'effectue conformément aux dispositions des articles I.4 et I.5.

L'information de l'entreprise et du Conseil de Surveillance s'effectue conformément aux dispositions de l'article I.6.

Article IV.16 Entrée en vigueur

Le PEI prend effet dans les conditions prévues à l'article I.19.

Article IV.17 Modification et Dénonciation de l'adhésion de l'entreprise au plan

IV.17.1. Modification

Toute modification d'ordre administratif relative notamment à un changement d'adresse des sociétés de gestion, du Teneur de compte conservateur de parts, fera l'objet d'une simple information auprès des Entreprises adhérentes et des Bénéficiaires du présent Plan.

IV.17.2. Dénonciation

Chaque entreprise peut décider de mettre fin à son adhésion au PEI par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au teneur de compte sous réserve du respect d'un préavis minimum de trois mois.

L'Entreprise doit immédiatement informer les bénéficiaires de sa décision de dénonciation du PEI.

La dénonciation de l'adhésion au PEI est sans conséquence sur l'indisponibilité des avoirs des Bénéficiaires, ni sur le fonctionnement des Fonds dans lesquels sont investis leurs avoirs. En revanche, aucun nouveau versement au PEI ne peut plus être effectué par l'Entreprise (abondement) qui dénonce son adhésion à compter de l'expiration du préavis mentionné ci-dessous.

Article IV.18 Règlement des litiges

A défaut d'accord amiable entre l'Entreprise et les Bénéficiaires, le litige sera porté devant les tribunaux compétents.

Chapitre 5 Règlement du plan d'épargne retraite collectif interentreprise (PERCOI)

Il est créé un Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif Inter Entreprise (PERCOI) de la branche du commerce des articles de sport et équipements de loisirs, conformément aux dispositions de l'article L 3334-4 du Code du Travail.

Article V.1 Dénomination

Le Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif Interentreprises a pour dénomination « PERCOI des entreprises du commerce des articles de sports et équipements de loisirs ».

Article V.2 Objet

Le PERCOI est composé du présent règlement et de ses annexes.

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.

Article V.3 Champ d'application et Modalités d'adhésion

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 un salarié. Elles peuvent décider d'y adhérer en adressant les documents d'adhésion, dûment complétés et signés à l'établissement Teneur de Registre.

Les entreprises auront alors toute latitude pour choisir les options suivantes PEE et PERCO d'entreprise ou de groupe, PEE et PERCOI, PEI et PERCOI.

Les Entreprises adhérentes, seront ci-après individuellement dénommées « Entreprise ».

Article V.4 Bénéficiaires

Peuvent participer au PERCOI les bénéficiaires visés à l'article 3 du chapitre 1 « accord cadre », ci-après dénommés « Bénéficiaires ».

Le fait d'effectuer un versement dans le PERCOI emporte acceptation du présent règlement complété de ses annexes, ainsi que des règlements des Fonds Communs de Placement d'Entreprise proposés par le PERCOI dont la notice d'information est remise aux salariés des Entreprises adhérentes préalablement à la première souscription. En cas de modification, la notice d'information modifiée est remise à chacun d'eux.

Article V.5 Versements au PERCOI

L'alimentation du PERCOI est assurée au moyen des ressources et dans les limites visées à l'article I.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 au quart 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 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 compte. " 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. " L'entreprise peut aussi prévoir des versements complémentaires appelés abondement s'ajoutant à ceux des adhérents.

Pour faciliter la constitution de l'épargne des salariés, les signataires du présent accord incitent les entreprises à compléter les versements des dits 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 fonctionnement au plan d'épargne.

Option 2

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- Taux en % :
 - 300 % des versements volontaires pour les 50 premiers euros et
 - 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 1000 € ou 16 % du PASS.

Option 3

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- Taux en % :
 - 300 % des versements volontaires et/ou de la participation pour les 100 premiers euros et
 - 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 1000 € ou 16 % du PASS

Option 4

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- Taux en % : 50 % des versements volontaires et/ou de la participation
- Plafond annuel individuel d'abondement : 300 € ou 500 € ou 1000 € ou 16 % du PASS

Option 5

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- Taux en % : 100 % des versements volontaires et/ou de la participation
- Plafond annuel individuel d'abondement : 300 € ou 500 € ou 1000 € ou 16 % du PASS.

Option 6

L'entreprise verse un abondement, selon la règle suivante :

- Taux en % : 300 % des versements volontaires et/ou de la participation
- Plafond annuel individuel d'abondement : 300 € ou 500 € ou 1000 € ou 16 % du PASS

Seule une de ces 6 options, relatives à une règle d'abondement proposée dans le cadre du présent règlement, peut être retenue par les entreprises adhérentes de la branche.

L'abondement peut être versé concomitamment aux versements volontaires du Bénéficiaire. En tout état de cause, l'abondement doit être versé avant la fin de chaque exercice ou avant le départ du Bénéficiaire de l'Entreprise.

Par année civile et par épargnant, le montant total des versements constituant l'abondement de l'entreprise ne pourra ni dépasser le triple des versements ni excéder le plafond légal en vigueur.

Etant donné le plafonnement annuel de l'abondement prévu par la loi, tout Bénéficiaire d'abondement versé par des entreprises autres que celles au sein de laquelle il est salarié, est tenu de déclarer à cette dernière le montant des abondements dont il a bénéficié par ailleurs au cours de la même année civile.

L'abondement au PERCOI est pris en compte pour apprécier les limites d'exonérations des contributions patronales aux régimes supplémentaires de retraite.

La mise en place de l'abondement ou sa modification seront immédiatement portés à la connaissance de :

- L'ensemble des Bénéficiaires, par voie d'affichage dans les locaux de l'Entreprise ou par tout autre moyen approprié,
- Du Teneur de Comptes conservateur de parts.

Article V.6 Affectation des sommes versées

Les sommes versées au titre du PERCOI sont affectées sur les fonds et selon les modalités exposées à l'article I.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 six mois, le teneur de compte 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 compte conservateur de parts. Dans ce cas, des arbitrages préalables devront éventuellement être réalisés par le salarié pour passer de la gestion libre à la gestion pilotée.

Article V.7 Les Acteurs

Le teneur de registre, le teneur de compte conservateur de parts, la société de gestion et le dépositaire sont les entités désignées à l'article I.9.

Article V.8 Conseil de Surveillance des Fonds

Les dispositions relatives au conseil de surveillance des fonds applicables dans le cadre du présent accord sont celles exposées à l'article I.13.

Article V.9 Modalités de gestion

Les modalités de gestion sont celles exposées à l'article I.10.

Article V.10 Délai d'indisponibilité et modalité de versement

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.

Afin de faire son choix, chaque épargnant peut demander entre 12 et 3 mois avant la délivrance des sommes ou valeurs inscrites à leur compte un relevé lui précisant le montant du capital et une simulation du montant de la rente viagère.

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 part 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.

Lorsque l'Epargnant 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 crédientier lors de l'entrée en jouissance de la rente, conformément aux dispositions du 6 de l'article 158 du Code général des impôts.

Article V.11 Revenus

Les revenus sont régis par les dispositions de l'article I.14.

Article V.12 Frais de gestion et droits d'entrée

Les frais de gestion et les droits d'entrée applicables sont régis par les dispositions de l'article I.15.

Article V.13 Frais de tenue de compte

Les frais de tenue de compte sont régis par les dispositions de l'article I.16.

Article V.14 Information des Bénéficiaires, de l'Entreprise et du Conseil de Surveillance

L'Information des Bénéficiaires et de l'entreprise s'effectue conformément aux dispositions des articles I.4 et I.5.

L'Information de l'entreprise et du Conseil de Surveillance s'effectue conformément aux dispositions de l'article I.6.

Article V.15 Entrée en vigueur et durée du plan

Le PERCOI prend effet dans les conditions prévues à l'article I.19.

Article V.16 Modification et Dénonciation de l'adhésion de l'entreprise au PERCOI

V.16.1. Modification

Toute modification d'ordre administratif relative notamment à un changement d'adresse des sociétés de gestion, du Teneur de compte conservateur de parts fera l'objet d'une simple information auprès des Entreprises signataires, adhérentes et des Bénéficiaires du présent Plan.

V.16.2. Dénonciation

Chaque entreprise peut décider de mettre fin à son adhésion au PERCOI par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au teneur de compte sous réserve du respect d'un préavis minimum de trois mois.

L'Entreprise doit immédiatement informer les bénéficiaires de sa décision de dénonciation du PERCOI.

La dénonciation de l'adhésion au PERCOI est sans conséquence sur l'indisponibilité des avoirs des Bénéficiaires, ni sur le fonctionnement des Fonds dans lesquels sont investis leurs avoirs. En revanche, aucun nouveau versement au PERCOI ne peut plus être effectué par l'Entreprise (abondement) qui dénonce son adhésion, à compter de l'expiration du préavis mentionné ci-dessous.

Article V.17 Règlement des litiges

A défaut d'accord amiable entre l'Entreprise et les Bénéficiaires, le litige sera porté devant les tribunaux compétents.

Annexe 1 : grille de gestion pilotée

Ce tableau communiqué à titre indicatif correspond à la répartition réalisée au 1^{er} janvier 2008
Horizon de Placement

Années avant l'âge de 60 ans	% de monétaire MACIF Court Terme ES	% d'obligations MACIF Obligation Europe ES	% d'actions MACIF Croissance Durable et Solidaire ES	% Total	% actions
16 ans et +	0	10	90	100	90,00
16	0	10,5	89,5	100	89,50
15 1/2	0	11	89	100	89,00
15	0	11,5	88,5	100	88,50
14 1/2	0	12	88	100	88,00
14	0	12,5	87,5	100	87,50

Années avant l'âge de 60 ans	% de monétaire MACIF Court Terme ES	% d'obligations MACIF Obligation Europe ES	% d'actions MACIF Croissance Durable et Solidaire ES	% Total	% actions
13 1/2	0	13	87	100	87,00
13	0	13,5	86,5	100	86,50
12 1/2	0	14	86	100	86,00
12	0	14,5	85,5	100	85,50
11 1/2	0	15	85	100	85,00
11	0	15,5	84,5	100	84,50
10 1/2	0	16	84	100	84,00
10	4,5	10,5	85	100	85,00
9 1/2	6	10	84	100	84,00
9	6,5	11	82,5	100	82,50
8 1/2	7,5	10,5	82	100	82,00
8	8,5	10,5	81	100	81,00
7 1/2	10	10,5	79,5	100	79,50
7	12,5	10	77,5	100	77,50
6 1/2	15	10	75	100	75,00
6	17	10	73	100	73,00
5 1/2	21	10	69	100	69,00
5	25	10	65	100	65,00
4 1/2	31	9	60	100	60,00
4	40	8	52	100	52,00
3 1/2	50	7	43	100	43,00
3	60	6	34	100	34,00
2 1/2	70	5	25	100	25,00
2	80	4	16	100	16,00
1 1/2	90	3	7	100	7,00
1	95	2	3	100	3,00
1/2	98	1	1	100	1
0	100	0	0	100	0

Ce Tableau communiqué à titre indicatif correspond à la répartition réalisée au 1^{er} janvier 2008.

Annexe 2 : Liste des prestations de tenue de compte prise en charge par l'employeur

(extraits de la circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale)

« L'aide minimale consiste dans la prise en charge obligatoire par entreprise des prestations de tenue de compte-conservation suivantes :

- . L'ouverture du compte du bénéficiaire ;
- . Les frais afférents à un versement annuel du salarié en plus du versement de la participation et de l'intéressement sur ce plan ;
- . L'établissement et l'envoi des relevés d'opérations prises en charge par l'entreprise ;
- . Une modification annuelle de choix de placement ;
- . L'établissement et l'envoi du relevé annuel de situation prévu à l'article 4 de la décision n° 2002-03 du Conseil des marchés financiers ;
- . L'ensemble des rachats à l'échéance et ceux qui sont effectués dans le cadre des cas prévus aux articles R. 442-17 et 443-12 à condition qu'ils soient effectués par virement sur le compte du salarié, y compris dans le cadre du traitement des cas de déblocage anticipé ;
- . L'accès des bénéficiaires aux outils télématiques les informant sur leurs comptes. »

Annexe 3 : Notices d'information de Fonds Commun de Placement

Notice d'information du fonds commun de placement d'entreprise

MACIF dynamique ES

Code AMF : 87098

Compartiment : non

Nourricier : non

Un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) est un organisme de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), c'est à dire un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille de valeurs mobilières. Le FCPE est réservé aux salariés des entreprises et destiné à recevoir et à investir leur épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.

La gestion du FCPE est contrôlée par un conseil de surveillance, composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'entreprise. Ce conseil a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels de l'OPCVM, d'examiner la gestion financière, administrative et comptable de l'OPCVM, d'exercer les droits de vote attachés aux titres de capital détenus dans le portefeuille, de décider de l'apport des titres en cas d'offre publique, de décider des opérations de fusions, scission ou liquidation et de donner son accord préalable aux modifications du règlement du FCPE dans les cas prévus par ce dernier. Le conseil de surveillance d'un FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts.

L'adhésion au présent FCPE emporte acceptation des dispositions contenues dans son règlement.

Le souscripteur peut obtenir, sans frais, communication du règlement du FCPE sur simple demande auprès de MACIF Gestion.

Le FCPE « MACIF dynamique ES » est un fonds multi-entreprises

Le fonds est régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier créé pour l'application :

- Des divers accords de participation passés entre les sociétés et leur personnel
- Des divers PEE, PEL, PERCO et PERCOI établis entre les sociétés et leur personnel

Le Conseil de Surveillance est composé pour chaque entreprise adhérente de :

- Deux membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise élus directement par les porteurs de parts (ou désigné par les comités d'entreprises ou les représentants des diverses organisations syndicales, selon convention par entreprise) ;
- Un membre représentant l'entreprise, désigné par la direction de l'entreprise.

Orientation de gestion du fonds

Le FCPE « MACIF dynamique ES » est classé dans la catégorie FCPE « Actions de pays de la zone euro ».

Objectif de gestion et stratégie d'investissement :

L'objectif du fonds est de maximiser la performance par le biais d'une gestion active et discrétionnaire sur le marché des actions de la zone euro sur une durée de placement recommandée minimale de 5 ans. Aucun indice existant ne reflète exactement l'objectif de gestion du fonds.

Toutefois, à titre indicatif pour les porteurs, le fonds peut être comparé a posteriori à l'indice Euro STOXX 50 (dividendes réinvestis) pour la partie action, à l'indice, à l'indice Euro MTS 5/7 pour la partie obligatoire et à l'EONIA pour la partie monétaire, dans les proportions suivantes : 75 % Euro STOXX 50 + 12,5 % Euro MTS 5/7 + 12,5 % EONIA.

La politique d'investissement sera notamment orientée vers la recherche des meilleurs OPCVM dits « ISR », fondée sur l'analyse de leur performance et de leur méthodologie de gestion.

Les actifs de MACIF dynamique ES sont sélectionnés selon des critères sociaux et sociétaux définis avec l'aide du cabinet VIGEO.

Ces critères sont :

- Qualité des ressources humaines au sein de l'entreprise
- Respect de l'environnement
- Qualité de la relation avec les clients / fournisseurs
- Le degré de développement gouvernement d'entreprise
- Engagement sociétal de l'entreprise

Ensuite des critères classiques de répartition financière, sectorielle, et/ou géographique sont appliqués. Les principales étapes du processus de gestion sont les suivantes :

La recherche : étudier les liens entre la responsabilité sociale des entreprises, la maîtrise des risques, la création de valeur et la performance financière, afin de déterminer les critères de développement durable.

L'analyse des entreprises et des critères : analyse des entreprises sur la base des informations collectées et validées et des recherches menées.

Le choix des investissements : construction du portefeuille à partir de l'univers d'investissement

retenu, en sélectionnant les valeurs appelées à sur performer l'indice et en respectant la diversification sectorielle de ce dernier.

Le contrôle et le suivi : les valeurs sélectionnées font l'objet d'un suivi constant comme le respect des critères de responsabilité sociale et de développement durable. Les arbitrages conduisant à réviser le portefeuille sont également contrôlés.

Durée de placement recommandée :

La durée de placement recommandée est de 5 ans.

Nous attirons l'attention des porteurs sur la durée légale de blocage de leurs avoirs pendant 5 ans.
Composition de l'OPCVM :

Le FCPE est en permanence exposé à hauteur de 60 % au moins sur un ou plusieurs marchés des actions émises dans un ou plusieurs pays de la zone euro, dont, éventuellement, le marché français. Peuvent rentrer dans ces 60 %, les OPCVM à vocation générale classés « Actions de pays de la zone euro » au sens de l'instruction AMF 2005-05 du 25 janvier 2005.

Le portefeuille est principalement investi selon la répartition cible suivante :

- 25 % de son actif sur les marchés monétaire et obligataire (obligations, titres de créances négociables libellés en euros, parts ou actions d'OPCVM investis sur ces mêmes marchés),
- 75 % de son actif sur un ou plusieurs marchés des actions émises dans un ou plusieurs pays de la zone euro, dont éventuellement le marché français ou en parts d'OPCVM à vocation générale classés « Actions françaises », « Actions de pays de la zone euro » au sens de l'instruction de l'AMF 2005-05 du 25 janvier 2005.

La répartition réelle ne pourra pas s'écarter de la répartition cible de plus ou moins 5 points de pourcentage.

Le fonds peut investir dans des sociétés dont la capitalisation minimale est de 8 milliards d'euros.

Le portefeuille du Fonds peut être investi à plus de 20 % en parts ou actions d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières conformes aux dispositions des articles R.214-1 à R.214-18, R.214-25, R.214-51, R.214-52, R.214-56 et R.214-57 du Code Monétaire et Financier.

Intervention sur les marchés à terme et conditionnels du « Matif », du « LIFFE », et de « l'EUREX », dans un but de couverture du portefeuille. Options, futures, swaps...

Le fonds peut utiliser ponctuellement des instruments dérivés de façon à exposer ou couvrir le portefeuille contre les risques action, notamment pour faire face à des flux de souscriptions - rachats.

Profil de risque :

Votre argent sera principalement investi dans des instruments financiers sélectionnés par la société de gestion. Ces instruments connaîtront les évolutions et aléas des marchés.

Au travers du FCP MACIF Dynamique Es, le porteur s'expose principalement aux risques suivants :
Risque de perte en capital :

La perte en capital se produit lors de la vente d'une part à un prix inférieur à celui payé à l'achat. L'investisseur est averti que le capital n'est pas garanti, il peut ne pas être entièrement restitué.

Risque action :

Le fonds est exposé au risque action de façon directe ou via des OPCVM qui pourront détenir des actions. Il consiste en la dépendance de la valeur des titres aux fluctuations des marchés.

Si les actions ou les indices, auxquels le portefeuille est exposé de façon directe ou via l'investissement en OPCVM baissent, la valeur liquidative du fonds pourra baisser.

Risque de taux d'intérêt :

Le fond est exposé au risque de taux d'intérêt de façon directe ou via des OPCVM qui pourront détenir des obligations et des titres de créances. Le prix des obligations à taux fixes et autres titres à revenu fixe varie en sens inverse des fluctuations des taux d'intérêt. Ainsi, en cas de hausse des taux d'intérêt, la valeur de ces obligations chute, ce qui entraîne une baisse de la valeur liquidative du fonds.

Fonctionnement du fonds

- La valeur liquidative est calculée le dernier jour de bourse ouvré non férié de la semaine et est datée de ce même jour
- Lieu et mode de publication de la valeur liquidative : Société générale – 50 boulevard Haussmann 75009 PARIS

Affichage dans les entreprises.

Conformément aux dispositions de l'article 411-31 du règlement général de l'AMF, elle est transmise à l'AMF le jour même de sa détermination. Elle est mise à disposition du conseil de surveillance à compter du premier jour ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le conseil de surveillance peut obtenir sur sa demande communication des valeurs liquidatives calculées.

La composition de l'actif du FCPE est publiée chaque semestre et communiquée sur demande des porteurs de parts part l'entreprise. Cette dernière tient à la disposition des porteurs de parts les rapports annuels de gestion de chacun des fonds cibles.

Etablissement chargé des souscriptions et des rachats de parts :

- Natixis Interépargne – 68/76 quai de la Rapée – 75606 PARIS Cedex 12
- Creelia – 10/14 chemin du Thon – 26956 Vallence
- ou tout autre teneur de comptes conservateur de parts avec lequel l'entreprise aura conclu une convention

Modalités de souscription et de rachat :

- Apports et retraits :
 - o En numéraire ou apports de titres
 - o Possibilité de souscrire en fractions de parts
- Mode d'exécution :
 - o Prochaine valeur liquidative
- Commission de souscription à l'entrée :
 - o 3% maximum
 - o A la charge de l'entreprise selon convention par entreprise
 - o A la charge des porteurs selon convention par entreprise

Frais de fonctionnement et de gestion : 0,60 % l'an TTC maximum de l'actif net, à la charge du fonds.

Le total des frais de gestion directs et indirects s'élève à 1.70 % l'an TTC maximum de l'actif net.

Ces frais ne comprennent pas les honoraires du contrôleur légal des comptes du FCPE, qui sont à la charge de la société de gestion.

Le montant de ces honoraires figure dans le rapport annuel de gestion.

Frais de gestions indirectes :

- Les commissions de gestion indirectes sont fixées à : 1.10 % TTC maximum
- Les commissions de souscription indirectes sont de : 0 % maximum
- Les commissions de rachat indirectes sont de : 0 % maximum

- Commission de surperformance : - néant.

- Commission de mouvement : - néant.

- Affectation des revenus du fonds : - réinvestissement dans le fonds.

Frais de tenue de compte conservation :

- A la charge de l'entreprise pour les salariés
- Convention par entreprise pour les porteurs ayant quitté l'entreprise

Délai d'indisponibilité :

- 5 ans
- Jusqu'au départ à la retraite du souscripteur (PERCO, PERCOI)

Disponibilité des parts :

- 1^{er} jour du 4^e mois de la 5^e année suivant la clôture de l'exercice au cours duquel les droits sont nés (participation seule ou avec PEE ou PEI ou PEG)
- Dernier jour du 6^e mois (PEE ou PEI seul) de la 5^e année suivant la clôture de l'exercice au cours duquel les versements ont été effectués (PEE, PEI ou PEG seul)
- Jusqu'au départ à la retraite du souscripteur (PERCO, PERCOI)

Modalités de demande de remboursements anticipés et à échéance :

Les salariés bénéficiaires ou leurs ayants droit peuvent demander le rachat de tout ou partie de leurs parts, dans les conditions prévues dans l'accord de participation et/ou des règlements des divers plans d'épargne salariale. Les demandes de rachats accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont à adresser, éventuellement par l'intermédiaire de l'Entreprise au teneur de compte conservateur de parts et sont exécutées au prix de rachat calculé conformément aux modalités prévues dans le règlement dans un délai n'excédant pas quinze jours ouvrés après l'établissement de la première valeur liquidative suivant la réception de la demande.

- Valeur de la part à la constitution du fonds : 100 €.

Nom et adresse des intervenants

Société de gestion : MACIF Gestion - 17-21 place Etienne Pemet - 75015 Paris.

Dépositaire : Société Générale - Siège social : 29 boulevard Haussmann - 75009 Paris
Adresse postale : 50 boulevard Haussmann - 75009 Paris

Conservateur : Société Générale - Siège social : 29 boulevard Haussmann - 75009 Paris
Adresse postale : 50 boulevard Haussmann - 75009 Paris

Contrôleur légal des comptes : APLITEC - 44 quai de Jemmapes - 75010 Paris

Teneur de compte-conservateur des parts :

- Natixis Interépargne – 68/76 quai de la Rapée – 75606 PARIS Cedex 12
- Creelia – 10/14 chemin du Thon – 26956 Vallence
- ou tout autre teneur de comptes conservateur de parts avec lequel l'entreprise aura conclu une convention

Ce FCPE a été agréé par la COB, devenue AMF, le 10 décembre 2002.

Date de la dernière mise à jour de la notice : 15 octobre 2007

A la clôture de chaque exercice, la société de gestion rédige le rapport annuel du FCPE.

Au plus tard quatre mois après la clôture de l'exercice, le rapport annuel certifié du FCPE ainsi que le rapport annuel du FCP maître sont adressés à l'entreprise qui les diffuse ensuite à chacun des porteurs parts.

Les rapports annuels sont consultables sur le site internet MACIF : <http://www.MACIF.fr/>

La présente notice d'information doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription.

Macif Obligations Europe Es

Code AMF : 07904

Compartiment : non

Nourricier : oui

Un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) est un organisme de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), c'est à dire un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille de valeurs mobilières. Le FCPE est réservé aux salariés des entreprises et destiné à recevoir et à investir leur épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.

La gestion du FCPE est contrôlée par un conseil de surveillance, composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'entreprise. Ce conseil a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels de l'OPCVM, d'examiner la gestion financière, administrative et comptable de l'OPCVM, d'exercer les droits de vote attachés aux titres de capital détenus dans le portefeuille, de décider de l'apport des titres en cas d'offre publique, de décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et de donner son accord préalable aux modifications du règlement du FCPE dans les cas prévus par ce dernier. Le conseil de surveillance d'un FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts.

L'adhésion au présent FCPE emporte acceptation des dispositions contenues dans son règlement.

Le souscripteur peut obtenir, sans frais, communication du règlement du FCPE sur simple demande auprès de Macif Gestion

Le FCPE « Macif Obligations Europe Es » est un - fonds multientreprises.

Le fonds est régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier créé pour l'application :

- Des divers accords de participation passés entre les sociétés et leur personnel
- Des divers PEE, PEI, PERCO et PERCOI établis entre les sociétés et leur personnel

Le Conseil de Surveillance est composé pour chaque entreprise adhérente de :

- 2 membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise élus directement par les porteurs de parts (ou désigné par les comités d'entreprises ou les représentants des diverses organisations syndicales, selon convention par entreprise)
- 1 membre représentant l'entreprise, désigné par la direction de l'entreprise.

Orientation de gestion du fonds

Le FCPE « Macif Obligations Europe Es » est classé dans la catégorie « FCPE obligations et autres titres de créance libellés en euro ».

Il est un FCPE nourricier du fonds « Macif Obligations Développement Durable » (prospectus joint) également classé en « FCP obligations et autres titres de créance libellés en euro ».

A ce titre, l'actif du FCPE « Macif Obligations Europe Es » est investi en totalité et en permanence en parts dudit fonds « Macif Obligations Développement Durable », et le solde en liquidités.

Objectif de gestion et stratégie d'investissement :

L'objectif de gestion du fonds est identique à celui du fonds maître à savoir :

L'objectif du FCP Macif Obligations Développement Durable est de procurer au souscripteur un rendement de moyen terme (durée minimale de placement recommandée : supérieure à 2 ans) égal au rendement de l'indice d'obligations d'états de la zone euro, EUROMTS 5-7 ans, tout en maintenant un degré de risque limité.

La performance du fonds sera différente de celle du maître, notamment à cause de ses frais de gestion propres.

Stratégie d'investissement :

Le FCPE est un fonds nourricier du FCP Macif Obligations Développement Durable. Les actifs du FCPE Macif Obligations Europe Es sont composés en totalité et en permanence de parts du FCP Macif Obligations Développement Durable et à titre accessoire de liquidités.

Rappel de la stratégie d'investissement du fonds maître :

Les actifs de Macif Obligations Développement Durable sont sélectionnés selon des critères sociaux et sociétaux. Ces critères sont :

- Qualité des ressources humaines au sein de l'entreprise
- Respect de l'environnement
- Qualité de la relation avec les clients / fournisseurs
- Le degré de développement gouvernement d'entreprise
- Engagement sociétal de l'entreprise

Ensuite des critères classiques de répartition financière, sectorielle et/ou géographique sont appliqués. Les principales étapes du processus de gestion sont les suivantes :

La recherche : étudier les liens entre la responsabilité sociale des entreprises, la maîtrise des risques, la création de valeur et la performance financière, afin de déterminer les critères de développement durable.

L'analyse des entreprises et des critères : analyse des entreprises sur la base des informations collectées et validées et des recherches menées.

Le choix des investissements : construction du portefeuille à partir de l'univers d'investissement retenu, en sélectionnant les valeurs appelées à sur performer l'indice et en respectant la diversification sectorielle de ce dernier.

Le contrôle et le suivi : les valeurs sélectionnées font l'objet d'un suivi constant comme le respect des critères de responsabilité sociale et de développement durable. Les arbitrages conduisant à réviser le portefeuille sont également contrôlés.

Durée de placement recommandée :

La durée de placement recommandée est supérieure à 2 ans.

Nous attirons l'attention des porteurs sur la durée légale de blocage de leurs avoirs pendant 5 ans.

Composition de l'OPCVM :

Le FCP Macif Obligations Développement Durable est spécialisé dans la gestion d'un portefeuille exposé en permanence aux marchés de taux de la zone euro pour au moins 60 % de la valeur de son actif.

Par ailleurs, le fonds pourra également investir jusqu'à 40 % de son actif sur des marchés de taux de pays OCDE ne faisant pas partie de la zone euro, et ce, aussi bien sur des titres libellés en euro, qu'en devises locales (le risque de change du FCP ne dépassant toutefois pas 10 % de l'actif).

Néanmoins, les pays n'appartenant ni à l'Union européenne, ni au G7, représenteront au maximum chacun 5 % de l'actif net du fonds. Et la part représentée par l'ensemble de ces pays (n'appartenant ni au G7 ni à l'union européenne) ne pourra pas dépasser 10 % de l'actif du FCP.

Le fonds investira aussi bien dans des emprunts émis par des entreprises que des entités gouvernementales ou supranationales, dont la notation long terme sera au moins BBB +.

Le fonds pourra également recourir aux instruments dérivés pour s'exposer/se couvrir sur ces marchés de taux.

Le fonds n'a pas vocation à répliquer l'indice, mais est géré activement à l'intérieur d'une fourchette de sensibilité de 0 à 8.

De manière accessoire, le fonds pourra également prendre des positions sur des marchés à terme en devises étrangères d'un pays membre de l'OCDE.

Profil de risque :

Le profil de risque du FCPE Macif Obligations Europe Es est identique à celui du fonds maître à savoir :

Votre argent sera principalement investi dans des instruments financiers sélectionnés par la société de gestion. Ils connaîtront les évolutions et aléas des marchés.

Risque de perte en capital

Le fonds n'offre pas de garantie ni protection du capital. Le capital initialement investi peut ne pas être entièrement restitué

Risque de crédit

Le portefeuille peut être investi en obligations privées jusqu'à 50 % de son actif. En cas de dégradation de la qualité des émetteurs privés, par exemple de leur notation par les agences de notation financière, la valeur liquidative du fonds peut baisser.

Risque de taux

En cas de hausse des taux d'intérêt, la valeur des produits investis en taux fixe peut baisser.

La valeur des produits en taux fixe peut baisser et entraîner une baisse de la valeur liquidative.

Risque action

Le fonds est exposé au risque action de façon accessoire (moins de 10 %).

Il consiste en la dépendance de la valeur des titres aux fluctuations des marchés. En cas de baisse des marchés actions, la valeur liquidative du fonds peut baisser de manière plus importante que ces marchés.

Fonctionnement du fonds

- La valeur liquidative est calculée le dernier jour de bourse ouvré non férié de la semaine et est datée de la veille du jour de bourse ouvré non férié suivant.

- Lieu et mode de publication de la valeur liquidative :

- Société générale

50 boulevard Haussmann 75009 Paris

Affichage dans les entreprises.

Conformément aux dispositions de l'article 411-31 du règlement général de l'AMF, elle est transmise à l'AMF le jour même de sa détermination. Elle est mise à disposition du conseil de surveillance à compter du premier jour ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le conseil de surveillance peut obtenir sur sa demande communication des valeurs liquidatives calculées.

La composition de l'actif du FCPE est publiée chaque semestre et communiquée sur demande des porteurs de parts par l'entreprise. Un rapport annuel de gestion est par ailleurs adressé aux porteurs de parts par l'entreprise.

Etablissement chargé des souscriptions et des rachats de parts :

- Natixis Interépargne – 68/76 quai de la Rapée – 75606 PARIS Cedex 12
- Creelia – 10/14 chemin du Thon – 26956 Vallence
- ou tout autre teneur de comptes conservateur de parts avec lequel l'entreprise aura conclu une convention

Modalités de souscription et de rachat :

- apports et retraits :
 - en numéraire ou apports de titres ;
 - possibilité de souscrire en fractions de parts.
- mode d'exécution : - prochaine valeur liquidative.
- commission de souscription à l'entrée :
 - 3 % maximum
 - à la charge de l'entreprise
 - à la charge des porteurs selon convention par entreprise.

Le total des frais de souscription de l'OPCVM maître, Macif Obligations Développement Durable et de Macif Obligations Europe ES s'élève à 3 % maximum.

- commission de rachat à la sortie : - néant.

Commission d'arbitrage : - selon convention par entreprise.

Frais de fonctionnement et de gestion du fonds : 0.54 % l'an TTC maximum de l'actif net, à la charge du fonds.

Les frais de gestion de l'OPCVM maître Macif Obligations Développement Durable s'élèvent à 0.60 % l'an TTC maximum de l'actif net.

Le total des frais de gestion directs et indirects, à la charge du porteur, s'élève à 1.14 % l'an TTC maximum de l'actif net.

Ces frais ne comprennent pas les honoraires du contrôleur légal des comptes du FCPE, qui sont à la charge de la société de gestion. Le montant de ces honoraires figure dans le rapport annuel de gestion.

- Commission de superperformance : - néant.
- Commission de mouvement : - néant.

Affectation des revenus du fonds : réinvestissement dans le fonds.

Frais de tenue de compte conservation :

- À la charge de l'entreprise pour les salariés
- Convention par entreprise pour les porteurs ayant quitté l'entreprise

Délai d'indisponibilité :

- 5 ans
- Jusqu'au départ à la retraite du souscripteur (PERCO, PERCOI)

Disponibilité des parts :

- 1^{er} jour du 4^{ème} mois de la 5^{ème} année suivant la clôture de l'exercice au cours duquel les droits sont nés (participation seule ou avec PEE ou PEI ou PEG) ;
- Dernier jour du 6^{ème} mois (PEE ou PEI seul) de la cinquième année suivant la clôture de l'exercice au cours duquel les versements ont été effectués (PEE, PEI ou PEG seul) ;
- Jusqu'au départ à la retraite du souscripteur (PERCO, PERCOI).

Modalités de demande de remboursements anticipés et à échéance :

Les salariés bénéficiaires ou leurs ayants droit peuvent demander le rachat de tout ou partie de leurs parts, dans les conditions prévues dans l'accord de participation et/ou des règlements des divers plans d'épargne salariale. Les demandes de rachats accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont à adresser, éventuellement par l'intermédiaire de l'Entreprise au teneur de compte conservateur de parts et sont exécutées au prix de rachat calculé conformément aux modalités prévues dans le règlement dans un délai n'excédant pas quinze jours ouvrés après l'établissement de la première valeur liquidative suivant la réception de la demande.

- Valeur de la part à la constitution du fonds : - 100 €.

Nom et adresse des intervenants

Société de gestion : - Macif Gestion - 17-21 place Etienne Pernet - 75015 Paris.

Dépositaire : - Société Générale - Siège social : 29 boulevard Haussmann
75009 Paris - Adresse postale : 50 boulevard Haussmann - 75009 Paris

Conservateur : - Société Générale - Siège social : 29 boulevard Haussmann
75009 Paris - Adresse postale : 50 boulevard Haussmann - 75009 Paris

Contrôleur légal des comptes : - Amyot Exco Audit Grant Thornton - 100 Rue de Courcelles 75017 Paris.

Teneur de compte conservateur des parts :

- Natixis Interépargne – 68/76 quai de la Rapée – 75606 PARIS Cedex 12
- Creelia – 10/14 chemin du Thon – 26956 Vallence
- ou tout autre teneur de comptes conservateur de parts avec lequel l'entreprise aura conclu une convention

Ce FCPE a été agréé par la COB, devenue AMF, le 9 novembre 2001.

Date de la dernière mise à jour de la notice : 15 octobre 2007

A la clôture de chaque exercice, la société de gestion rédige le rapport annuel du FCPE.

Au plus tard quatre mois après la clôture de l'exercice, le rapport annuel certifié du FCPE ainsi que le rapport annuel du FCP maître sont adressés à l'entreprise qui les diffuse ensuite à chacun des porteurs parts.

Les rapports annuels sont consultables sur le site internet Macif : <http://www.macif.fr/>

La présente notice d'information et le prospectus simplifié du fonds maître doivent être remis aux porteurs préalablement à toute souscription.

MACIF Prudent ES

Code AMF : 87096

Compartiment : non

Nourricier : non

Un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) est un organisme de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), c'est à dire un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille de valeurs mobilières. Le FCPE est réservé aux salariés des entreprises et destiné à recevoir et à investir leur épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.

La gestion du FCPE est contrôlée par un conseil de surveillance, composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'entreprise. Ce conseil a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels de l'OPCVM, d'examiner la gestion financière, administrative et comptable de l'OPCVM, d'exercer les droits de vote attachés aux titres de capital détenus dans le portefeuille, de décider de l'apport des titres en cas d'offre publique, de décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et de donner son accord préalable aux modifications du règlement du FCPE dans les cas prévus par ce dernier. Le conseil de surveillance d'un FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts.

L'adhésion au présent FCPE emporte acceptation des dispositions contenues dans son règlement. Le souscripteur peut obtenir, sans frais, communication du règlement du FCPE sur simple demande auprès de MACIF Gestion.

Le FCPE « MACIF Prudent ES » est un fonds multi-entreprises

Le fonds est régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier créé pour l'application :

- des divers accords de participation passés entre les sociétés et leur personnel,
- des divers PEE, PEI, PERCO et PERCOI établis entre les sociétés et leur personnel.

Le Conseil de Surveillance est composé pour chaque entreprise adhérente de :

- 2 membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise élu directement par les porteurs de parts (ou désigné par les comités d'entreprises ou les représentants des diverses organisations syndicales, selon convention par entreprise),
- 1 membre représentant l'entreprise, désigné par la direction de l'entreprise.

Orientation de gestion du fonds

Le FCPE « MACIF Prudent ES » est classé dans la catégorie « FCPE diversifié ».

Objectif de gestion et stratégie d'investissement :

L'objectif du fonds est de maximiser la performance par le biais d'une gestion active et discrétionnaire

fondée sur les trois principales classes d'actifs financiers : monétaire, obligataire et action, sur une durée de placement recommandée minimale de 3 ans.

Dans cette optique le portefeuille du fonds est investi en titres en direct et/ou en OPCVM sur des valeurs diversifiées de la zone euro avec une prédominance des marchés de taux.

Aucun indice existant ne reflète exactement l'objectif de gestion du fonds.

Toutefois, à titre indicatif pour les porteurs, le fonds peut être comparé a posteriori à l'indice Euro STOXX 50 (dividendes réinvestis) pour la partie action, à l'indice Euro MTS 5/7 pour la partie obligataire et à l'EONIA pour la partie monétaire, dans les proportions suivantes : 37,5 % Euro MTS 5/7 + 37,5 % EONIA + 25 % Euro STOXX 50.

La politique d'investissement sera notamment orientée vers la recherche des meilleurs OPCVM dits « ISR », fondée sur l'analyse de leur performance et de leur méthodologie de gestion.

Les actifs de MACIF Prudent ES sont sélectionnés selon des critères sociaux et sociétaux définis avec l'aide du cabinet VIGEO.

Ces critères sont :

- Qualité des ressources humaines au sein de l'entreprise
- Respect de l'environnement
- Qualité de la relation avec les clients / fournisseurs
- Le degré de développement gouvernement d'entreprise
- Engagement sociétal de l'entreprise

Ensuite des critères classiques de répartition financière, sectorielle et/ou géographique sont appliqués. Les principales étapes du processus de gestion sont les suivantes :

La recherche : étudier les liens entre la responsabilité sociale des entreprises, la maîtrise des risques, la création de valeur et la performance financière, afin de déterminer les critères de développement durable.

L'analyse des entreprises et des critères : analyse des entreprises sur la base des informations collectées et validées et des recherches menées.

Le choix des investissements : construction du portefeuille à partir de l'univers d'investissement retenu, en sélectionnant les valeurs appelées à sur performer l'indice et en respectant la diversification sectorielle de ce dernier.

Le contrôle et le suivi : les valeurs sélectionnées font l'objet d'un suivi constant comme le respect des critères de responsabilité sociale et de développement durable. Les arbitrages conduisant à réviser le portefeuille sont également contrôlés.

Durée de placement recommandée :

La durée de placement recommandée est de 3 ans.

Nous attirons l'attention des porteurs sur la durée légale de blocage de leurs avoirs pendant 5 ans.

Composition de l'OPCVM :

Le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers français ou étrangers.

Le portefeuille est principalement investi selon la répartition cible suivante :

- 75 % de son actif sur les marchés monétaire et obligataire (obligations, titres de créances négociables libellés en euros, parts ou actions d'OPCVM investis sur ces mêmes marchés),
- 25 % de son actif sur un ou plusieurs marchés des actions émises dans un ou plusieurs pays de la zone euro, dont éventuellement le marché français ou en parts d'OPCVM à vocation générale classés « Actions françaises », « Actions de pays de la zone euro » au sens de l'instruction AMF 2005-05 du 25 janvier 2005.

La répartition réelle ne pourra pas s'écarter de la répartition cible de plus ou moins 5 points de pourcentage.

Le fonds peut investir dans des sociétés dont la capitalisation minimale est de 8 milliards d'euros.

Le portefeuille du Fonds peut être investi à plus de 20 % en parts ou actions d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières conformes aux dispositions des articles R. 214-1 à R. 214-18, R. 214-25, R. 214-51, R. 214-52, R. 214-56 et R. 214-57 du Code Monétaire et Financier.

Intervention sur les marchés à terme et conditionnels du « Matif », du « Liffe », et de « l'Eurex », dans un but de couverture du portefeuille. Options, futures, swaps...

Le fonds peut utiliser ponctuellement des instruments dérivés de façon à exposer ou couvrir le portefeuille contre les risques action et de taux notamment pour faire face à des flux de souscriptions-rachats.

Profil de risque :

Votre argent sera principalement investi dans des instruments financiers sélectionnés par la société de gestion. Ces instruments connaîtront les évolutions et aléas des marchés.

Au travers du FCP MACIF Prudent ES, le porteur s'expose principalement aux risques suivants :

Risque de perte en capital

La perte en capital se produit lors de la vente d'une part à un prix inférieur à celui payé à l'achat. L'investisseur est averti que le capital n'est pas garanti, il peut ne pas être entièrement restitué.

Risque de taux d'intérêt :

Le fonds est exposé au risque de taux d'intérêt de façon directe ou via des OPCVM qui pourront détenir des obligations et des titres de créances. Le prix des obligations à taux fixes et autres titres à revenu fixe varie en sens inverse des fluctuations des taux d'intérêt.

Ainsi, en cas de hausse des taux d'intérêt, la valeur de ces obligations chute, ce qui entraîne une baisse de la valeur liquidative du fonds.

Risque de crédit :

Le portefeuille peut être investi en obligations de façon directe ou via des OPCVM qui pourront

détenir des obligations. En cas de dégradation de la qualité des émetteurs privés, par exemple de leur notation par les agences de notation financière, la valeur liquidative du fonds peut baisser.

Risque action :

Le fonds est exposé au risque action de façon directe ou via des OPCVM qui pourront détenir des actions. Il consiste en la dépendance de la valeur des titres aux fluctuations des marchés.

Si les actions ou les indices, auxquels le portefeuille est exposé de façon directe ou via l'investissement en OPCVM baissent, la valeur liquidative du fonds pourra baisser.

Fonctionnement du fonds

La valeur liquidative est calculée le dernier jour de bourse ouvré non férié de la semaine et est datée de ce même jour.

Lieu et mode de publication de la valeur liquidative : Société Générale
50 boulevard Haussmann 75009 Paris

Affichage dans les entreprises.

Conformément aux dispositions de l'article 411-31 du règlement général de l'AMF, elle est transmise à l'AMF le jour même de sa détermination. Elle est mise à disposition du conseil de surveillance à compter du premier jour ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le conseil de surveillance peut obtenir sur sa demande communication des valeurs liquidatives calculées.

La composition de l'actif du FCPE est publiée chaque semestre et communiquée sur demande des porteurs de parts par l'entreprise. Cette dernière tient à la disposition des porteurs de parts les rapports annuels de gestion de chacun des fonds cibles.

- Etablissement chargé des souscriptions et des rachats de parts :
 - Natixis Interépargne – 68/76 quai de la Rapée – 75606 PARIS Cedex 12
 - Creelia – 10/14 chemin du Thon – 26956 Vallence
 - Ou tout autre teneur de comptes conservateur de parts avec lequel l'entreprise aura conclu une convention
- Modalités de souscription et de rachat :
 - Apports et retraits :
 - En numéraire ou apports de titres ;
 - Possibilité de souscrire en fractions de parts.
 - Mode d'exécution : - prochaine valeur liquidative.
 - Commission de souscription à l'entrée :
 - 3 % maximum
 - À la charge de l'entreprise selon convention
 - à la charge des porteurs par entreprise.

La commission de souscription maximale, directe et indirecte, s'élève à 3 %.

- commission de rachat à la sortie : - néant.
- commission d'arbitrage : - selon convention par entreprise.

Frais de fonctionnement et de gestion : 0,60 % l'an TTC maximum de l'actif net, à la charge du fonds.

Le total des frais de gestion directs et indirects s'élève à 1,70 % l'an TTC maximum de l'actif net.

Ces frais ne comprennent pas les honoraires du contrôleur légal des comptes du FCPE, qui sont à la charge de la société de gestion.

Le montant de ces honoraires figure dans le rapport annuel de gestion.

Frais de gestion indirects :

- Les commissions de gestion indirectes sont fixées à : 1,10 % TTC maximum
- Les commissions de souscription indirectes sont de : 0 % maximum
- Les commissions de rachat indirectes sont de : 0 % maximum

Commission superperformance : - néant.

Commission de mouvement : - néant.

Affectation des revenus du fonds : - réinvestissement dans le fonds.

Frais de tenue de compte conservation :

- À la charge de l'entreprise, pour les salariés
- Convention par entreprise, pour les porteurs ayant quitté l'entreprise

Délai d'indisponibilité :

- 5 ans
- Jusqu'au départ à la retraite du souscripteur (PERCO, PERCOI)

Disponibilité des parts :

- 1^{er} jour du 4^{ème} mois de la 5^{ème} année suivant la clôture de l'exercice au cours duquel les droits sont nés (participation seule ou avec PEE ou PEI ou PEG) ;
- Dernier jour du 6^{ème} mois (PEE ou PEI seul) de la cinquième année suivant la clôture de l'exercice au cours duquel les versements ont été effectués (PEE, PEI ou PEG seul) ;
- Jusqu'au départ à la retraite du souscripteur (PERCO, PERCOI).

Modalités de demande de remboursements anticipés et à l'échéance :

Les salariés bénéficiaires ou leurs ayants droit peuvent demander le rachat de tout ou partie de leurs parts, dans les conditions prévues dans l'accord de participation et/ou des règlements des divers plans d'épargne salariale. Les demandes de rachats accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont à adresser, éventuellement par l'intermédiaire de l'Entreprise au teneur de compte conservateur de parts et sont exécutées au prix de rachat calculé conformément aux modalités prévues dans le règlement

dans un délai n'excédant pas quinze jours ouvrés après l'établissement de la première valeur liquidative suivant la réception de la demande.

- Valeur de la part à la constitution du fonds : - 100 €.

Nom et adresse des intervenants

Société de gestion : MACIF Gestion - 17-21 place Etienne Pernet - 75015 Paris

Dépositaire : Société Générale -

Siège social : 29 boulevard Haussmann - 75009 Paris

Adresse postale : 50 boulevard Haussmann - 75009 Paris

Conservateur : Société Générale -

Siège social : 29 boulevard Haussmann - 75009 Paris

Adresse postale : 50 boulevard Haussmann - 75009 Paris

Contrôleur légal des comptes : APLITEC - 44 quai de Jemmapes - 75010 Paris.

Teneur de compte-conservateur des parts :

- Natixis Interépargne – 68/76 quai de la Rapée – 75606 PARIS Cedex 12
- Creelia – 10/14 chemin du Thon – 26956 Vallence
- ou tout autre teneur de comptes conservateur de parts avec lequel l'entreprise aura conclu une convention

Ce FCPE a été agréé par la COB, devenue AMF, le 10 décembre 2002.

Date de la dernière mise à jour de la notice : 15/10/2007

A la clôture de chaque exercice, la société de gestion rédige le rapport annuel du FCPE.

Au plus tard quatre mois après la clôture de l'exercice, le rapport annuel certifié du FCPE ainsi que le rapport annuel du FCP maître sont adressés à l'entreprise qui les diffuse ensuite à chacun des porteurs parts.

Les rapports annuels sont consultables sur le site internet MACIF : <http://www.MACIF.fr/>

La présente notice d'information doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription.

MACIF court terme ES

Code AMF : 07903

Compartiment : non

Nourricier : oui

Un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) est un organisme de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), c'est à dire un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille de valeurs mobilières. Le FCPE est réservé aux salariés des entreprises et destiné à recevoir et à investir leur épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.

La gestion du FCPE est contrôlée par un conseil de surveillance, composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'entreprise). Ce conseil a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels de l'OPCVM, d'examiner la gestion financière, administrative et comptable de l'OPCVM, d'exercer les droits de vote attachés aux titres de capital

détenus dans le portefeuille, de décider de l'apport des titres en cas d'offre publique, de décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et de donner son accord préalable aux modifications du règlement du FCPE dans les cas prévus par ce dernier. Le conseil de surveillance d'un FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts.

L'adhésion au présent FCPE emporte acceptation des dispositions contenues dans son règlement.

Le souscripteur peut obtenir, sans frais, communication du règlement du FCPE sur simple demande auprès de MACIF Gestion.

Le FCPE « MACIF court termes ES » est un fonds multi-entreprises

Le fonds est régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier et à ce titre est investi à moins d'un tiers de son actif en titres de l'entreprise.

Crée pour l'application :

- Des divers accords de participation passés entre les sociétés et leur personnel,
- Des divers PEE, PEI, PERCO et PERCOI établis entre les sociétés et leur personnel.

Le Conseil de Surveillance est composé pour chaque entreprise adhérente de :

- 2 membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise élus directement par les porteurs de parts (ou désigné par les comités d'entreprises ou les représentants des diverses organisations syndicales, selon convention par entreprise),
- 1 membre représentant l'entreprise, désigné par la direction de l'entreprise.

Orientation de Gestion

Le fonds est classé dans la catégorie suivant : « FCPE monétaire euro ».

Il est un FCPE nourricier du fonds « MACIF Court Terme » (prospectus joint) également classé en « FCP monétaire euro ».

A ce titre, l'actif du FCPE « MACIF Court Terme ES » est investi en totalité et en permanence en parts dudit fonds « MACIF Court Terme », et le solde en liquidités.

Objectif de gestion et stratégie d'investissement :

L'objectif et la stratégie du FCPE nourricier est identique au profil de risque de l'OPCVM maître, le fonds MACIF Court Terme comme défini ci-dessous :

L'objectif de gestion du fonds est identique à celui du maître à savoir : l'objectif du FCP est de procurer au souscripteur un rendement de court terme (durée de placement recommandée inférieure à 3 mois) égal à l'Eonia (European Overnight Index Average) sur la même période.

La performance du fonds sera différente de celle du maître, notamment à cause de ses frais de gestion propres.

- Indicateur de référence :

L'indice EONIA (Euro Overnight Index Average) correspond à la moyenne des taux au jour le jour de

la zone euro. Il est calculé par la Banque Centrale Européenne et représente le taux sans risque de la zone euro.

Rappel de la stratégie d'investissement du fonds maître :

Le gérant s'efforce d'obtenir une évolution de la valeur liquidative la plus régulière possible en liaison avec cet indicateur. Le fonds comportera de la dette publique et de la dette privée.

Les actifs de MACIF Court Terme sont sélectionnés selon des critères sociaux et sociétaux.

Ces critères sont :

- Qualité des ressources humaines au sein de l'entreprise
- Respect de l'environnement
- Qualité de la relation avec les clients/fournisseurs
- Le degré de développement gouvernement d'entreprise
- Engagement sociétale l'entreprise.

Pour analyser les émetteurs au regard des critères non financiers, la société de gestion pourra s'appuyer sur des rapports fournis par des agences de notation sociale et environnementale.

• Profil de risque :

Le profil de risque du FCPE nourricier est identique au profil de risque de l'OPCVM maître, le fonds MACIF Court Terme comme définie ci-dessous :

Votre argent sera principalement investi dans les instruments financiers sélectionnés par la société de gestion. Ils connaîtront les évolutions et aléas des marchés.

Au travers du FCP MACIF Court Terme, le porteur s'expose principalement aux risques suivants :

Risque de crédit

Une partie du portefeuille peut être investie en obligations privées. En cas de dégradation de la qualité des émetteurs privés, par exemple de leur notation par les agences de notation financière, la valeur liquidative du fonds peut baisser.

Risque de taux

En cas de hausse des taux d'intérêt, la valeur des produits investis en taux fixe peut baisser.

Ce risque est limité, la sensibilité globale étant comprise entre 0 et 0,5.

Risque de perte en capital

Le fonds n'offre pas de garantie ni protection du capital. Le capital initialement investi peut ne pas être entièrement restitué.

• Durée de placement recommandée :

La durée de placement recommandée est de 3 mois.

Nous attirons l'attention des porteurs sur la durée légale de blocage de leurs avoirs pendant 5 ans.

Composition de l'OPCVM

Le FCPE est un fonds nourricier du fonds MACIF Court Terme.

Les actifs du fonds MACIF Court Terme ES sont composés en totalité et en permanence de parts du fonds MACIF Court Terme et à titre accessoire de liquidités.

Le portefeuille de MACIF Court Terme est composé essentiellement de titres de créances négociables et d'obligations. Ces emprunts sont émis à taux fixe ou variable en euros par des états, des collectivités locales, ou des entreprises privées. Enfin le fonds pourra également mener des opérations de pensions livrées dans le cadre de la convention de place AFB.

Les actifs du fonds MACIF Court Terme ES sont composés en totalité et en permanence de parts du fonds MACIF Court Terme et à titre accessoire de liquidités.

La notation minimum court terme admise en portefeuille pour les TCN sera A2 chez S&P ou toute autre notation équivalente d'autres agences de notation. Toutefois le fonds se réserve la possibilité, de manière accessoire, d'investir sur des titres non notés.

La notation minimum long terme admise en portefeuille pour les obligations sera A chez S&P ou toute autre notation équivalente d'autres agences de notation.

Le fonds est géré à l'intérieur d'une fourchette de sensibilité de 0 à 0,5.

L'OPCVM peut intervenir sur des instruments dérivés afin de prendre des positions en vue de couvrir les titres à taux fixe détenus en portefeuille.

Dans le cadre de la gestion de la trésorerie et de manière accessoire, l'OPCVM peut avoir recours à des parts ou actions d'OPCVM (notamment monétaires) et à des opérations d'acquisition et de cession temporaires.

Intervention du FCPE « MACIF Court Terme ES » sur les marchés à terme et conditionnels : Non.

Fonctionnement du fonds

La valeur liquidative est calculée le dernier jour de bourse ouvré non férié de la semaine et est datée de la veille du jour de bourse ouvré non férié suivant.

Lieu et mode de publication de la valeur liquidative :

- Société Générale

50 boulevard Haussmann 75009 Paris

Affichage dans les entreprises.

Conformément aux dispositions de l'article 411-31 du règlement général de l'AMF, elle est transmise à l'AMF le jour même de sa détermination. Elle est mise à disposition du conseil de surveillance à compter du premier jour ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le conseil de surveillance peut obtenir sur sa demande communication des valeurs liquidatives calculées.

La composition de l'actif de FCPE est publiée chaque semestre et communiquée sur demande des porteurs de parts par l'entreprise. Un rapport annuel de gestion est par ailleurs adressé aux porteurs de parts par l'entreprise.

Etablissement chargé des souscriptions et des rachats de part :

Natexis Interépargne
68/76 quai de la Rapée
75606 Paris Cedex 12

Ou tout autre teneur de comptes conservateur de parts avec lequel l'entreprise aura conclu une convention.

Modalités de souscription et de rachat :

- apports et retraits :

- En numéraire ou apports de titres ;

- Possibilité de souscrire en fractions de parts.

- mode d'exécution : - prochaine valeur liquidative.

- commission de souscription à l'entrée :

- 3 % maximum

- À la charge de l'entreprise

- À la charge des porteurs

selon convention par entreprise.

Le total des frais de souscription de l'OPCVM maître, MACIF Court Terme et de MACIF Court Terme ES s'élève à 3 % maximum.

- commission de rachat à la sortie : - néant.

- commission d'arbitrage : - selon convention par entreprise.

- Frais de fonctionnement et de gestion :

- 0,54 % l'an TTC maximum de l'actif net, à la charge du fonds.

Les frais de gestion indirect s'élèvent à 0,24 % l'an TTC maximum de l'actif net du Fonds sous-jacent.

Le total des frais de gestion directs et indirects s'élève à 0,78 % l'an TTC maximum de l'actif net.

Ces frais ne comprennent pas les honoraires du contrôleur légal des comptes du FCPE, qui sont à la charge de la société de gestion.

Le montant de ces honoraires figure dans le rapport annuel de gestion.

Commission de surperformance : - néant.

Commission de mouvement : - néant.

Affectation des revenus du fonds : - réinvestissement dans le fonds.

Frais de tenue de compte conservation :

- À la charge de l'entreprise, pour les salariés

- Convention par entreprise, pour les porteurs ayant quitté l'entreprise

Délai d'indisponibilité :

- 5 ans

- Jusqu'au départ à la retraite du souscripteur (PERCO, PERCOI)

Disponibilité des parts :

- 1^{er} jour du 4^{ème} mois de la 5^{ème} année suivant la clôture de l'exercice au cours duquel les droits sont nés (participation seule ou avec PEE ou PEI ou PEG) ;

- Dernier jour du 6^{ème} mois (PEE ou PEI seul) de la cinquième année suivant la clôture de l'exercice au cours duquel les versements ont été effectués (PEE, PEI ou PEG seul) ;

- Jusqu'au départ à la retraite du souscripteur (PERCO, PERCOI).

Modalités de demande de remboursements anticipés et à échéance :

Les salariés bénéficiaires ou leurs ayants-droit peuvent demander le rachat de tout ou partie de leurs parts, dans les conditions prévues dans l'accord de participation et/ou des règlements des divers plans d'épargne salariale.

Les demandes de rachats accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont à adresser, éventuellement par l'intermédiaire de l'Entreprise au teneur de compte conservateur de parts et son exécutées au prix de rachat calculé conformément aux modalités prévues dans le règlement dans un délai n'excédant pas quinze jours ouvrés après l'établissement de la première valeur liquidative suivant la réception de la demande.

Valeur de la part à la constitution du fonds : 100 €.

Nom et adresse des intervenants

Société de gestion : MACIF Gestion - 17-21 place Etienne Prenet - 75015 Paris

Dépositaire : Société Générale - 50 boulevard Haussmann - 75009 Paris

Conservateur : Société Générale - 50 boulevard Haussmann 75009 Paris

Contrôleur légal des comptes : Amyot Exco Audit - 100 rue de Courcelles - 75017 Paris

Teneur de compte conservateur des parts :

Natixis Interépargne - 68/76 quai de la Rapée - 75606 Paris Cedex 12

ou tout autre teneur de comptes conservateur de parts avec lequel l'entreprise aura conclu une convention.

Ce FCPE a été agréé par la COB, devenue AMF, le 9 novembre 2001.

Date de la dernière mise à jour de la notice :

A la clôture de chaque exercice, la société de gestion rédige le rapport annuel du FCPE.

Au plus tard quatre mois après la clôture de l'exercice, le rapport annuel certifié du FCPE ainsi que le rapport annuel du FCP maître sont adressés à l'entreprise qui les diffuse ensuite à chacun des porteurs parts.

Les rapports annuels sont consultables sur le site internet MACIF : <http://www.MACIF.fr/>

La présente notice d'information ainsi que le prospectus du fonds maître doivent être remis aux porteurs préalablement à toute souscription.

Notice d'information du fonds commun de placement d'entreprise solidaire

MACIF croissance durable et solidaire ES

Code AMF : 08025

Compartiment : non

Nourricier : oui

Un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) est un organisme de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), c'est à dire un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille de valeurs mobilières. Le FCPE est réservé aux salariés des entreprises et destiné à recevoir et à investir leur épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.

La gestion du FCPE est contrôlée par un conseil de surveillance, composé de représentants des salariés (et, le cas échéant, de représentants de l'entreprise). Ce conseil a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels de l'OPCVM, d'examiner la gestion financière, administrative et comptable de l'OPCVM, d'exercer les droits de vote attachés aux titres de capital détenus dans le portefeuille, de décider de l'apport des titres en cas d'offre publique, de décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et de donner son accord préalable aux modifications du règlement du FCPE. Le conseil de surveillance d'un FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts.

L'adhésion au présent FCPE emporte acceptation des dispositions contenues dans son règlement.

Le souscripteur peut obtenir, sans frais, communication du règlement du FCPE sur simple demande auprès de MACIF Gestion ou OFIVM.

Le FCPE « MACIF croissance durable et solidaire ES »

est un : fonds multi-entreprises.

Le fonds est régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier. créé pour l'application :

- Des divers accords de participation passés entre les sociétés et leur personnel,
- Des divers PEE, PEI, PERCO, PEI, PERCOI établis entre les sociétés et leur personnel.

Le Conseil de Surveillance est composé pour chaque entreprise adhérente de :

- 2 membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de

chaque entreprise élus directement par les porteurs de parts (ou désigné par les comités d'entreprises ou les représentants des diverses organisations syndicales, selon convention par entreprise),

- 1 membre représentant l'entreprise, désigné par la direction de l'entreprise.

Orientation de gestion du fonds

Le Fonds est classé dans la catégorie suivante : « FCPE Actions de pays de la zone euro ».

Il est un FCPE nourricier du fonds « MACIF croissance durable et solidaire » (prospectus joint) également classé en « FCP Actions de pays de la zone euro ».

A ce titre, l'actif du FCPE « MACIF croissance durable et solidaire ES » est investi en totalité et en permanence en parts dudit fonds « MACIF croissance durable et solidaire », et le solde en liquidités.

Objectif de gestion et stratégie d'investissement :

L'objectif et la stratégie du FCPE nourricier est identique au profil de risque de l'OPCVM maître, le fonds Massif croissance durable et solidaire, comme défini ci-dessous :

L'objectif du fonds est identique à celui du maître à savoir : L'objectif du FCP est d'obtenir à long terme une surperformance par rapport au Dow Jones Eurostoxx 50 grâce à l'utilisation de critères extra-financiers. Néanmoins, l'approche long terme dans laquelle s'inscrit l'objectif de gestion et d'utilisation de coefficients de sur ou sous pondération aux valeurs composant le portefeuille peuvent induire des écarts de performance avec l'indicateur de référence

La performance du FCP pourra être inférieure à celle du maître en raison notamment de ses propres frais de gestion.

• Indicateur de référence :

La performance du fonds peut être comparée à celle de l'indice action Dow Jones Eurostoxx 50.

L'indice Dow Jones Eurostoxx 50 est un indice représentatif de la performance des 50 plus grosses entreprises de la zone euro. Il est calculé dividendes réinvestis.

Rappel de la stratégie d'investissement du maître :

Le fonds met en œuvre une approche fondée sur une analyse extra-financière des sociétés composant son indicateur de référence, qui permet de déterminer les pondérations des titres dans le portefeuille. Cette approche permet au gérant de projeter les valeurs et leurs rendements escomptés sur une perspective de long terme.

Le portefeuille est exposé à 60 % minimum aux actions de la zone euro.

Les actifs de MACIF croissance durable et solidaire sont sélectionnés selon des critères sociaux et sociétaux. Ces critères sont :

- Qualité des ressources humaines au sein de l'entreprise
- Respect de l'environnement
- Qualité de la relation avec les clients/fournisseurs
- Le degré de développement gouvernement d'entreprise

- Engagement sociétal de l'entreprise

Pour analyser les émetteurs au regard des critères non financiers, la société de gestion pourra s'appuyer sur des rapports fournis par des agences de notation sociale et environnementale.

• Profil de risque :

Le profil de risque du FCPE nourricier est identique au profil de l'OPCVM maître, le fonds MACIF croissance durable et solidaire, comme défini ci-dessous :

Votre argent sera principalement investi dans des instruments financiers sélectionnés par la société de gestion. Ces instruments connaîtront les évolutions et aléas des marchés.

Au travers du FCP MACIF croissance durable et solidaire, le porteur s'expose principalement aux risques suivants :

Risque actions et de marché :

Le fonds est exposé au minimum à 60 % aux actions. Si les marchés baissent la valeur liquidative du fonds baissera.

Risque discrétionnaire :

Le style de gestion discrétionnaire appliqué au fonds repose sur la sélection des valeurs. Il existe un risque que l'OPCVM ne soit pas investi à tout moment sur les valeurs les plus performantes. La performance du fonds peut donc être inférieure à l'objectif de gestion. Le fonds peut en outre avoir une performance négative.

Risque de perte en capital :

L'investisseur est averti que son capital n'est pas garanti et peut donc ne pas lui être restitué. Le détail des risques et des risques accessoires (risque de taux) est disponible dans la note détaillée.

Durée de placement recommandée :

La durée minimale de placement recommandée est supérieure à 5 ans du fait de l'objectif de performance à long terme de l'OPCVM. Nous attirons l'attention des porteurs sur la durée légale de blocage de leurs avoirs pendant 5 ans.

Intervention du FCPE « MACIF croissance durable ES » sur les marchés à terme et conditionnels : Non.

Composition du fonds :

Le FCPE est un fonds nourricier du fonds MACIF croissance durable et solidaire.

Les actifs du fonds MACIF croissance durable et solidaire ES sont composés en totalité et en permanence de parts du fonds MACIF croissance durable et solidaire et à titre accessoire de liquidités.

Le FCP MACIF croissance durable et solidaire est essentiellement exposés aux valeurs de l'Union européenne et au minimum à 60 % de son actif sur un ou plusieurs marchés des actions émises dans un ou plusieurs pays de la zone euro de son actif.

L'utilisation des titres de créance et instruments du marché monétaire a pour unique but de rémunérer sans risque les liquidités présentes dans le fonds.

Les instruments sont des titres obligataires ou monétaires représentants de la dette publique française. Le FCP ne pourra pas détenir plus de 10 % de son actif en parts ou actions d'OPCVM monétaires, obligataires et/ou actions (OPCVM conformes à la directive européenne ou de droit français). Ces parts ou actions d'OPCVM servent à rémunérer les liquidités présentes dans le FCP ou à respecter son objectif de gestion.

Les actifs de MACIF croissance durable et solidaire sont investis également entre 5 % et 10 % en titres émis par des entreprises solidaires agréées en application de l'article L. 443-3-1 du Code du travail ou en parts de FCPR ou en titres émis par des sociétés de capital-risque, sous réserve que leur actif soit composé d'au moins 40 % de titres émis par des entreprises solidaires agréées en application de l'article L. 443-3-1 du Code du travail.

Dans le cadre de la loi du 19 février 2001, les entreprises solidaires doivent répondre à deux principales conditions. La première est d'être des entreprises non cotées. La seconde condition peut se subdiviser en deux branches. Les entreprises solidaires doivent :

- Soit employer des salariés dont un tiers au moins bénéficie d'un « contrat-jeune » ou d'un contrat d'insertion ou présente un handicap grave ou relève d'un atelier protégé ou d'un centre d'aide par le travail,
- Soit être constituées sous forme d'associations, de coopératives, de mutuelles, d'institutions de prévoyance ou de sociétés dont les dirigeants sont élus par les salariés, adhérents ou sociétaires ; leur rémunération doit être inférieure à un plafond annuel défini par la loi.

Fonctionnement du fonds

- La valeur liquidative est calculée le dernier jour de bourse ouvré non férié de la semaine et est datée de ce même jour.

- Lieu et mode de publication de la valeur liquidative : Société Générale
50 boulevard Haussmann 75009 Paris

Affichage dans les entreprises.

Conformément aux dispositions de l'article 411-31 du règlement général de l'AMF, elle est transmise à l'AMF le jour même de sa détermination. Elle est mise à disposition du conseil de surveillance à compter du premier jour ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le conseil de surveillance peut obtenir sur sa demande communication des valeurs liquidatives calculées.

La composition de l'actif du FCPE est publiée chaque semestre et communiquée sur demande des porteurs de parts par l'entreprise. Un rapport annuel de gestion est par ailleurs adressé aux porteurs de parts par l'entreprise.

Etablissement chargé des souscriptions et des rachats de parts :

Natixis Interépargne
68/76 quai de la Raupée - 75606 Paris Cedex 12

Ou tout autre teneur de comptes conservateur de parts avec lequel l'entreprise aura conclu une convention.

- Modalités de souscription et de rachat :

- Apports et retraits :

- En numéraire ou apports de titres ;
- Possibilité de souscrire en fractions de parts.
- Mode d'exécution : - prochaine valeur liquidative.
- Commission de souscription à l'entrée :
 - 3 % maximum :
 - À la charge de l'entreprise selon convention par entreprise
 - À la charge des porteurs selon convention par entreprise.

Le total des frais de souscription de l'OPCVM maître MACIF Croissance Durable et Solidaire et de MACIF croissance durable et solidaire ES s'élève à 3 % maximum.

Commission de rachat à la sortie : - néant (sans autres frais indirects) ;

Commission d'arbitrage : - selon convention par entreprise.

Frais de gestion du fonds : 0,60 % l'an HT maximum de l'actif net, à la charge du fonds.

Les frais de gestion de l'OPCVM maître MACIF Croissance Durable et Solidaire s'élèvent à 1,08 % l'an HT maximum de l'actif net.

Le total des frais de gestion directs et indirects s'élève à 1,68 % l'an HT maximum de l'actif net.

Ces frais ne comprennent pas les honoraires du commissaire aux comptes du FCPE, qui sont à la charge de la société de gestion.

Le montant de ces honoraires figure dans le rapport annuel de gestion.

Frais de gestion indirects :

- Les commissions de gestion indirectes sont fixées à 1,08 % TTC maximum
- Les commissions de souscriptions de souscription indirectes sont de : 0 % maximum
- Les commissions de rachat indirectes sont de : 0 % maximum.

Commission de surperformance : - néant

Commission de mouvement : - néant

Affectation des revenus du fonds : - réinvestissement dans le fonds.

Frais de tenue de compte conservation :

- À la charge de l'entreprise, pour les salariés,
- Convention par entreprise, pour les porteurs ayant quitté l'entreprise.

Frais de tenue de conservation : - convention par entreprise.

Délai d'indisponibilité :

- 5 ans

- Jusqu'au départ à la retraite du souscripteur (PERCO, PERCOI)

Disponibilité des parts :

- 1^{er} jour du 4^{ème} mois de la 5^{ème} année suivant la clôture de l'exercice au cours duquel les droits sont nés (participation seule ou avec PEE ou PEI ou PEG) ;
- Dernier jour du 6^{ème} mois (PEE ou PEI seul) de la 5^{ème} année suivant la clôture de l'exercice au cours duquel les versements ont été effectués (PEE, PEI ou PEG seul) ;
- Jusqu'au départ à la retraite du souscripteur (PERCO, PERCOI).

Modalités de demande de remboursements anticipés et à échéance :

Les salariés bénéficiaires ou leurs ayants droit peuvent demander le rachat de tout ou partie de leurs parts, dans les conditions prévues dans l'accord de participation et/ou des règlements des divers plans d'épargne salariale. Les demandes de rachats accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont à adresser, éventuellement par l'intermédiaire de l'entreprise au Teneur de compte conservateur de parts et sont exécutées au prix de rachat calculé conformément aux modalités prévues dans le règlement dans un délai n'excédant pas quinze jours ouvrés après l'établissement de la première valeur liquidative suivant la réception de la demande.

- Valeur de la part à la constitution du fonds : - 100 €.

Nom et adresse des intervenants

Société de gestion : MACIF Gestion - Carré Haussmann - 22/28 rue Joubert - 75435 Paris Cedex 09

Dépositaire : Société Générale 50 boulevard Haussmann - 75009 Paris

Conservateur : Société Générale 50 boulevard Haussmann - 75009 Paris Paris

Commissaire aux comptes : Aplitec - 44 Quai de Jemmapes - 75010 Paris

Teneur de compte conservateur des parts : Natixis Interépargne - 68/76 quai de la Rapée - 75606 Paris Cedex 12

ou tout autre teneur de comptes conservateur de parts avec lequel l'entreprise aura conclu une convention.

Le FCPE a été agréé par la COB, devenue AMF, le 19 mars 2002.

Date de la dernière mise à jour de la notice :

A la clôture de chaque exercice, la société de gestion rédige le rapport annuel du FCPE.

Au plus tard quatre mois après la clôture certifiée du FCPE ainsi que le rapport annuel du FCP maître sont adressés à l'entreprise qui les diffuse ensuite à chacun des porteurs de parts.

Les rapports annuels sont consultables sur le site internet MACIF : <http://www.MACIF.fr/>

La présente notice d'information et le prospectus simplifié du fonds maître doivent être remis aux porteurs préalablement à toute souscription.

EGALITE HOMMES / FEMMES

Accord du 22 octobre 2008

(Etendu par arr. 23 avr. 2009, JO 30 avr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arr. d'extension, sans dérogation possible)

Article 1 Objet de l'accord

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 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes les partenaires sociaux de la branche du commerce des articles de sports et équipements de loisirs ont décidé d'encourager et de développer toute action visant à garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité professionnelle sont des sujets de société qui relèvent de la prise de conscience et de l'implication de l'ensemble des acteurs privés et publics, individuels et collectifs afin de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et de mettre en oeuvre des actions concrètes. Dans ce cadre, les parties signataires considèrent que cet accord constitue une contribution à la valorisation de l'égalité des droits et de traitement au niveau de la branche.

De plus, et au-delà de la dimension éthique qui sous-tend cette démarche, les parties signataires considèrent que la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes est un facteur de développement économique et social.

Dans ce cadre, les parties signataires souhaitent

- Obtenir l'engagement de tous les acteurs de la branche (chacun en fonction de son degré de responsabilité) pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes tant dans l'accès à l'emploi et à la formation, qu'en matière de rémunération et de parcours professionnel
- Et mobiliser les entreprises en privilégiant une approche qualitative plutôt que quantitative permettant à chacune d'elles, selon sa taille et son organisation, de participer à cette évolution et de partager des bonnes pratiques.

Article 2 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et à chacun de leurs établissements dont l'activité principale est le commerce, la réparation ou la location d'articles de sports et de loisirs, conformément à l'article 1er de la Convention Collective nationale des entreprises de la filière sports-loisirs, issu de l'avenant du 4 avril 2001, modifié par l'avenant du 17 mars 2005.

Article 3 Mobilisation et sensibilisation des acteurs

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'entreprises 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 faveurs de l'égalité hommes/femmes.

Article 4 Recrutement

Les organisations signataires rappellent qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son appartenance à l'un ou l'autre sexe et que la définition des différents niveaux de la classification issue des accords des 21 et 22 mars 2003 est conforme à ce principe et qu'elle ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Les entreprises doivent veiller :

- À ce que la rédaction des offres d'emploi soit non sexuée et formulée de façon objective et non discriminante ; il faut par exemple employer dans les annonces les dénominations au masculin et au féminin quand elles existent (par exemple hôte/hôtesse, vendeur/vendeuse, caissier/caissière...) ou, lorsque la dénomination n'existe qu'au masculin ou qu'au féminin, rajouter la mention H/F (exemple chauffeur H/F) ;
- À appliquer, quels que soient les candidats, des critères objectifs de recrutement tels que l'expérience et les compétences professionnelles, techniques et comportementales en termes de savoirs et savoir-faire ;
- Lors des entretiens de recrutement, à ne pas interroger les femmes sur leurs souhaits ou projets de maternité ;
- À mettre en place ou développer des procédures de recrutement exemptes de toute forme de discrimination, que les recrutements soient effectués en interne ou par l'intermédiaire de cabinets spécialisés ;
- Et, dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, à la mixité de ses membres.

En outre, et en matière d'orientation professionnelle, des coopérations pourront être recherchées avec le monde éducatif et des organismes de formation afin que des métiers à dominante technique reflètent bien l'égalité d'accès des hommes et des femmes.

Article 5 Formation professionnelle

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.

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 œuvre 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.

Article 6 Prise en compte des contraintes liées à la maternité et à la parentalité

Article 6-1. Maternité

Les signataires du présent accord rappellent que la Convention Collective nationale des entreprises de la filière sports-loisirs prévoit des dispositions en faveur des femmes enceintes. Ainsi en est-il de l'article 64 :

- « Dès le 4^e mois de la grossesse, les employées bénéficieront d'une pause d'un 1/4 d'heure dans la journée ».
- « Pendant la durée du congé de maternité, les employées ayant au moins 2 ans de présence dans l'établissement à la date de l'accouchement percevront leur salaire, déduction faite des indemnités de la sécurité sociale ».

Les organisations signataires rappellent également que les femmes enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre aux examens médicaux obligatoires pendant la période prénatale.

Les entreprises veilleront par ailleurs à adapter les conditions de travail des salariées enceintes afin d'éviter la station debout prolongée, le port de charges lourdes...

Article 6-2. Parentalité

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 un an de présence dans l'entreprise et sur présentation d'un certificat médical justifiant une présence indispensable du père ou de la mère pour garder un enfant malade de moins de 15 ans, des congés rémunérés seront accordés dans la limite de 6 jours par an à compter du

jour anniversaire d'entrée du salarié dans l'entreprise, pour l'ensemble des enfants selon les modalités suivantes :

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

Le congé sera accordé dans le cas où les deux parents travaillent et dans la mesure où l'autre parent ne prendra pas un congé pour la même raison.

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

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

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

De plus, les organisations signataires incitent les entreprises à intégrer la maternité et l'adoption dans la gestion de carrière, en adoptant ou développant par exemple l'une des mesures suivantes :

- Préparer l'accueil du ou de la salarié(e) lors de son retour dans l'entreprise,
- Permettre au ou à la salarié(e), avant son départ en congé maternité ou d'adoption et/ou à son retour dans l'entreprise, de bénéficier d'un entretien individuel afin d'envisager les conditions de sa reprise de travail. Pourront, par exemple, être prises en considération les nouvelles opportunités et contraintes liées à la situation personnelle du ou de la salarié(e) (notamment pour les familles monoparentales) et à la situation de l'entreprise ;
- Proposer au ou à la salarié(e), pendant le congé lié à la maternité ou à la parentalité, d'être destinataire des informations générales adressées à l'ensemble des salariés ;

Les entreprises sont invitées à être attentives à l'aménagement du temps de travail afin d'aider, dans la mesure du possible, à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, notamment quand un ou une salarié(e) demande à bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps partiel.

Article 7 Parcours professionnel, promotion et mobilité

Tous les salariés, hommes et femmes à compétences et qualifications égales doivent avoir les mêmes droits d'accès dans leur parcours professionnel et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités. Les critères de promotion doivent être les mêmes pour l'ensemble des salariés et ne doivent pas être discriminants.

Les entreprises auront intérêt à porter une attention soutenue aux critères retenus dans les définitions d'emploi afin de supprimer, le cas échéant, les critères qui seraient de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès et à vérifier que les procédures d'évaluation des salariés n'induisent pas ou ne permettent pas de discriminations directes ou indirectes.

Article 8 Travail à temps partiel

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

De plus, des garanties particulières ont été prévues tant par la Convention Collective que par l'accord du 26 avril 1993 relatif au travail à temps partiel, notamment en ce qui concerne la durée minimale de travail et l'encadrement de la coupure de la journée.

Par ailleurs, l'article 6 de l'accord précité précise que « les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel bénéficieront d'un droit préférentiel pour obtenir un emploi de même caractéristique ».

Article 9 Egalité salariale

Les signataires rappellent le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Le respect de ce principe constitue un des éléments essentiels de la dynamique de l'égalité professionnelle.

Les éléments composant la rémunération sont établis sur des normes identiques pour les hommes et les femmes.

Les organisations signataires rappellent que les personnes qui ont été absentes en raison d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption bénéficient à la suite de ces congés, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Article 10 Suivi de l'accord

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 œuvre par les entreprises de la branche et par les entreprises d'autres secteurs d'activité.

Article 11 Dispositions finales

Article 11-1. Entrée en application et extension

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par le Code du travail. Il sera l'objet des formalités d'extension prévues par le Code du travail.

Article 11-2. 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.

Article 11-3. Durée et modalité de révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ACCORDS LOCAUX

Isère - Accord du 10 juillet 1991 relatif au repos hebdomadaire dans les commerces de vente au détail de caravanes et accessoires

(Etendu par arrêté du 13 mars 1992, JO 26 mars 1992)

Article 1

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

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

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 des entreprises de la filière sports-loisirs du 26 juin 1989.

Article 4

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

Article 5

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

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

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

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

Entre les parties signataires de l'accord relatif à l'aménagement du repos hebdomadaire dans les commerces de caravanes, autocaravanes, maisons mobiles et accessoires, il est convenu ce qui suit :

Article 1

Les organisations signataires affirment leur volonté de voir l'ensemble des établissements et parties d'établissements visés à l'article 1^{er} 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 1^{er} janvier au 14 mars, du 16 mai au 30 septembre, du 16 novembre au 31 décembre de chaque année.

Article 2

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 1^{er} 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

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 1, et de prendre les mesures nécessaires pour en faire assurer le respect.

Savoie - Accord du 24 mars 1993

dispositions relatives à la saisonnalité dans le département de la Savoie

(Etendu par arrêté du 28 octobre 1993, JO 9 novembre 1993)

Préambule

Les dispositions suivantes s'appliquent aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective nationale des entreprises de la filière sports-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.

Article 1 Lutte contre la précarité

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.

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

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

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

Article 2 Formation

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.

Article 3 Extension

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

Vienne – Accord du 19 mars 2002 relatif au repos dominical

Article 1

Le précédent accord du 26 décembre 1979 est abrogé et remplacé par le présent accord.

Article 2

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

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

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.

ENTREPRISES SAISONNIERES

Avenant du 2 décembre 2003

(Etendu par arrêté du 19 octobre 2004, JO 29 octobre 2004)

Préambule

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 la 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 spécifique se faisant majoritairement par le biais de la location.

Pour faire face à cette demande d'équipement, les entreprises embauchent chaque année environ 2000 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.

Article 1 Champ d'application

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.

Article 2 Contrat de travail saisonnier

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 d'un jour par semaine, dans la limite de deux 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.

Article 3 Durée du travail

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.

Article 4 Durée journalière de travail et repos

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 deux journées de travail est fixé au minimum à 11 heures consécutives.

Article 5 Durée hebdomadaire de travail et repos

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 d'un jour de repos hebdomadaire.

Article 6 Contingent d'heures supplémentaires

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.

Article 7 Logement

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.

Article 8 Rémunérations

En autre 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 des 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.

Article 9 Entrée en vigueur

Le présent avenant sera applicable à compter du 1^{er} 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.

TRAVAIL DOMINICAL

Accord du 6 novembre 2017 relatif aux contreparties au travail dominical

(Etendu par arrêté du 10 novembre 2021 JORF 19 novembre 2021)

Préambule

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 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.

Article 1 Champ d'application

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.

Article 2 Volontariat et la prise en compte du changement d'avis ou de l'évolution de la situation personnelle des salariés

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 1^{er} 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.

Article 3 Contreparties au travail dominical

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.

Article 4 Conciliation vie professionnelle / vie privée

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, 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.

Article 5 Charges induites par la garde des enfants

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.

Article 6 Engagements en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées

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, lorsqu'est mise en place dans l'entreprise une politique d'aménagement des postes et/ou de recrutement de travailleurs handicapés.

Article 7 Incitation des sous-traitants

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.

Article 8 Suivi de l'accord

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.

Article 9 Dispositions finales

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.

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION

Accord du 29 mars 2018 portant création d'une Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Dernières modifications :

-Avenant du 28 novembre 2019 modifiant les dispositions relatives à la prise en charge des frais (article 5)

-Avenant n°2 du 30 novembre 2023 revalorisant le niveau de prise en charge des frais

Préambule

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 :

Article 1 Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1 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.

Article 2 Missions de la CPPNI

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 aux articles 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 L2232-9 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 convention 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.

Article 3 Composition

La commission paritaire 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.

Article 4 **Modalités de fonctionnement**

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

Article 5 **Conditions d'absence et d'indemnisation**

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 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, 2^e 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.

Article 6 Transmission des accords d'entreprise

Pour l'établissement du rapport mentionné à l'article 1 du présent accord, les entreprises doivent transmettre, conformément à l'article D.2231-1-2 du code du travail, les accords d'entreprise comportant les dispositions sur les thèmes mentionnés à l'article 1.

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

cppni@unionsportcycle.com

La commission paritaire accuse réception des accords transmis.

Article 7 Dispositions finales

7-1 Dispositions finales

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 déterminée 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.

ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE

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

(Etendu par arrêté du 11 mars 2021 JORF n°0065 du 17 mars 2021)

Préambule

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 (1)...), 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) <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/tableaux-de-bord/le-marche-du-travail->

○ Chapitre Ier Champ d'application

Article 1 Champ d'application territorial et professionnel de l'accord

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.

Article 2 Objet de l'accord

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)*

Article 3 Activités et salariés concernés

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 spécifique 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)

Article 4

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

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

Article 5 **Bénéfice du dispositif**

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.

Article 6 **Réduction maximale de l'horaire de travail**

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.

Article 7 Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

7.1 Engagements en matière d'emploi

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.

7.2 Engagements en matière de formation professionnelle

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.

7.3 Accompagnement des entreprises par l'OPCO

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.

Article 8 Efforts proportionnés des instances dirigeantes

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.

Article 9 Modalités d'information des salariés et des institutions représentatives du personnel

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.

Article 10 Indemnisation des salariés

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.

Article 11 Indemnisation de l'employeur

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.

Article 12 Mesures alternatives à l'APLD

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.

Article 13 Mise en œuvre des stipulations de l'accord de branche au niveau de l'entreprise

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

Article 14 Entrée en vigueur et durée de l'accord

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.

Article 15 Impact de l'évolution du cadre de l'APLD sur les dispositions conventionnelles

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.

Article 16 Application aux entreprises de moins de 50 salariés

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.

Article 17 Modalités de suivi de l'accord

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

Article 18 Révision

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)

Article 18 Publicité, dépôt et date d'application

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

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

PERIODE D'ESSAI ET PREAVIS DANS LES ENTREPRISES DE CONCEPTION-FABRICATION D'ARTICLES DE SPORT ET DE LOISIRS

Accord du 30 septembre 2021 relatif à la période d'essai et au préavis dans les entreprises de conception-fabrication d'articles de sport et de loisirs

Signé par l'USC, la Dica, l'UNSA, la CFTC
Non étendu

Préambule

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.

Article 1 Champ d'application territorial et professionnel de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui défini

- à l'article 1 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
- 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.

Article 2 Période d'essai dans les entreprises de conception-fabrication d'articles de sport

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.

Article 3 Préavis dans les entreprises de conception-fabrication d'articles de sport

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.

Article 4 Dispositions finales

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.