

CD Permanent Conventions collectives - Sport : commerce des articles de sport et équipements de loisirs

A jour au 1^{er} mai 2007
Date du dernier texte enregistré : 1^{er} décembre 2006

Voir jurisprudence

Avertissement

Caractères bleu : dispositions non étendues.

Caractères noir : dispositions étendues.

Les clauses dites « d'impérativité », interdisant aux entreprises de déroger à leurs dispositions dans un sens moins favorable, introduites dans les conventions ou accords de branche en application de la loi du 4 mai 2004 (applicable depuis le 7 mai 2004) :

- apparaissent en tant que telles lorsqu'elles figurent dans un accord autonome ;
 - sont signalées par la mention « sans dérogation possible », lorsque l'accord modifie un texte existant.
-

Sport : commerce des articles de sport et équipements de loisirs

IDCC 1557
BROCHURE JO 3049

Convention collective nationale du 26 juin 1989

(Étendue 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) ;

Chambre syndicale 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 salarié(s) :

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).


Dispositions générales

CHAPITRE I

Objet, durée et effets de la convention

Article 1

Champ d'application

(mod. par )

Résultant de : accord 4 avr. 2001, étendu par arr. 12 oct. 2001, JO 23 oct., applicable à compter de son extension

(Avenant 17 mars 2005, 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.

(Avenant 17 mars 2005, étendu) 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...) ;

(Avenant 17 mars 2005, étendu) - 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 - campings-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.

Article 2

Durée, dénonciation et révision de la convention

1 - Durée

La présente convention régie par les dispositions des articles L. 131-1 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 demanderesse 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.

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 liberté d'opinion

Article 4

Liberté d'opinion et syndicale

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

Des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées en dehors des périodes de manifestation 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. 132-17 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 se fera dans la limite de deux réunions par an sur la base suivante :

- frais de transport sur la base du billet aller et retour, tarif S.N.C.F., 2^e classe ;
- repas selon une base forfaitaire égale à 4 fois le M.G. ;
- hébergement selon une base forfaitaire égale à 12 fois le M.G.

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 sport camping, les périodes de manifestations commerciales sont généralement situées dans les mois de juin, juillet et décembre.

Dans le caravaning, il s'agit généralement des mois de mai, juin et septembre.

Article 6

Sections syndicales d'entreprise

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. 412-5 du code du travail.

Les articles R. 412-2 et R. 412-3 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 cinquante à cent cinquante salariés : dix heures par mois ;
- dans les entreprises ou établissements occupant de cent cinquante et un à cinq cents salariés : quinze heures par mois ;

Dans les entreprises ou établissements occupant plus de cinq cents salariés : vingt 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. 451-1 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

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

Délégués du personnel

Article 8

Nombre de délégués au personnel

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

- de 11 à 25 salariés : un délégué titulaire et un délégué suppléant ;
- de 26 à 50 salariés : deux délégués titulaires et deux délégués suppléants ;
- de 51 à 100 salariés : trois délégués titulaires et trois délégués suppléants ;
- de 101 à 124 salariés : quatre délégués titulaires et quatre délégués suppléants ;
- de 125 à 174 salariés : cinq délégués titulaires et cinq délégués suppléants ;
- de 175 à 249 salariés : six délégués titulaires et six délégués suppléants ;
- de 250 à 499 salariés : sept délégués titulaires et sept délégués suppléants ;
- de 500 à 749 salariés : huit délégués titulaires et huit délégués suppléants ;
- de 750 à 999 salariés : neuf délégués titulaires et neuf délégués suppléants ;
- à 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. 421-2 du code du travail.

Article 9

Collèges électoraux

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

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

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères et soeurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 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

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

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

Les délégués du personnel sont élus pour une durée d'un an. Leur mandat est renouvelable.

Article 15

Suppléance

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

La mission des délégués du personnel est régie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment par les articles L. 422-1 et suivants du code du travail.

Article 17

Réception des délégués du personnel

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

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

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. 431-3 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

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

CHAPITRE IV

Comité d'entreprise

Article 21

Nombre de membres

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. 431-1 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 :

- de 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 100 à 399 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 400 à 749 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 750 à 999 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 1 000 à 1 999 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;
- de 2 000 à 2 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;
- de 3 000 à 3 999 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants ;
- de 4 000 à 4 999 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants ;
- de 5 000 à 7 499 salariés : 12 titulaires et 12 suppléants ;
- de 7 500 à 9 999 salariés : 13 titulaires et 13 suppléants ;
- À partir de 10 000 salariés : 15 titulaires et 15 suppléants.

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

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

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, soeurs 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

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

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour une durée de deux ans. Leur mandat est renouvelable.

Article 27

Suppléance

Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions pour l'une des raisons indiquées aux alinéas 2 et 3 de l'article L. 433-12 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

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

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

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

1 - Oeuvre sociales et culturelles

La contribution annuelle versée par l'employeur pour financer les oeuvres sociales et culturelles du comité ne pourra, en aucun cas, être inférieure à 0,70 p. 100 de la masse salariale brute.

2 - Fonctionnement

Le comité d'entreprise reçoit une subvention annuelle de fonctionnement équivalente à 0,2 p. 100 de la masse salariale

brute, gérée sur un compte distinct.

Elle s'ajoute à la contribution destinée aux oeuvres sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 p. 100 de la masse salariale brute.

Article 32 **Heures de délégation**

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**

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 trois premiers mois qui suivent la publication des candidatures ou à compter de la réception par l'employeur de la lettre recommandée du salarié lui notifiant sa candidature ;
- au membre du comité d'entreprise titulaire ou suppléant ;
- à l'ancien membre du comité d'entreprise titulaire ou suppléant : pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de son mandat ou la disparition de l'institution.

CHAPITRE V

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail **(C.H.S.C.T.)**

Article 34 **C.H.S.C.T.** **(mod. par ✨)**

Avenant, 2 déc. 2005, étendu, sans dérogation possible par arr. 24 oct. 2006, JO 4 nov.

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. 236-1 et suivants du code du travail.

Dans les établissements qui ont atteint un effectif d'au moins cinquante salariés pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois 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.

(Avenant, 2 déc. 2005, étendu) 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

Embauchage

Article 35

Modalités d'embauchage

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

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.

Le contrat de travail n'est définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai qui est fixée à un mois de travail pour les ouvriers et les employés.

Pendant cette période, les parties peuvent se séparer sans préavis ni indemnités.

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

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

Les employeurs pourront utiliser du personnel pour une durée déterminée :

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

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

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

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

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

Article 39

Personnel à temps partiel

(mod. par 🗨)

Avenant, 2 déc. 2005, étendu, sans dérogation possible par arr. 24 oct. 2006, JO 4 nov.

(Avenant, 2 déc. 2005, 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.

Le recours au contrat de travail à temps partiel n'est pas soumis à un nombre d'heures minimal. Il est cependant rappelé que le régime général de la sécurité sociale subordonne l'octroi de ses prestations à l'exécution d'un minimum d'heures de travail.

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 (voir accord du 26 avril 1993 sur le temps partiel).

Article 40

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

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 cinq jours ouvrables afin de permettre le repos d'une journée par semaine en plus du jour de repos dominical ;
- en principe le deuxième jour de repos sera accolé au dimanche.

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

CHAPITRE VII

Durée du travail

(Voir aussi accord du 12 avril 1999 sur la réduction du temps de travail)

Article 41

Modulation

(Art. supprimé étendu par avenant 2 déc. 2005, étendu par arr. 24 oct. 2006, JO 4 nov.)

Article 42

Amplitude de la journée de travail

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

Article 43

(mod. par ✦)

Avenant, 2 déc. 2005, étendu, sans dérogation possible par arr. 24 oct. 2006, JO 4 nov.

(Voir aussi accord du 12 avril 1999 sur la réduction du temps de travail)

1 - Heures supplémentaires

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées dans les limites fixées par la législation en vigueur, après simple information de l'inspecteur du travail, et s'ils existent, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà d'une durée normale de travail de 39 heures par semaine.

Elles donneront lieu à :

— soit une majoration de salaire fixée comme suit :

- 25 p. 100 pour les huit premières heures ;
- 50 p. 100 pour les heures suivantes.

— soit à un repos (indépendamment du repos compensateur de l'article L. 212-5-1 du code du travail) fixé comme suit :

- 125 p. 100 pour les huit premières heures ;
- 150 p. 100 pour les heures suivantes.

Le repos est à prendre dans les deux mois qui suivent l'exécution des heures supplémentaires.

2 - Contingent d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées au-delà d'un contingent annuel de 130 heures pourront être autorisées par l'inspecteur du travail dans les limites prévues par la législation en vigueur après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

(Avenant, 2 déc. 2005, étendu) « 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 vingt heures supplémentaires à un même salarié avant cette consultation.

3 - Repos compensateur

Dans les entreprises de plus de dix salariés, en plus du paiement des heures supplémentaires, l'article L. 212-5-1 du code du travail institue un repos compensateur.

Le repos compensateur est dû pour les heures supplémentaires accomplies au-delà de 42 heures.

La durée de ce repos est égale à 20 p. 100 du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de 42 heures.

Le repos est obligatoire et doit être pris par journée entière ; chacune étant réputée correspondre à 8 heures de repos.

Le repos est pris à la convenance du salarié qui doit le demander huit jours à l'avance.

En cas de refus de l'employeur « pour la bonne marche de l'entreprise », il doit proposer une autre date dans un délai inférieur à deux mois.

Dans toutes les entreprises, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel de 130 heures fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 212-6 ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 p. 100 de ces heures supplémentaires. Le repos prévu à l'alinéa précédent du présent article ne leur est pas applicable.

CHAPITRE VIII

Congés payés annuels

Article 44

Durée des congés payés

Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de « deux jours et demi » ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou à vingt-quatre 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 repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du code du travail ;
- les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles limitées à une durée ininterrompue d'un an ;
- les périodes de service national obligatoire effectuées en tant qu'appelé ou rappelé ;
- les jours d'absence pour maladie dans la limite de deux mois par an et après un 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

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

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. 212-5-1 du code du travail et des périodes assimilées à un temps de travail effectif par l'article L. 223-4 du même code.

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

Article 47

Indemnité compensatrice de congés payés

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

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

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

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

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 congés rémunérés

Article 52

Congés supplémentaires d'ancienneté

La durée des congés est augmentée à raison de :

- un jour ouvrable pour les salariés ayant quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- deux jours ouvrables pour les salariés ayant vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- trois jours ouvrables pour les salariés ayant vingt-cinq 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

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 :

- trois jours en cas d'hospitalisation ;
- trois 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

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

Sans conditions d'ancienneté :

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

Avec ancienneté :

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

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

CHAPITRE X

Autres congés non rémunérés

Article 55

Congé sabbatique

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

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

Service national

1 - Présélection

Les salariés appelés à effectuer leurs trois jours obligatoires d'orientation préliminaire ne subiront pas, de ce fait, de perte de salaire.

2 - Service national

L'exécution du service national obligatoire ne constitue, en aucun cas, une rupture de contrat de travail, mais seulement sa suspension.

Le salarié convoqué pour accomplir son temps de service national obligatoire doit en aviser la direction de l'entreprise.

Lorsqu'il connaît la date présumée de sa libération et, au plus tard dans le mois suivant celle-ci, il doit adresser à cette même direction une demande de réintégration par pli recommandé avec accusé de réception. Cette réintégration sera effectuée de plein droit.

La durée de l'interruption concernant l'exécution du service national obligatoire sera considérée comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté.

Le salarié réintégré après son service national pourra prétendre à trente jours ouvrables de congés.

Toutefois, l'indemnité de congés payés sera calculée sur la base de 1/10 des salaires perçus pendant la période de référence (1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

3 - Périodes de réserves

Les périodes de réserves obligatoires ne sont pas imputées sur le congé annuel, et l'employé, après un an de présence dans l'entreprise reçoit pendant la durée de la période une allocation égale à son salaire, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé à l'employeur.

CHAPITRE XII

Jours fériés

Article 58 **Jours fériés**

(Remplacé par accord du 24 mars 1992, étendu par arrêté du 6 juillet 1992, JO 17 juillet 1992)

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 :

— Six jours fériés par an y compris le 1^{er} Mai, seront obligatoirement chômés.

Excepté pour le 1^{er} Mai, le paiement des jours fériés se fera sous réserve de la présence du salarié les veilles et les lendemains normalement travaillés des jours fériés, sauf absence du salarié autorisée par l'employeur.

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 p. 100, soit compensé par un repos à prendre dans le mois suivant.

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

CHAPITRE XIII

Particularités à l'emploi des femmes et des jeunes

Article 59 **Durée du travail**

Les jeunes travailleurs ou apprentis de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour et de trente-neuf 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

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

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

- de seize à dix-sept ans : vingt pour cent ;
- de dix-sept à dix-huit ans : dix pour cent.

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

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

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur :

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

CHAPITRE XIV

Maternité, adoption, congé parental d'éducation

Article 64

Maternité

(mod. par )

Avenant, 2 déc. 2005, étendu, sans dérogation possible par arr. 24 oct. 2006, JO 4 nov.

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.

(Avenant, 2 déc. 2005, étendu)

| Nombre d'enfants après la naissance | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | |

| Nombre d'enfants d'enfants avant la naissance | | | | | | |
|---|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 1 | 6 semaines avant. | | | | | |
| | 10 semaines après. | | | | | |
| | 16 semaines au total | | | | | |
| 2 | 12 semaines avant. | 6 semaines avant. | | | | |
| | 22 semaines après. | 10 semaines après. | | | | |
| | 34 semaines au total | 16 semaines au total. | | | | |
| 3 | 24 semaines avant. | 12 semaines avant. | 8 semaines avant. | | | |
| | 22 semaines après. | 22 semaines après. | 18 semaines après. | | | |
| | 46 semaines au total. | 34 semaines au total. | 26 semaines au total. | | | |
| 4 | 24 semaines avant. | 24 semaines avant. | 12 semaines avant. | 8 semaines avant. | | |
| | 22 semaines après. | 22 semaines après. | 22 semaines après. | 18 semaines après. | | |
| | 46 semaines au total | 46 semaines au total | 34 semaines au total. | 26 semaines au total. | | |
| 5 | 24 semaines avant. | 24 semaines avant. | 24 semaines avant. | 12 semaines avant. | 8 semaines avant. | |
| | 22 semaines après. | 22 semaines après. | 22 semaines après. | 22 semaines après. | 18 semaines après. | |
| | 46 semaines au total. | 46 semaines au total. | 46 semaines au total. | 34 semaines au total. | 26 semaines au total. | |
| 6 | 24 semaines avant. | 24 semaines avant. | 24 semaines avant. | 24 semaines avant. | 12 semaines avant. | 8 semaines avant. |
| | 22 semaines après. | 22 semaines après. | 22 semaines après. | 22 semaines après. | 22 semaines après. | 18 semaines après. |
| | 46 semaines au total. | 46 semaines au total. | 46 semaines au total. | 46 semaines au total. | 34 semaines au total. | 26 semaines au total. |
| Pathologie de la mère | plus 2 semaines avant. | plus 2 semaines avant. | plus 2 semaines avant. | plus 2 semaines avant. | plus 2 semaines avant. | plus 2 semaines avant. |
| | plus 4 semaines après | plus 4 semaines après | plus 4 semaines après | plus 4 semaines après | plus 4 semaines après | plus 4 semaines après |

Article 65

Adoption (mod. par)

Avenant, 2 déc. 2005, étendu, sans dérogation possible par arr. 24 oct. 2006, JO 4 nov.

(*Avenant, 2 déc. 2005, étendu*) 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 avant adoption | 0 | 1 | 2 | 3 |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Nombre d'enfants après adoption | | | | |
| 1 | 10 semaines | | | |
| 2 | 12 semaines | 10 semaines | | |
| 3 | 20 semaines | 20 semaines | 18 semaines | |
| 4 | 20 semaines | 20 semaines | 20 semaines | 18 semaines |

Article 66 « Congé parental d'éducation » (Avenant, 2 déc. 2005, étendu) (mod. par)

Avenant, 2 déc. 2005, étendu, sans dérogation possible par arr. 24 oct. 2006, JO 4 nov.

(*Avenant, 2 déc. 2005, étendu*) 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.

(*Avenant, 2 déc. 2005, étendu*) 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 :

- un mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption s'il entend bénéficier de son droit à l'issue de ce congé.
- deux 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.

(*Avenant, 2 déc. 2005, étendu*) 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 A.R. un mois avant le terme initialement prévu.

(*Avenant, 2 déc. 2005, étendu*) 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

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.

| ANCIENNETÉ | DURÉE 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 deux ans d'ancienneté, percevra, après l'observation d'un délai de carence défini ci-après, une indemnité complémentaire calculée de façon à ce qu'il reçoive :

- après deux ans de présence : 60 jours à 75 p. 100 ;

- après trois ans de présence : 30 jours à 90 p. 100 ;

30 jours à 66 p. 100 ;

30 jours à 100 p. 100 ;

- après cinq ans de présence :

30 jours à 75 p. 100 ;

| | |
|----------------------------------|-------------------------|
| — après huit ans de présence : | 30 jours à 100 p. 100 ; |
| | 10 jours à 90 p. 100 ; |
| | 30 jours à 75 p. 100 ; |
| | 10 jours à 66 p. 100 ; |
| — après dix ans de présence : | 60 jours à 100 p. 100 ; |
| | 30 jours à 75 p. 100 ; |
| — après quinze ans de présence : | 90 jours à 100 p. 100. |

Le complément de salaire sera versé suivant les modalités suivantes :

- à partir de 2 ans d'ancienneté : à compter du 15^e jour d'absence calendaire ;
- à partir de 3 ans d'ancienneté : à compter du 11^e jour d'absence calendaire.

L'indemnité susvisée ne peut être versée pendant plus de deux ou trois mois suivant le cas 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 trois derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Article 68

Maladie professionnelle, accident du travail

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 professionnelle, accident du travail ou accident du trajet considéré comme accident du travail par la sécurité sociale, lorsqu'il touchera des indemnités journalières au titre de l'assurance maladie, et sous réserve de comptabiliser deux ans d'ancienneté, percevra, à compter du premier jour d'absence (^{*}) une indemnité complémentaire calculée de façon qu'il reçoive :

- après deux ans de présence : 60 jours à 75 p. 100 ;

| | |
|----------------------------------|-------------------------|
| — après trois ans de présence : | 30 jours à 90 p. 100 ; |
| | 30 jours à 66 p. 100 ; |
| — après cinq ans de présence : | 30 jours à 100 p. 100 ; |
| | 30 jours à 75 p. 100 ; |
| — après huit ans de présence : | 30 jours à 100 p. 100 ; |
| | 10 jours à 90 p. 100 ; |
| | 30 jours à 75 p. 100 ; |
| | 10 jours à 66 p. 100 ; |
| — après dix ans de présence : | 60 jours à 100 p. 100 ; |
| | 30 jours à 75 p. 100 ; |
| — après quinze ans de présence : | 90 jours à 100 p. 100. |

L'indemnité susvisée ne peut être versée pendant plus de deux ou trois mois, suivant le cas, 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 trois derniers mois précédant l'arrêt de travail.

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

CHAPITRE XVI

Salaires et primes

(Voir Salaires)

Article 69

Modalité de calcul des salaires

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

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 Égalité de salaire et d'emploi

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

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

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 15 p. 100 ou d'avantages correspondants s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Article 73 Garantie de rémunération annuelle (mod. par ✨)

Accord 28 janv. 1994, étendu par arr. 21 juill. 1994, JO 3 août

Avenant, 2 déc. 2005, étendu par arr. 12 mai 2006, JO 25 mai, sans dérogation possible

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

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

A - Au 31 décembre ou à la date de clôture de l'exercice, ou lors du départ du salarié de l'entreprise, l'employeur vérifie que le montant total des salaires bruts perçus pour la période considérée est au moins 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 ;
- (*Avenant 2 déc. 2005, étendu*) 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 du dit accord ;
- d'exclure les salariés qui seraient embauchés après la date d'application du présent accord du bénéfice des dispositions concernant l'ancienneté.

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

Article 74 **Mutations de poste**

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**

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

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

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

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

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

CHAPITRE XVII

Résiliation du contrat de travail

Article 77

Procédure de licenciement

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

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

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

| | ANCIENNETÉ | DÉLAI DE CONGÉ |
|--------------|----------------------------|----------------|
| Démission | Moins de 6 mois | 15 jours |
| Démission | 6 mois ou plus | 1 mois |
| Licenciement | Moins de 6 mois | 15 jours |
| Licenciement | De 6 mois à moins de 2 ans | 1 mois |
| Licenciement | 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

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

Sauf en cas de faute grave, il sera alloué aux salariés licenciés une indemnité de licenciement tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et dont le montant est déterminé comme suit :

- à partir de deux ans de présence continue dans l'entreprise, un dixième du salaire mensuel moyen des trois derniers mois par année de service ;
- à partir de dix ans de présence continue dans l'entreprise, un cinquième du salaire mensuel moyen des douze derniers mois par année de service à compter de la première année.

Article 81 Départ en retraite (mod. par 🗡)

Avenant, 2 déc. 2005, étendu, sans dérogation possible par arr. 24 oct. 2006, JO 4 nov.

1 - Départ en retraite

Le départ en retraite ne constitue pas 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 la moitié de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 80 de la présente convention, 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

L'employeur qui décide de mettre à la retraite un salarié devra le faire en respectant le délai de prévenance de six mois afin de permettre au salarié de faire liquider sa retraite et à condition que le salarié puisse prétendre à une pension de retraite à taux plein pour 150 trimestres de cotisations (*Avenant 2 déc. 2005, étendu par arr. 24 oct. 2006, JO 4 nov., à l'exclusion de cette modification : Les termes « pour 150 trimestres de cotisations » sont supprimés.*)

Les salariés percevront une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 80 de la présente convention.

En tout état de cause, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Dispositions diverses

Article 82 Conciliation et interprétation (mod. par 🗡)

Avenant, 2 déc. 2005, étendu, sans dérogation possible par arr. 24 oct. 2006, JO 4 nov.

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.

(*Avenant, 2 déc. 2005, étendu*) 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

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

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

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

Annexe cadres

Avenant du 11 octobre 1989

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

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 oeuvre d'une technicité et laissant à l'intéressé une marge d'initiative et de responsabilité ;
- par ailleurs, pour la détermination du statut de cadre et de sa position hiérarchique, il sera fait référence à la grille de classification professionnelle annexée à la présente convention.

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 trois mois.

Exceptionnellement, cette durée pourra être prolongée par l'employeur avec l'accord du salarié, sans que la durée totale de la période d'essai puisse excéder six mois.

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

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

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

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

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

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

Article 7

Prime d'ancienneté

(Avenant, 2 déc. 2005, non étendu : Garantie de rémunération annuelle)

(mod. par ✦)

Accord 28 janv. 1994, étendu par arr. 21 juill. 1994, JO 3 août

Avenant, 2 déc. 2005, non étendu, sans dérogation possible

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPS ;

DICA ;

Chambre syndicale des armuriers et commerçants détaillants en armes et munitions.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CFTC.

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

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

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

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

- les heures supplémentaires ;
- les majorations liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire, sauf primes d'intéressement liées aux résultats de l'entreprise (conformément à l'ordonnance de 1986) (*Avenant, 2 déc. 2005, non étendu : Les termes « sauf primes d'intéressement liées aux résultats de l'entreprise (conformément à l'ordonnance de 1986) » sont supprimés*) ;
- 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 du dit accord ;
- d'exclure les salariés qui seraient embauchés après la date d'application du présent accord du bénéfice des dispositions concernant l'ancienneté.

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

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**

Tout cadre licencié qui a droit au délai-congé reçoit, après deux ans de présence continue dans l'entreprise, une indemnité de licenciement égale à un dixième du salaire mensuel moyen des trois derniers mois par année de présence ou des douze derniers mois, selon la formule la plus favorable pour le salarié.

A partir de cinq ans de présence continue en qualité de cadre, cette indemnité est égale à un cinquième du salaire mensuel moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois par année de présence, selon la formule la plus favorable pour le salarié, à compter de la première année en qualité de cadre, sans pouvoir être supérieure toutefois à huit fois ce salaire.

Tout cadre licencié âgé de cinquante ans et plus et ayant au moins vingt ans d'ancienneté continue en qualité de cadre verra son indemnité de licenciement portée au plafond de huit mois prévu à l'alinéa précédent.

Article 11 **Retraite** **(mod. par 🗨️)**

Avenant, 2 déc. 2005, étendu, sans dérogation possible par arr. 24 oct. 2006, JO 4 nov.

Mise à la retraite

A partir de soixante ans et sous réserve que le salarié puisse bénéficier d'une pension de retraite à taux plein, le contrat de travail pourra être résilié par l'employeur.

(Al précédent remplacé par avenant 2 déc. 2005 étendu par arr. 24 oct. 2006, JO 4 nov., à l'exclusion de cette modification) Dès lors que le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein, le contrat de travail pourra être résilié par l'employeur.

L'employeur devra toutefois convoquer le salarié à un entretien préalable et lui notifier sa mise à la retraite par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'employeur devra prévenir l'intéressé six mois avant la date à laquelle il sera mis fin à son contrat de travail.

Le cadre mis à la retraite à l'initiative de l'employeur percevra une allocation de fin de carrière dont le montant ne pourra être inférieur à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Départ en retraite

Le cadre prenant sa retraite de sa propre initiative, à un âge supérieur ou égal à soixante ans, percevra une allocation de fin de carrière en fonction de son ancienneté dans l'entreprise et déterminée comme suit :

- 1 mois de salaire après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois de salaire après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 mois de salaire après vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 mois de salaire après trente ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le cadre qui désire prendre sa retraite devra prévenir son employeur trois mois avant la date à laquelle il mettra fin à son contrat de travail.

(NDLR : la brochure du JO précise par erreur que l'alinéa 3 du paragraphe 2 est exclu de l'extension alors qu'il s'agit de l'alinéa 2.)

Annexe I

Classification professionnelle

(mod. par )

Accord 21 mars 2003, étendu par arr. 6 oct. 2003, JO 15 oct., applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1^{er} nov. 2003

Accord 4 nov. 2004, non étendu

Avenant 9 nov. 2006, non étendu, sans dérogation possible

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPS ;

DICA ;

Chambre syndicale des armuriers et commerçants détaillant en armes et munitions.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

CFE-CGC.

| | Coeff (cf annexe 2) | Statut (cf annexe 1) |
|--|---------------------|----------------------|
| Services généraux : | | |
| Personnel d'entretien | 140 | e |
| Agent de sécurité | | |
| Assure la surveillance des locaux, de jour ou de nuit, contrôle la clientèle et établit un rapport en cas d'incident | 140 | e |
| Agent de sécurité confirmé | | |

| | | |
|--|-----|----|
| Assure la surveillance des locaux, de jour ou de nuit, contrôle la clientèle, établit un rapport en cas d'incident et peut effectuer des rondes | 160 | e |
| Chef d'équipe sécurité | | |
| Assure la sécurité, gère les plannings et anime les agents | 220 | am |
| Chauffeur VL | | |
| Effectue des livraisons sur voiture légère, pouvant préparer et nettoyer le matériel à livrer et effectuer divers travaux d'atelier | 150 | e |
| Chauffeur PL | | |
| Effectue des livraisons sur poids lourds | 170 | e |
| Entrepôt-logistique : | | |
| Aide magasinier | | |
| Exécute des travaux de manutention, de déchargement, de rangement, suivant les directives reçues | 130 | e |
| Magasinier | | |
| Est capable de réceptionner la marchandise, de la ranger, de préparer des commandes, d'emballer et d'expédier la marchandise ; possède la connaissance des stocks | 150 | e |
| Chef magasinier/gestionnaire de stocks | | |
| Magasinier qui assure une gestion optimisée des stocks et contrôle le travail des magasiniers placés sous ses ordres | 220 | am |
| Responsable/directeur d'entrepôt | | |
| Met en œuvre les moyens techniques et humains sur son site pour garantir l'approvisionnement des magasins. Il organise sur son site l'ensemble des missions de l'entrepôt, de la réception à l'expédition des marchandises. Il anime hiérarchiquement l'ensemble du personnel de l'entrepôt. | | |
| - établissement de moins de 10 salariés | 220 | am |
| - établissement de plus de 10 salariés | 250 | am |
| - établissement de plus de 20 salariés (possède une délégation de pouvoirs) | 320 | c |
| Technique produit : | | |
| La dominante de ce métier est la compétence technique et le travail en atelier (réglage, préparation, réparation). Mais le technicien peut être amené occasionnellement à réaliser des missions telles que celles précisées au poste «Vente» et en annexe 3. | | |
| Technicien d'atelier débutant | 130 | e |
| Technicien d'atelier | | |
| Possède plus d'un an de pratique professionnelle | 140 | e |
| Technicien d'atelier confirmé | | |
| Technicien d'atelier maîtrisant avec aisance les composants | 160 | e |

essentiels de son métier

Technicien d'atelier confirmé et titulaire de la maîtrise EVM (Avenant 9 nov. 2006, non étendu : la mention « de la maîtrise EVM » est remplacée par la mention « du CQP technicien-vendeur en produits sport (maîtrise professionnelle) option maintenance cycle, option produits de glisse, options sports de raquettes ») 170 e

Technicien d'atelier expert

Technicien d'atelier confirmé possédant une maîtrise technique reconnue sur l'ensemble des composants de son métier ; fait référence sur ce métier dans l'entreprise 180 e

Chef d'équipe atelier

Gère les plannings et anime une équipe 220 am

Conseiller technique glisse :

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

Conseiller technique glisse débutant

(moins d'un an ou d'une saison de pratique) 130 e

Conseiller technique glisse 140 e

Conseiller technique glisse confirmé

Conseiller technique glisse maîtrisant avec aisance les composants essentiels de son métier 160 e

Conseiller technique glisse confirmé et titulaire de la maîtrise EVM (Avenant 9 nov. 2006, non étendu : la mention « de la maîtrise EVM » est remplacée par la mention « du CQP technicien-vendeur en produits sport (maîtrise professionnelle) option maintenance cycle, option produits de glisse, options sports de raquettes ») 170 e

Conseiller technique glisse expert

Conseiller technique glisse confirmé possédant une maîtrise technique reconnue sur l'ensemble des composants de son métier ; fait référence sur ce métier dans l'entreprise 190 e

Chef d'équipe glisse 220 am

Responsable de maintenance

Assure la maintenance de l'ensemble des équipements du personnel saisonnier (machine, matériel, parc locatif) 220 am

Vente :

La mission essentielle du vendeur repose sur l'accueil et la relation avec le client. Mais il peut être amené à effectuer ponctuellement d'autres missions telles que celles prévues en annexe 3.

Vendeur débutant 130 e

| | | |
|--|-----|----|
| Vendeur | | |
| Possède plus d'un an de pratique professionnelle | 140 | e |
| Vendeur confirmé | | |
| Vendeur ayant au moins quatre ans de pratique professionnelle et maîtrisant avec aisance les composants essentiels de son métier | 160 | e |
| Vendeur expert | | |
| Vendeur confirmé possédant une maîtrise technique reconnue sur l'ensemble des composants de son métier ; fait référence sur ce métier dans l'entreprise | 180 | e |
| Animateur de ventes | | |
| Vendeur confirmé ayant la connaissance particulièrement approfondie du ou des secteur(s) dont il a la charge (produit, stock, technique de vente, service...). Il peut être associé aux achats et former les vendeurs. Dans le cadre des délégations confiées, il assure une animation fonctionnelle | 190 | e |
| Animateur commercial | | |
| Animateur de ventes capable également de missions ponctuelles telles que celles de représentation et de négociation auprès de clubs sportifs, de collectivités locales, de comités d'entreprises ou d'autres clientèles de ce type. Il peut avoir une certaine latitude d'action sur les prix | 200 | e |
| Autres postes commerciaux : | | |
| Animateur de produit/Merchandiseur | | |
| Spécialement chargé de la mise en valeur des produits dans le magasin | 170 | e |
| Responsable/animateur de rayon(s) | | |
| Anime un rayon ou un groupe de rayons, contrôle une équipe de vendeurs rattachés au(x) rayon(s), dynamise les ventes, applique et fait appliquer les consignes et décisions de sa direction | 220 | am |
| Responsable de département | | |
| Dans les établissements de plus de 10 salariés, anime plusieurs rayons et pilote une équipe de vendeurs et d'animateurs de rayons. Il optimise avec autonomie la gestion commerciale et l'offre marchande. Il anime le personnel et peut gérer les paies de son département (cf annexe 4) | 320 | c |
| Agent commercial | | |
| Cadre disposant du statut d'agent commercial particulièrement chargé de la commercialisation des produits de l'entreprise | 320 | c |
| Hôtesse (hôte) de caisse et d'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. | | |
| Hôtesse (hôte) de caisse et d'accueil débutant | 130 | e |
| Hôtesse (hôte) de caisse et d'accueil | | |

| | | |
|--|-----|----|
| Possède au moins trois mois de pratique professionnelle | 140 | e |
| Hôtesse (hôte) de caisse et d'accueil confirmé(e) | | |
| Hôtesse (hôte) de caisse et d'accueil maîtrisant avec aisance les composants essentiels de son métier | 160 | e |
| Responsable de caisse | | |
| Dans les établissements disposant d'une équipe d'hôtesse de caisse, le responsable de caisse anime cette équipe et contribue à leur formation et à leur suivi. Il organise le passage en caisse des clients en veillant à la qualité de l'accueil et du service client. Il contrôle les opérations d'arrêt et de lecture de caisses et règle tous les litiges avec les clients. Dépend du directeur de magasin | 220 | am |
| Secrétariat-Assistance aux différentes fonctions de l'entreprise (Logistique-Achats-Ressources humaines) : | | |
| Tous ces postes nécessitent la maîtrise de l'outil informatique. | | |
| Employé(e) administratif débutant(e) | | |
| moins d'un an de pratique professionnelle | 130 | e |
| Secrétaire-hôtesse (hôte) débutante | | |
| Accueil téléphonique et du public, divers travaux administratifs et de secrétariat | 140 | e |
| Secrétaire-hôtesse (hôte) | | |
| Accueil téléphonique et du public, divers travaux administratifs et de secrétariat, a plus d'un an de pratique professionnelle | 150 | e |
| Secrétaire-hôtesse (hôte) confirmé(e) | | |
| Secrétaire-hôtesse maîtrisant pleinement les composants essentiels de son métier | 160 | e |
| Assistant(e) | | |
| Assistance aux différentes fonctions de l'entreprise (logistique, achat, ressources humaines) | 150 | e |
| Assistant(e) confirmé(e) | | |
| Assistance aux différentes fonctions de l'entreprise (logistique, achat, ressources humaines), compétence au niveau du budget | 180 | e |
| Assistant(e) expert | | |
| 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 | 200 | e |
| Assistant(e) de direction | | |
| Attaché(e) à un cadre de direction, l'assistant(e) de direction gère la confidentialité et fait preuve d'une grande autonomie | 250 | am |
| Informatique : | | |
| Technicien | | |
| Effectue l'installation de produits bureautiques/informatiques, | 180 | e |

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

Technicien confirmé

Maîtrisant avec aisance les composants essentiels de son métier 220 am

Analyste programmeur

Assure la confection et la programmation d'un ou des dossiers techniques. Il participe à la maintenance, au développement des applications auxquelles il est associé, et à l'analyse fonctionnelle et organique des projets 240 am

Administrateur de réseaux informatiques/Webmaster

Assure l'administration, la gestion et l'assistance des serveurs de réseaux informatiques et de leurs applications, incluant le contrôle du trafic, l'installation et la configuration des logiciels ainsi que la mise en place de nouveaux serveurs 240 am

Ingénieur

Diplômé d'une école d'ingénieurs. Chargé de coordonner l'ensemble des systèmes/réseaux informatiques d'une entreprise. Il crée, met en application, adapte les différents systèmes informatiques aux besoins de l'entreprise 320 c

Chef de projet

Coordonne la conception, la réalisation et la mise en œuvre d'une application informatique. Il analyse les besoins des utilisateurs, étudie la faisabilité des projets, participe à l'élaboration du cahier des charges et contrôle l'avancement des projets. Anime et encadre une équipe 450 c

Comptabilité :

Aide-comptable

Titulaire du CAP d'aide-comptable ou ayant une expérience ou un niveau équivalent et qui, suivant les directives du comptable, tient et vérifie les livres, journaux auxiliaires et comptes dont il a la charge 160 e

Comptable

Possède les connaissances nécessaires pour tenir et contrôler les livres légaux et journaux auxiliaires de la comptabilité générale, traduit en comptabilité les opérations commerciales et financières, les compose, les ventile pour en réduire le prix de revient, justifie le solde de ces comptes 190 e

Comptable confirmé(e)

Maîtrisant avec aisance les composants essentiels de son métier 220 am

Comptable expert(e)

Comptable confirmé possédant une maîtrise technique reconnue sur l'ensemble des composants de son métier ; fait référence sur ce métier dans l'entreprise 250 am

Chef comptable

Responsable de l'ensemble de la comptabilité générale 380 c

Service Achats :

Approvisionnement débutant

Moins d'un an de pratique. Assure la mise en place des marchandises en magasins et leur réapprovisionnement, assure la disponibilité des produits sur les entrepôts 190 e

Approvisionnement

Assure la disponibilité des produits dans les magasins et l'optimisation des volumes de stock 220 am

Approvisionnement confirmé

Approvisionnement capable de transmettre son savoir 280 am

Approvisionnement 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 320 c

Acheteur junior-responsable de marché/produit

Organise les achats, les négocie au meilleur coût, afin de respecter les ventes prévues, les niveaux de marge et de stock, a moins de 18 mois d'expérience 280 am

Acheteur-responsable de marché/produit

Organise les achats, les négocie au meilleur coût, afin de respecter les ventes prévues, les niveaux de marge et de stock 320 c

Acheteur confirmé-responsable de marché/produit

Acheteur-responsable de marché/produit, organise les achats, les négocie au meilleur coût, afin de respecter les ventes prévues, les niveaux de marge et de stock, et participe à la politique d'achat de l'entreprise 350 c

Chef de groupe

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... 380 c

Animation et gestion de magasins :

Responsable de magasin

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

- magasin de moins de 10 salariés (cf annexe 4) 220 am

- magasin de plus de 10 salariés (cf annexe 4) 250 am

- magasin de plus de 20 salariés (cf annexe 4) 320 c

Directeur 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, le directeur de magasin dispose d'une large délégation de pouvoir.

| | | |
|---|-----|---|
| - magasin de moins de 10 salariés (cf annexe 4) | 320 | c |
| - magasin de plus de 10 salariés (cf annexe 4) | 350 | c |
| - magasin de plus de 20 salariés (cf annexe 4) | 380 | c |

Directeur régional

Coordonne et supervise plusieurs magasins.

| | | |
|---|-----|---|
| - magasin de moins de 10 salariés animé par un responsable de magasin (cf annexe 4) | 320 | c |
| - magasin de moins de 10 salariés animé par un directeur de magasin (cf annexe 4) | 350 | c |
| - magasin de plus de 10 salariés animé par un responsable de magasin (cf annexe 4) | 350 | c |
| - magasin de plus de 10 salariés animé par un directeur de magasin (cf annexe 4) | 420 | c |

| | | |
|---|-----|---|
| Responsable d'une ou plusieurs des grandes fonctions de l'entreprise (administratif, financier, commercial, social, technique ou informatique) qui, par délégation permanente de l'employeur, a la charge de diriger, coordonner, contrôler le travail d'un certain nombre d'agents de différents niveaux placés sous son autorité ou cadre qui n'a pas de responsabilité hiérarchique mais qui, en fonction du travail qui lui est confié, a des responsabilités importantes | 390 | c |
|---|-----|---|

| | | |
|--|-----|---|
| Directeur d'une ou plusieurs des grandes fonctions de l'entreprise (administratif, financier, commercial, social, technique ou informatique) | 500 | c |
|--|-----|---|

| | | |
|------------------------------|-----|---|
| Adjoint au directeur général | 550 | c |
|------------------------------|-----|---|

| | | |
|-------------------|-----|---|
| Directeur général | 600 | c |
|-------------------|-----|---|

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

(2) Dans chaque métier, le passage à un coefficient supérieur se fera selon un ensemble de critères : l'ancienneté, les compétences comportementales (disponibilité - esprit d'équipe - sens de l'accueil et du service-client...), les compétences techniques 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.

Complément véhicule de loisirs (VDL)

(Résultant de l'accord du 22 mars 2003, étendu par arrêté du 6 octobre 2003, JO 15 octobre 2003 applicable le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au

| | Coeff (cf annexe 2) | Statut (cf annexe 1) |
|--|---------------------|----------------------|
| Personnel d'entretien | | |
| Personnel d'entretien | | |
| Assure le nettoyage et la propreté des locaux, du terrain d'exposition, du matériel exposé et du stock | 140 | e |
| Personnel commercial | | |
| Vendeur magasin (cf annexe 3) | | |
| Vendeur ou vendeuse magasin débutant, sans formation | 130 | e |
| Vendeur ou vendeuse magasin qualifié - dans la vente - débutant | 140 | e |
| Vendeur ou vendeuse magasin ayant au moins 2 ans de pratique professionnelle | 160 | e |
| Vendeur ou vendeuse magasin ayant au moins 4 ans de pratique professionnelle | 175 | e |
| Vendeur Véhicules de Loisirs (cf annexe 4) | | |
| Vendeur ou vendeuse en VDL débutant, sans formation | 140 | e |
| Vendeur ou vendeuse en VDL qualifié - dans la vente - débutant | 160 | e |
| Cette qualification peut être également en cours d'acquisition dans le cadre d'une formation en alternance (cf notamment le dispositif CQ- «Vendeur de VDL» en cours avec l'AFPA). Ce coefficient correspondra alors au niveau d'entrée du CQ. | | |
| Vendeur ou vendeuse de VDL ayant au moins 2 ans de pratique professionnelle | 170 | e |
| Vendeur ou vendeuse de VDL, ayant acquis une qualification spécifique aux véhicules de loisirs | 175 | e |
| Cette qualification peut être acquise dans le cadre d'une formation en alternance (cf notamment le dispositif CQ «Vendeur de VDL» mis en place avec l'AFPA). Ce coefficient correspondra alors au niveau visé à l'issue du CQ. | | |
| L'attribution de ce coefficient peut alors être conditionnée par la réussite à l'évaluation mis en place dans le cadre de la formation en alternance. | | |
| Vendeur ou vendeuse de VDL, qualifié et ayant au moins 4 ans de pratique professionnelle | 185 | e |
| Conseiller financier | | |
| Conseiller financier | | |
| Est capable de conseiller les clients pour l'optimisation du financement des VDL, d'assurer la constitution et la gestion des dossiers auprès des différents organismes financiers, et de veiller à leurs aboutissements | 170 | e |

| | | |
|---|-----|----|
| Chauffeur-Livreur, titulaire du permis E | | |
| Assure la livraison des VDL auprès des clients | 160 | e |
| Personnel d'atelier | | |
| Préparateur/réparateur débutant, sans formation | 130 | e |
| Magasinier d'atelier | 150 | e |
| Est capable de réceptionner les marchandises, de les mettre en stock, de préparer les commandes, d'emballer et d'expédier des produits, d'assurer la gestion informatisée des stocks ainsi que l'approvisionnement des pièces nécessaires au bon fonctionnement de l'atelier. | | |
| Employé d'atelier ou préparateur/réparateur qualifié débutant | 160 | e |
| La qualification peut avoir été acquise et validée dans un des domaines de compétences sollicités dans les activités d'atelier, notamment la carrosserie, la menuiserie agencement, l'électricité, la plomberie, la mécanique. | | |
| Elle peut être également en cours d'acquisition dans le cadre d'une formation en alternance (cf notamment le dispositif CQ « Préparateur-Réparateur en VDL » en cours avec l'AFPA). Ce coefficient correspondra alors au niveau d'entrée du CQ. | | |
| Préparateur/réparateur, ayant au moins 2 ans de pratique professionnelle | 170 | e |
| Préparateur-réparateur ayant acquis une qualification spécifique aux véhicules de loisirs | 175 | e |
| Cette qualification peut être acquise dans le cadre d'une formation en alternance (cf notamment le dispositif CQ « Préparateur-Réparateur en VDL » mis en place avec l'AFPA). Ce coefficient correspondra alors au niveau visé à l'issue du CQ. | | |
| L'attribution de ce coefficient peut alors être conditionnée par la réussite à l'évaluation mis en place dans le cadre de la formation en alternance. | | |
| Le préparateur-réparateur peut également être titulaire d'un BEP avec mention complémentaire « aménagement et rénovation des véhicules spécifiques ». | | |
| Préparateur-réparateur qualifié effectuant tous les travaux de préparation et de réparation de VDL | 185 | e |
| Réceptionniste | | |
| Est capable de recevoir la clientèle, d'établir les plannings, les fiches de travail et les devis et de suivre les demandes et recours en garantie | 185 | e |
| Responsable d'atelier | | |
| Dirige un atelier avec un effectif compris entre un et huit employés, organise le travail, prend les rendez-vous avec la clientèle, traite avec les experts, a une connaissance parfaite du produit et est à même de traiter les litiges. Il effectue lui-même certains travaux (cf annexe 5) | 240 | am |
| Chef d'atelier | | |
| Dirige un atelier avec un effectif de plus de huit employés, organise le travail, prend les rendez-vous avec la clientèle, traite | 280 | am |

avec les experts, a une connaissance parfaite du produit et est à même de traiter un litige (cf annexe 5)

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

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

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

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

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

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

Salaires

Accord du 2 décembre 2003

(Étendu par arrêté du 22 juin 2004, JO 2 juillet 2004)

Article 1

En application de l'accord du 22 mars 2003 remplaçant le «complément caravane» figurant dans l'annexe de la classification professionnelle «sports et loisirs» du «Commerce des articles de sports et équipements de loisirs», il est inséré un nouveau coefficient 175.

Article 2

Les salaires minima conventionnels sont augmentés à compter du 1^{er} janvier 2004. Ils sont ainsi fixés selon la grille ci-dessous :

| Coefficients | Taux horaire brut en euros |
|--------------|-------------------------------|
| 130 | 7,19 |
| 140 | 7,25 |
| 150 | 7,30 |
| 160 | 7,44 |
| 170 | 7,57 |
| 175 | 7,70 |
| 180 | 7,85 |
| 185 | 7,98 |
| 190 | 8,08 |
| 200 | 8,39 |

| | |
|-----|-------|
| 200 | 8,39 |
| 220 | 8,92 |
| 240 | 9,32 |
| 250 | 9,63 |
| 280 | 10,46 |
| 290 | 10,77 |
| 320 | 11,57 |
| 350 | 12,42 |
| 380 | 13,28 |
| 390 | 13,56 |
| 420 | 14,43 |
| 450 | 15,29 |
| 500 | 16,71 |
| 550 | 18,35 |
| 600 | 19,98 |

Article 3

Le présent texte sera déposé en application de l'article L. 132-10 du Code du travail et les parties signataires en demeurant l'extension conformément aux articles L. 133-8 et suivants du même code.

Accord du 12 mai 2005

(Étendu par arr. 4 août 2005, JO 17 août applicable à compter du 1^{er} juillet 2005)

Article 1

Lors de la réunion de la Commission Paritaire du 12 mai 2005, les parties signataires sont convenues de procéder à une augmentation des salaires minima conventionnels.

Les salaires minima conventionnels de la branche, outre le fait d'être à nouveau présentés sous la forme de salaires bruts mensuels, sont ainsi augmentés conformément au tableau ci-dessous :

| Coefficients | Salaires bruts mensuels | Coefficients | Salaires bruts mensuels |
|--------------|-------------------------|--------------|-------------------------|
| 130 | 1218 | 250 | 1510 |
| 140 | 1223 | 280 | 1608 |
| 150 | 1228 | 320 | 1820 |
| 160 | 1238 | 350 | 1940 |
| 170 | 1253 | 380 | 2070 |
| 175 | 1262 | 390 | 2160 |
| 180 | 1273 | 420 | 2300 |

| | | | |
|-----|------|-----|------|
| 180 | 1273 | 420 | 2300 |
| 185 | 1282 | 450 | 2516 |
| 190 | 1298 | 500 | 2700 |
| 200 | 1318 | 550 | 2900 |
| 220 | 1400 | 600 | 3150 |
| 240 | 1460 | | |

Article 3

Cet accord sera applicable le 1^{er} juillet 2005.

Article 3

Le présent texte sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 132-2-2 du Code du travail.

À 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 6 juin 2006

(Étendu par arr. 18 oct. 2006, JO 29 oct., applicable à compter du 1^{er} juill. 2006)

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 du Commerce des Articles de Sport et Equipements de Loisirs.

Article 2

Grille des salaires minima conventionnels

Les salaires minima conventionnels de la branche, définis pour une durée de travail égale à la durée légale de travail, sont augmentés de 2 %, conformément au tableau ci-dessous :

| Coefficients | Salaires bruts mensuels | Coefficients | Salaires bruts mensuels |
|--------------|-------------------------|--------------|-------------------------|
| 130 | 1242 | 250 | 1540 |
| 140 | 1247 | 280 | 1640 |
| 150 | 1253 | 320 | 1856 |
| 160 | 1263 | 350 | 1979 |
| 170 | 1278 | 380 | 2111 |
| 175 | 1287 | 390 | 2203 |
| 180 | 1298 | 420 | 2346 |
| 185 | 1308 | 450 | 2566 |
| 190 | 1324 | 500 | 2754 |
| 200 | 1344 | 550 | 2958 |

| | | | |
|-----|------|-----|------|
| 200 | 1344 | 550 | 2958 |
| 220 | 1428 | 600 | - |
| 240 | 1489 | | |

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} juillet 2006.

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.

À 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.

Textes complémentaires

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle CCPNEFP

Accord du 26 septembre 2001 portant création de la CPNEFP (Étendu 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)

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 concourt au reclassement des salariés,
 - elle est invitée à se préoccuper des problèmes d'emploi soulevés par les déséquilibres durables entre l'offre et la demande et des problèmes résultant de l'évolution des qualifications en fonction notamment de l'introduction et du développement des nouvelles technologies;
 - elle concourt à l'insertion professionnelle des jeunes.

Dans le cadre de cette mission, la CPNEFP aura accès au Rapport annuel de branche, remis à la Commission nationale paritaire.

- 2) En matière de formation professionnelle, la CPNEFP a notamment pour mission :
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics 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 suivre, dans le cadre des attributions qui lui sont dévolues, l'application des accords conclus sous l'égide de l'article 40-1 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié ;
 - de définir les conditions de mise en oeuvre des différents contrats d'alternance prévus par l'accord du 3 juillet 1991 modifié par les avenants du 5 juillet 1994 et du 26 février 1997; elle pourra demander la mutation des fonds perçus par l'OPCA au titre de l'alternance au profit du CFA national ;
 - la CPNEFP pourra décider que des actions de formation sont considérées comme prioritaires en fonctions de certaines caractéristiques relatives notamment :
 - aux objectifs de la formation,
 - au public de la formation,
 - au contenu de la formation,
 - à la durée de l'action de formation,
 - au niveau de l'action de formation,
 - à la sanction de la formation,
 - à l'organisation collective de l'action de formation.

Dans le cadre de sa mission, la CPNEFP procède à l'examen annuel :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du ministère de l'Éducation nationale ou du ministère de l'Emploi et de la Solidarité,
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaires, en concertation avec l'échelon régional,
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue menées dans la profession.

La CPNEFP peut procéder à l'élaboration de certificats de qualification professionnelle (CQP), qui auront pour objectif de valider l'obtention de qualifications professionnelles, notamment pour les jeunes dans le cadre des contrats de qualification.

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

Tous les deux ans, un président et un vice-président appartenant à un collège distinct sont élus par leur collège respectif.

À 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

(Modifié par accord du 11 juin 2003, étendu par arrêté du 3 décembre 2003, JO 12 décembre 2003)

- 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

L'indemnisation des participants à toutes les réunions de la CPNEFP se fera selon les modalités prévues à l'article 5 de la convention collective du commerce des articles de sports et équipements de loisirs.

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.

Formation professionnelle

Accord du 27 juin 2001 (Étendu par arr. 27 nov. 2001, JO 6 déc.) (mod. par)

Accord 18 nov. 2002, étendu par arr. 7 juill. 2003, JO 18 juill.

Accord 12 nov. 2003, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPS.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC.

Accord 12 mai 2005 non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPS ;

DICA ;

Chambre syndicale des armuriers et commerçants en armes et munitions.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC.

Avenant 1^{er} déc. 2006, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2007

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPS ;

DICA ;

Chambre syndicale des armuriers et commerçants détaillant en armes et munitions.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO ;

CFE-CGC.

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

(modifié par accord du 18 novembre 2002, non étendu)

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 d'origine

Désignation de l'OPCA

- Les signataires conviennent de confier la collecte et la gestion des fonds visés aux articles L. 951 et L. 952-1 du Code du travail, à titre exclusif (termes exclus de l'extension par arrêté du 27 novembre 2001, JO 6 décembre 2001) au FORCO .

- Cette mission confiée à l'OPCA de branche est organisée différemment selon qu'il s'agit d'entreprises de moins de 10 salariés, ou d'entreprises de 10 salariés et plus.

Article 3 nouveau

Désignation de l'OPCA

(mod. par ✨)

Avenant 1^{er} déc. 2006, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2007

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPS :

DICA :

Chambre syndicale des armuriers et commerçants détaillant en armes et munitions.

Syndicat(s) de salariés :

CGT FO :

CFE-CGC.

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.

(Annulé et remplacé par art. 16-1 et 16-2 de l'accord du 12 mai 2005, non étendu)

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

(Annulé et remplacé par art. 16-1 et 16-2 de l'accord du 12 mai 2005, non étendu)

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**

(Annulé et remplacé par art. 16-1 et 16-2 de l'accord du 12 mai 2005, non étendu)

- 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**

(Annulé et remplacé par art. 16-3 de l'accord du 12 mai 2005, non étendu)

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**

(Voir également accord du 26 septembre 2001 portant création d'une CPNEFP)

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,
- à la durée de l'action de formation,
- au niveau de l'action de formation,
- à la sanction de la formation,
- à l'organisation collective de l'action de formation.

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 12 mai 2005

(Étendu 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 œuvre 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 du Commerce des Articles de Sports et Equipements de Loisirs, issu de l'avenant du 4 avril 2001, modifié par l'avenant du 17 mars 2005.

Portée de l'accord

Aucun accord de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord, sauf clauses plus favorables aux salariés.

CHAPITRE 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 œuvre :

- Les actions d'adaptation des salariés au poste de travail qui sont mises en œuvre 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 œuvre 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

À 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.

(Al. exclu de l'extension par arr. 3 févr. 2006, JO 11 févr.) 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 œuvre du DIF

Les parties signataires rappellent que la mise en œuvre 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 œuvre 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 œuvre 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 correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié **et acceptée (Termes exclus de l'extension par arr. 3 févr. 2006, JO 11 févr.)** avant la fin du délai-congé. À 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

À 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 œuvre 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 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 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 œuvre 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 œuvre

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 œuvre 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 œuvre 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 des conclusions de l'entretien professionnel et des 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 œuvre 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'informant 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'État (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

À 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

À 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.

Certificat de qualification professionnelle

Accord du 25 juin 2002

(Étendu par arrêté du 3 octobre 2003, JO 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 C.Q.P. 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 C.Q.P.

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 «Maîtrise professionnelle technicien produits sport»

Accord du 4 novembre 2004

(Avenant 9 nov. 2006 non étendu : le titre de l'avenant du 4 novembre 2004 devient « CQP Technicien-vendeur en produits sport (maîtrise professionnelle) option maintenance cycle, option produits de glisse, options sports de raquette »)

(mod. par ✦)

Avenant 9 nov. 2006, non étendu, sans dérogation possible

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPS :

Syndicat(s) de salariés :

CFDT :

CFE-CGC :

CFTC :

(Étendu par arr. 4 juill. 2005, JO 14 juill.)

Vu l'accord cadre du 25 juin 2002 sur les certificats de qualification professionnelle (CQP),

Vu la décision de la CPNEFP en date du 21 mars 2003 de transformer les qualifications techniques EVM reconnues par la classification professionnelle en CQP,

Vu la décision de la CPNEFP en date du 9 mars 2004 portant approbation du cahier des charges comprenant les référentiels des trois options du CQP,

Vu la décision de la Commission Paritaire en date du 9 mars 2004 portant approbation de ces référentiels,

Article 1 (d'origine)

Les signataires décident la création du CQP «Maîtrise professionnelle technicien produits sports» avec ses trois options suivantes :

- option technicien produits glisse,
- option technicien en maintenance cycle,
- option technicien produits sports de raquettes.

Article 1 (nouveau) (mod. par ✦)

Avenant 9 nov. 2006, non étendu, sans dérogation possible

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

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.

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. À 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.

Annexes

(Avenant 9 nov. 2006 non étendu : la mention « Maîtrise professionnelle technicien produits sports » est remplacée par la mention « Technicien-vendeur en produits sport (maîtrise professionnelle) option maintenance cycle, option produits de glisse, options sports de raquette » dans toutes les annexes)

(mod. par ✦)

Avenant 9 nov. 2006, non étendu, sans dérogation possible

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPS.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

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

Conduisent l'EVM à proposer :

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

2. Diplômes d'État ou diplômes homologués existants

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

C'est pour palier à cette lacune que la certification de cordeur, première maîtrise à avoir été mise en œuvre 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. Évolutions 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 %) [(note 1) :

(1) Sources Ministère Jeunesse et Sport

].

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'effectif est occupé dans des établissements de moins de 20 salariés

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

- 200 GMS multisport qui emploient en moyenne 1,5 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. Évolutions des matériels

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

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

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

Équilibre, rigidité de la raquette,

Cordage, élément déterminant pour les joueurs

Nouvelles révolutions technologiques et conceptuelles basées sur l'optimisation du binôme cadre/cordage

Matériaux composites (carbone Kelard, Titanol...)

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

La raquette est un instrument à travers lequel le joueur s'identifie. Le choix repose sur des critères propres à chaque individu en fonction de son niveau de jeu et de sa culture tennistique. Il implique en conséquence un conseil spécialement averti [(note 2) :

(2) sources : FFT

].

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 nombreuses 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 multisport
- 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.

Cliquez pour consulter l'illustration

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 :

- Prioritairement :
- Aux personnes issues de la profession, en situation d'emploi, souhaitant valider les compétences acquises par l'expérience professionnelle
- Aux personnes issues de la profession, en situation de recherche d'emploi, souhaitant valider les compétences acquises par l'expérience professionnelle

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

2. Conditions d'obtention du CQP

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

- 1^o Justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans le métier
- 2^o 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

Évaluer les caractéristiques morphologiques et anatomiques de l'utilisateur

Identifier le niveau et le type de pratique

En déduire les critères de choix des raquettes, des cordages, choix de la jauge et des tensions, en fonction des tableaux de correspondance en vigueur

Effectuer les opérations de cordage, et personnalisation du produit dans le respect des normes imposées

Effectuer un cordage selon la méthode 2 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 :

Établir 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

Informé le client sur les procédures d'utilisation du produit, en s'assurant qu'elles sont bien comprises

Informé le client sur les conditions de réparation et de garantie des produits en s'assurant qu'elles sont bien comprises

Communiquer au client toute information complémentaire

Proposer une vente complémentaire, des contrats, accessoires

Établir un devis selon les procédures définies

Compétences en gestion commerciale

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

Écouter et prendre en compte les interventions du groupe

Informé

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

Évaluation des niveaux techniques

■ Module matériel raquette de tennis

Théorie

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

- vente

- Test du matériel

Atelier

- Le rôle du cordeur
- Descriptif du matériel
- Machines
- Outillage
- Cordage méthode «2 nœuds»
- Démonstration et application
- Choix de la longueur du cordage
- Choix de la tension
- Cordage méthode «4 nœuds»
- 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 nœuds»
- 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 nœuds» 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 œillets
- Changement de grip
- Pose surgrip
- Masselotte
- Pochoir
- Protection de tête de raquette
- Pose antivibratoire
- Vernis

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

◆ **Produits associés**

■ **Textile**

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

■ **Chaussures**

- Connaissances techniques des chaussures
- Conception
- Les matériaux
- Podologie et Biomécanique du pied
- Anatomie du pied
- Le squelette
- Les différentes formes de pied et ses appuis
- Les problèmes du pied spécifique à l'homme et à la femme
- Les concepts
- Vente
- Choix du produit et de la pointure

■ **Accessoires**

- Les accessoires liés au confort (coudières-tennis-elbow, bandeau, portes balles...)
- La bagagerie (housse, sacs...)

■ **Diététique - Nutrition sportive**

Environnement du tennis, Squash et Badminton

Dynamisation du magasin par le service à la clientèle

- Connaissance du marché
- Organisation en France
- Fédération, Liges
- 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 terme 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 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
- les techniques de gestion du rayon

Module 4 : Environnement du Tennis

Objectifs : Vérifier les connaissances sur :

- le marché des sports de raquettes : distribution, fabricants et leurs concepts
- l'environnement du marché : fédérations, connaissance des pratiquants et des consommateurs
- les événements liés à la pratique du sport 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) Épreuve 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 points

Critères qualité : chaque erreur entraîne une pénalité de 1 point

- Erreurs de montage (erreurs types : chevauchement, nœud mal positionné)
- Erreurs de méthode (erreurs type : montage des montants d'1 côté)
- Qualité du travail rendu (erreurs types : 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
- Capacité à diagnostiquer le besoin du client : 1/5
- Pertinence des propositions/argumentation : 1/5
- Capacité à répondre aux objections : 1/5

4) Option Langues étrangères

Au choix parmi anglais, italien, espagnol ou allemand

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

Critères d'évaluation :

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

Annexe 1 : grilles d'évaluation

CQP

Maîtrise professionnelle

Technicien Produits Sports de Raquettes

Session du :

Candidat

Nom ...

Prénom

Mode d'accès à l'examen :

VAE

Contrat de professionnalisation

Période de professionnalisation

Formation continue courte

Formation continue longue

Responsable de l'évaluation

Notes obtenus par le candidat

Épreuve théorique /20

Minimum 12/20

Épreuve pratique atelier /20

Minimum 15/20

Total /40

Avis du responsable de l'évaluation

Favorable

Non Favorable

Signature

Remarque éventuelles

Évaluations

I - Évaluation épreuve théorique

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

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

Épreuve 1 : Diagnostic

| Critères | Évaluation candidat |
|-------------------------------|---------------------|
| Défauts décelés | |
| Identification des incidences | |
| Note attribuée | /2 |

Épreuve 2 : Cordage

| Critères | Évaluation candidat | |
|---------------------|---------------------|---------|
| | Cadre 1 | Cadre 2 |
| Type de cadre | | |
| Type de cordage | | |
| Durée | | |
| Montage | | |
| Méthode | | |
| Qualité rendu | | |
| Passage des travers | | |

Passage des travers

Note attribuée

/12

Épreuve 3 : Vente conseil

| Critères | Évaluation 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 Épreuve Pratiques Atelier /20

Épreuve facultative : Option langues étrangères

| Critères | Évaluation 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 | | | | |

Annexe 2 : Exemple de document remis aux lauréats (projet)

[Cliquez pour consulter l'illustration](#)

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'État ou diplômes homologués existants

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

B - Environnement technique et économique de l'emploi

1 - Évolutions 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...) [(note 1) :

(1) Sources FIFAS

].

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. (conf point 2)

L'emploi dans le secteur

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

- Progression du nombre de salariés depuis 10 ans, soit 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 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 vendeurs 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 - Évolutions 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 [(note 2) :

(2) AFNOR, FPS, Pouvoirs publics (DGCCRF) magasins et centrales d'achats, fabricants, associations de consommateurs, associations du milieu de la montagne, médecins de montagne et centre de formation.

], 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) Être titulaire de la maîtrise EVM...»

Ainsi, le travail du Conseiller Technique Ski est au cœur 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 concernée par ces nouvelles exigences.

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

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

Il faut également remarquer les progrès importants réalisés sur la technologie des bottes (snowboard) : présence de différents types de matériaux créant plusieurs niveaux de 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 terme de technologie et maintenance : connaissance des matériaux, préparation, entretien, réparation du ski.

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

C - Contexte professionnel

1. Emplois concernés - Définition des emplois

Dénomination de l'emploi type : Conseiller Technique Ski

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

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

2. Types d'entreprises concernées

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

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

- Détaillants spécialisés : magasins de montagne et magasins de 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.

Cliquez pour consulter l'illustration

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 :

- Prioritairement :
- Aux jeunes de 18 à 25 ans dans le cadre du contrat de qualification, du contrat ou période de professionnalisation
L'emploi de Conseiller Technique Ski concerne majoritairement des populations jeunes et constitue un tremplin pour l'insertion durable dans le secteur de la distribution sport et d'une manière générale une voie d'insertion professionnelle pour des jeunes sans qualification.
- Aux personnes issues de la profession, en situation d'emploi, souhaitant valider les compétences acquises par l'expérience professionnelle
- Aux salariés de la branche, dans le cadre des actions de formation professionnelle continue

- Aux personnes issues de la profession, en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur insertion
- Aux salariés ou demandeurs d'emploi relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle

2. Conditions d'obtention du CQP

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

- 1^o Avoir suivi les actions de formation définies dans le référentiel de formation
- 2^o 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

C - 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

Évaluer 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 :

Établir la liste des anomalies susceptibles de créer le dysfonctionnement

Associer à chaque anomalie le ou les éléments défectueux

Identifier un ordre logique, chronologique de vérification en fonction du type de dysfonctionnement

Identifier la cause des défaillances

Effectuer l'entretien et les réparations courantes

Entretenir le matériel dans des conditions optimales d'hygiène

Entretenir les fixations, casques conformément aux instructions des fabricants

Assurer le séchage des chaussures et des casques

Changer les embouts avant et arrière des chaussures, changer les crochets

Surmouler, poncer, affûter, farter des skis, des snowboards

Renseigner une fiche technique d'intervention, selon les normes

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

Informé le client sur les procédures d'utilisation du produit, en s'assurant qu'elles sont bien comprises

Informé le client sur les conditions de réparation des produits en s'assurant qu'elles sont bien comprises

Communiquer au client toute information complémentaire

Proposer une vente complémentaire

Établir un devis selon les procédures définies

Établir une fiche de location selon procédures définies

Proposer et informer le consommateur des conditions de garantie (casse et vol)

Compétences en matière de sécurité

Être capable de :

Déceler les produits inaptes à la location, dans le respect des normes imposées

Informé 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

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

Exploiter, comprendre et commenter la norme location NFX 50 007

Communiquer avec le groupe

Avoir conscience de l'autre

Maîtriser son ressenti et ses émotions

Écouter et prendre en compte les interventions du groupe

Informé

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

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

Évaluation des niveaux techniques

■ Module entretien réparation préparation du ski

Théorie

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

Atelier

- Montage fixation, réglage, perçage
- Réglage personnalisé pour la sécurité du consommateur
- Diagnostic réparation ski
- Surmoulage semelle (pistolet, surmouleuse)
- Ponçage, mise à plat
- Affûtage carre
- Finition, fartage, polissage
- Affûtage carre manuel, course et finition
- Principe et pratique d'une ponceuse à pierre - planéité du ski

- Préparation des skis courses
- Structuration semelle
- Utilisation des différents farts

■ **Module entretien réparation préparation du snowboard**

Théorie

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

Atelier

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

■ **Module entretien réparation préparation des chaussures**

Théorie

Connaissances techniques des chaussures

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

Podologie et Biomécanique du pied

- Anatomie du pied
- Le squelette
- Les différentes formes de pied et ses appuis
- Les problèmes du pied 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

- Étude du pied
- Choix du produit et de la peinture

■ **Module organisation de l'atelier**

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

◆ **Produits associés**

■ **Textile**

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

■ **Accessoires**

- Le casque (différents modèles et spécificités, les matières, les formes, les réglages, la personnalisation, les marques)
- La lunetterie (Différents types de verres, de montures, anatomie de l'œil, 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 œuvre des actions de formation.

2.2 Modalités d'organisation en formation par alternance

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

Organisation

La formation est réalisée en alternance entre le Centre de Formation 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.

À 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 œuvre 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 :

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

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

Première partie de l'examen : partie théorique

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 terme 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 minutes maximum - tout dépassement entraîne une pénalité de 1 point),
- Qualité : il doit déceler chaque défaut et donner leur incidence lors de l'utilisation sur ski sur neige.

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

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

Critères d'évaluation :

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

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

Critères d'évaluation :

- Durée : temps limité (20 minutes maximum - pénalité de 1 point par fraction de dépassement de 5 minutes)
- Qualité :
 - Respect de la chronologie de l'intervention : surmoulage - ponçage - affûtage - fartage
 - Qualité du travail rendu

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

Critères d'évaluation :

- Durée : temps limité (10 minutes maximum - pénalité de 1 point par fraction de dépassement de 5 minutes)

- Qualité :
- Adaptation de l'affûtage aux conditions terrain (neige dure - neige douce)
- Finitions

5) Fartage - polissage - Finition

Critères d'évaluation :

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

6) Vente-Conseil

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

Critères d'évaluation :

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

7) Option Langues étrangères

Au choix parmi anglais, italien, espagnol ou allemand

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

Critères d'évaluation :

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

Annexe 1 : grilles d'évaluation

CQP

Maîtrise professionnelle

Technicien Produits Glisse

Session du :

Candidat

Nom

Prénom

Mode d'accès à l'examen :

VAE

Contrat de professionnalisation

Période de professionnalisation

Formation continue courte

Formation continue longue

Responsable de l'évaluation

Notes obtenus par le candidat

Épreuve théorique /20

Minimum 12/20

Épreuve pratique atelier /20

Minimum 15/20

Total /40

Avis du responsable de l'évaluation

Favorable

Non Favorable

Signature

Remarques éventuelles

Évaluations

I - Évaluation épreuve théorique

| Modules | Moyenne qualifiée | Nombre de fautes | Notation |
|----------------------|-------------------|------------------|----------|
| Module 1 (*) | 6 | | / 10 |
| Pratiques en atelier | | | |
| Module 2 (*) | 15 | | / 25 |
| Techniques produits | | | |
| Module 3 | 3 | | / 5 |
| 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 - Évaluations pratiques atelier

Épreuve 1 : Diagnostic

Critères

Évaluation candidat

Durée

Défauts décelés

Identification des incidences

Note attribuée

/3

Épreuve 2 : Montage et réglage fixations

| Critères | Évaluation candidat | | |
|----------|---------------------|------------|------------|
| | Fixation 1 | Fixation 2 | Fixation 3 |

Durée

Respect réglage «fabricant»

Respect sécurité consommateur

Respect sécurité montage sur ski

Note attribuée

/5

Épreuve 3 : Réparation semelle au pistolet

| Critères | Évaluation candidat |
|----------|---------------------|
|----------|---------------------|

Durée

Respect chronologie intervention

Qualité travail rendu

Note attribuée

/4

Épreuve 4 : Affûtage machine

| Critères | Évaluation candidat |
|----------|---------------------|
|----------|---------------------|

Durée

Adaptation affûtage aux conditions terrain

Finitions

Note attribuée

/4

Épreuve 5: Fartage polissage finitions

| Critères | Évaluation candidat |
|----------|---------------------|
|----------|---------------------|

Raclage du fart

Adaptation à la température de la neige

Adaptation à la température de la neige

Note attribuée

/2

Épreuve 6 : Vente conseil

| Critères | Évaluation 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 Épreuve Pratiques Atelier /20

Épreuve facultative : Option langues étrangères

| Critères | Évaluation 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 | | | | |

Annexe 2 : Exemple de document remis aux lauréats (projet)

[Cliquez pour consulter l'illustration](#)

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'État ou diplômes homologués existants

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

Les diplômes identifiés sont :

1^o Diplômes Éducation Nationale :

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

Brevet d'études professionnelles : «Maintenance de véhicules automobiles» Dominante cycle 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^o 1421)

2^o Titres homologués

- «Vendeur Conseiller Sport - Spécialité technicien en maintenance Cycle» titre homologué par l'État 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 - Évolutions du secteur et perspectives de l'emploi dans le secteur

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

Le marché actuel des activités vélo en France est très diversifié et considérable. Les informations concernant le marché de la distribution se réfèrent principalement à 3 sources : Étude réalisée par l'AFIT [(note 1) :

(1) La pratique du vélo en France - Jean Gamond - Synthèse du rapport réalisé par l'Agence Française de l'ingénierie Touristique.

] - 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 salariés 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 multisport distributeurs de cycles qui emploient en moyenne 1 vendeur technicien spécialisé par magasin
- 200 GMS multisport qui emploient en moyenne 2.5 vendeurs techniciens spécialisés par magasin
- 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 - Évolutions 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).

(À 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.

Évoluant 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 motorcycle 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.

À 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.

Cliquez pour consulter l'illustration

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 :

- Prioritairement :
- Aux personnes issues de la profession, en situation d'emploi, souhaitant valider les compétences acquises par l'expérience professionnelle
- Aux jeunes de 18 à 25 ans et adultes dans le cadre de contrats ou périodes de professionnalisation
- Aux salariés de la branche, dans le cadre des actions de formation professionnelle continue, à l'initiative de l'entreprise

- Aux personnes issues de la profession, en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur insertion
- Aux salariés ou demandeurs d'emploi relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle

2. Conditions d'obtention du CQP

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

- 1^o Avoir suivi les actions de formation définies dans le référentiel de formation
- 2^o 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 :

Établir la liste des anomalies susceptibles de créer le dysfonctionnement

Associer à chaque anomalie le ou les éléments défectueux

Identifier un ordre logique, chronologique de vérification en fonction du type de dysfonctionnement

Identifier la cause des défaillances

Effectuer les réparations courantes

Démonter, monter, régler un jeu de direction, un jeu de pédalier, une paire de manivelles, les systèmes de freinage, les systèmes de suspension

Remplacer des roulements de direction, des roulements de pédalier, des galets de dérailleur, des moyeux

Nettoyer, graisser en utilisant les lubrifiants adaptés

Régler les amplitudes et indexations de dérailleurs, les leviers de freins, les sélecteurs de vitesse

Remplacer les gaines et câbles

Poser les poignées, la guidoline

Assembler selle et gic 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

Informé le client sur les procédures d'utilisation du produit, en s'assurant qu'elles sont bien comprises

Informé le client sur les conditions de réparation des produits en s'assurant qu'elle sont bien comprises

Communiquer au client toute information complémentaire

Proposer une vente complémentaire, des contrats, accessoires

Établir un devis selon les procédures définies

Établir 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

Écouter et prendre en compte les interventions du groupe

Informé

Signaler les évènements, 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

Évaluation des niveaux techniques

■ Module entretien réparation préparation du vélo

Théorie : acquisition du vocabulaire

Principes de fonctionnement

Spécificités dimensionnelles des cadres

Étude des modifications de géométrie (chasse, empattement, hauteur)

Étude des composants

Composition de la boîte à outils

Diagnostic des pannes et des dysfonctionnements

Pratique en atelier

Nettoyer, préparer, réparer un vélo : chaîne, roue libre, dérailleurs, pédalier, pédales, direction, roues, freins...

Diagnostic des opérations à effectuer

■ Module organisation de l'atelier

Installation de l'atelier, composition de la boîte à outils

procédures d'organisation et d'administration de l'atelier

■ Module «rayonnage de roues»

Théorie : acquisition du vocabulaire

Étude des paramètres techniques (moyeux, rayons, jantes)

Spécificités et principes d'interactions

Tendances

Calcul de longueur des rayons

Diagnostic des pannes et des dysfonctionnements

Pratique atelier :

rayonnage roues avant et arrière

rayonnages spécifiques : roues à disque, rayonnage

mise en tension des rayons

Suppression du saut,

Dévoilage,

Remplacement de rayons cassés

Technique de ligaturage des rayons

Diagnostic des opérations à effectuer

■ Module «suspensions»

Théorie : acquisition du vocabulaire

Études des paramètres dimensionnels

Principes de fonctionnement (mécanique, hydraulique et mixte)

Tendances

Concepts Tout Suspendu

Étude des modifications de géométrie

Réglage de la précontrainte

Diagnostic des pannes et des dysfonctionnements

Pratique en atelier :

Atelier toutes marques : Manitou, Marzocchi, Rockshox, RST, Suntour...

Concepts Élastomères MCU

Concepts Combinés (MCU, ressort, cartouche)

Concepts Oléopneumatiques

Étude des jeux de direction

Coupe à longueur du tube pivot

Passage à la filière

Diagnostics des opérations à effectuer

■ **Module freinage**

Théorie : acquisition du vocabulaire

Étude des concepts

Pratique en atelier :

Freinage hydraulique sur jantes

Procédure de montage

Procédure de réglage

Personnalisations possibles

Purges des circuits

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 : Étude des fiches techniques : composition, applications spécifiques au sport cycliste

- Les paramètres de différences des matières

- Noms commerciaux et caractéristiques
- Textile protection et confort
- Code d'entretien des textiles
- Grilles internationales des tailles
- Tendances mode été et hiver
- Importance du rayon textile dans un magasin, les marques leaders de chaque rayon

■ Accessoires

- Le casque (différents modèles et spécificités, les matières, les formes, les réglages, la personnalisation, les marques)
- La lunetterie (Différents types de verres, de montures, anatomie de l'œil, 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 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 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 œuvre des actions de formation.

2.2 Modalités d'organisation en formation par alternance

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

Organisation

La formation est réalisée en alternance entre le Centre de Formation et l'entreprise d'accueil du jeune.

Entreprise d'accueil : l'entreprise d'accueil doit effectuer 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.

À 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 œuvre 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 :

- une note égale à 12/20 aux épreuves théoriques
- une note égale à 16/20 aux épreuves pratiques

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

Première partie de l'examen : Partie théorique

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 : Épreuve 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 de réglage

Durée

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

Module 1 : Préparation à la vente

Détermination des paramètres dimensionnels appropriés au portrait cycliste

Chaque candidat se voit attribuer une bicyclette (route ou VTT) neuve en emballage d'origine. Il doit effectuer l'opération complète de vérification montage, réglages, préparation à la vente dans le respect des normes imposées par le décret 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 modules évaluant les compétences techniques indispensables à tout technicien réparateur cycle implique la maîtrise totale des pratiques par le candidat.
- Une évaluation portant sur 1 point pondérera l'appréciation du respect des temps impartis.

Module 4 : Vente - Conseil

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

Modalités d'évaluation :

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

Module Optionnel : Langues étrangères

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

Modalités d'évaluation :

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

Annexe 1 : grilles d'évaluation

CQP

Maîtrise professionnelle

Technicien en maintenance Cycle

Session du :

Candidat

Nom

Prénom

Mode d'accès à l'examen :

VAE

Contrat de professionnalisation

Période de professionnalisation

Formation continue courte

Formation continue longue

Responsable de l'évaluation.....

Notes obtenus par le candidat

...preuve théorique / 20

Minimum 12/20

Epreuve pratique atelier / 20

Minimum 15/20

Total / 40

Avis du responsable de l'évaluation

Favorable

Non Favorable

Signature

Remarques éventuelles

Évaluations

I - Évaluation épreuve théorique

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

(*) La moyenne qualifiée est impérative pour ces modules

Toute mauvaise réponse entraîne une pénalité de 1 point

F. Résultat /20

G.

Minimum 12/20

H.

I. Admis à passer les épreuves pratiques : Oui Non

II - Évaluations pratiques atelier

Épreuve 1 : préparation à la vente

| Critères | Évaluation candidat |
|-----------------------|---------------------|
| Durée | |
| Vérification montage | |
| Vérification réglages | |
| Mise en conformité | |
| Note attribuée | /3 |

Épreuve 2 : Entretien réparation

| Critères | Évaluation candidat |
|----------------------|---------------------|
| Durée | |
| Anomalies décelées | |
| Correction anomalies | |
| Note attribuée | /7 |

Épreuve 3 : Opérations techniques sur roue

| Critères | Évaluation 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 |

Épreuve 6 : Vente conseil

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

Résultat Épreuve Pratiques Atelier /20

Épreuve facultative : Option langues étrangères

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

Annexe 2 : Exemple de document remis aux lauréats (projet)

Cliquez pour consulter l'illustration

CQP «Préparateur/réparateur de véhicules de loisirs»

Accord du 12 mai 2005

(Étendu par arr. 5 oct. 2005, JO 19 oct.)

Vu l'accord cadre du 25 juin 2002 sur les certificats de qualification professionnelle (CQP),

Vu la décision de la Commission paritaire du 9 mars 2004 de créer un CQP de «préparateur/réparateur de véhicules de loisirs»,

Vu la décision de la CPNEFP du 17 mars 2005 portant approbation du cahier des charges de réalisation du CQP de «préparateur/réparateur de véhicules de loisirs»,

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. À 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 adhèrent à la Chambre syndicale DICA.

La taille moyenne des établissements est inférieure à 8 personnes.

Ce sont soit :

- de très petites à petites entreprises spécialisées 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 Destinea avec 21 établissements et le Groupe TPL-Narbonne Accessoires-Lando avec 47 établissements.

La distribution «multimarque constructeur» est une donnée commune générale mais la concession d'une marque connue est une garantie de marché.

Par ailleurs, il est constaté une forte concentration des constructeurs de VDL, avec au niveau ouest européen l'émergence de 3 principaux groupes : Trigano, Hymer et Sea.

L'immatriculation des véhicules routiers permet de suivre les évolutions des marchés français du neuf et de l'occasion :

- forte croissance des ventes de camping cars neufs sur les 5 dernières années : + 190 % (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, quelque 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 l'objectif professionnel du module et correspond à l'activité qu'on pourra confier au titulaire de l'emploi
- Effectif concerné (indicatif)
- Durée du module : exprimée en heures
- Résultats attendus : définit les savoir-faire à acquérir
- Programme pédagogique : définit le contenu des modules
- Méthode pédagogique : préconise une démarche de formation
- Modalités d'évaluation : permet de vérifier l'atteinte des objectifs
- Observations : permet de mentionner des éléments d'information complémentaires sur les items précédents.

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,
- élaborer 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)</p> <ul style="list-style-type: none">• Tous les équipements du véhicule fonctionnent bien ou une fiche énonçant les défaut constatés est remplie• L'aspect intérieur et extérieur du véhicule est conforme aux exigences habituelles de l'entreprise ou une fiche constatant les |
| 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- 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 |

| | |
|------------------------|---|
| Programme Pédagogique | <ul style="list-style-type: none"> - effectuer les nettoyages intérieurs et extérieurs (y compris châssis et moteur) - réparer le véhicule pour un stockage ou un hivernage - 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 du module | Réparer, remplacer, adapter des éléments intérieurs ou extérieurs sur |
| Objectifs de formation | <p>Savoir établir un diagnostic de fonctionnement ainsi qu'un diagnostic</p> <p>Savoir démonter et monter des éléments mécaniques ou électriques</p> <p>Savoir effectuer les petites réparations sur ces éléments à l'exclusion</p> <p>Savoir assurer la parfaite étanchéité du véhicule et sa résistance à la</p> |
| 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

À l'intérieur :

- réparer, remplacer, adapter les éléments de plomberie

- réparer, remplacer, adapter les éléments amovibles intérieurs

- réparer, remplacer, adapter les lignes et éléments électriques et électroniques

- concevoir et installer un petit agencement

À l'extérieur :

- réparer, remplacer des éléments amovibles extérieurs

Programme Pédagogique

- 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 cotes, traçage, placages)

- choix des points d'ancrage ou de fixation

- choix des matériaux de fixation adaptés aux différents supports et aux circonstances de l'ouvrage

- les outils : leurs fonctions, le choix, la mise en œuvre et l'entretien

- les pièces, leurs fonctions, et leurs caractéristiques :

éléments d'assemblage,

articulations, rotules, suspensions

joints

liaisons et guidages

- techniques de montage et de démontage, incidents possibles et conduites à tenir (les «trucs et astuces du métier») dans un espace exigü.

Méthode pédagogique

- Apports théoriques sur les outils, les produits et pièces à manipuler.

- Apports théoriques en électricité.

- Exercices pratiques de montage et de démontage d'élément. On insistera particulièrement sur les incidents possibles et leur traitement pour augmenter la capacité d'adaptation en toutes circonstances.

- Exercices pratiques de réparation de différents éléments.

Modalités d'évaluation

- Par réussite aux exercices proposés.

- Par vérification de l'étanchéité et de l'aspect impeccable du véhicule après intervention.

- Une évaluation finale termine ce module.

- Elle est annexée au livret CQP sous la responsabilité de l'organisme de formation.

Observations

| | |
|------------------------|---|
| | - réglages et mises au point des éléments électroniques installés |
| | techniques de montage et de démontage, incidents possibles et conduites à tenir, les trucs du métier dans un espace exigu |
| Méthode pédagogique | - apports théoriques |
| | - mise en situation par réalisation d'exercices pratiques de pose d'accessoires mécaniques, électriques et électroniques. |
| Modalités d'évaluation | - Une évaluation finale termine ce module. |
| | - Elle est annexée au livret CQP sous la responsabilité de l'organisme de formation. |

| Intitulé du module | Livrer un véhicule de loisirs au client |
|------------------------|--|
| Objectifs de formation | Savoir présenter le véhicule au client en lui expliquant le fonctionnement de chaque élément pour que ce dernier puisse Savoir faire prendre en main (s'approprier) les produits et équipements par le(s) client(s) |
| Effectif concerné | Groupes de 10 à 15 personnes |
| Durée | 70 heures |
| Résultats attendus | Être capable de : - montrer les équipements, les faire fonctionner et transmettre les instructions nécessaires. - montrer le panneau de contrôle et transmettre les instructions nécessaires. - montrer le poste de conduite du camping car et transmettre les instructions nécessaires. - montrer les différentes jauges et niveaux du moteur du porteur et transmettre les instructions nécessaires. - remettre les documents relatifs au véhicule (hors doc. administratifs) - formaliser et/ou suivre un mode opératoire - respecter les normes de sécurité |
| Programme Pédagogique | - principes de la communication (écoute active et reformulation) - rappel sur les différents éléments et accessoires à présenter au client - les différents éléments du panneau de contrôle, du poste de conduite, les jauges et niveaux - utilisation des différents documents propres aux VDL |

| | |
|------------------------|--|
| | - par jeu de rôle sur un véhicule école avec un client fictif ignorant tout du VDL |
| Modalités d'évaluation | - satisfaction du client - respect de la méthodologie «que le client ne rappelle pas le lendemain ! (ou rappelle moins) !» - Une évaluation finale termine chaque module. - Elle est annexée au livret CQP sous la responsabilité de l'organisme de formation. |
| Observations | |

Annexe 1 - Les différents types de Véhicules de Loisirs

| Appellation | Définition | Contraintes |
|---|---|------------------------------|
| Camping-car ou autocaravane | Véhicule aménagé pour permettre à ses occupants un séjour prolongé dans des conditions minimales de sécurité et de | Véhicules routiers motorisés |
| | Les fourgons aménagés sont à part. | |
| 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 | Immatriculation routière. |
| Mobile home | Destiné à une occupation temporaire ou saisonnière. | |

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 | Contraintes de transport routier (convoi exceptionnel). | |
| Livraison | Contraintes de chantier. | |
| Installation de mobile homes | 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 ^o 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 |

| | |
|---------|--|
| | 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) Évaluation 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... |
| | 4 - Cas d'une validation partielle |
| | B) Validation des acquis de l'expérience |
| | C) Exemple de 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, autocarvanes (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 CNC

Dossier N°

Référent interne :

Date CS :

Date CNCP :

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) Étude d'opportunité :

La Chambre syndicale DICA se préoccupe depuis longtemps des carences dans la formation du personnel d'atelier employé dans la distribution de véhicules de loisirs - VDL.

C'est ainsi qu'elle avait déjà demandé, en 1988, au ministère de l'Éducation nationale d'instituer une formation technique

«généraliste» adaptée.

Cette démarche avait abouti à la création, en 1989, de la mention complémentaire «Aménagement et rénovation des véhicules spécifiques» de l'Enseignement Technologique niveau V.

Cette mention complémentaire est encore dispensée sur deux sites à notre connaissance, Étel 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 inadaptation 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 la dite 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 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 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,
- Être un secteur connu et attractif, c'est à dire à faire savoir qu'il embauche chaque année environ 200 préparateurs-réparateurs se répartissant pour moitié en remplacement de postes vacants et pour moitié en création d'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 d'un 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 si 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 œuvre, 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 collègues 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 œuvre 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'Éducation Nationale
- ou des certificats de spécialités de titres délivrés par d'autres ministères (Emploi, ...).

Toutes ces autres certifications sont en rapport avec des activités liées à :

- la construction, l'aménagement, la maintenance ou la distribution de véhicules assurant le transport et/ou l'habitation temporaire de personnes (par exemple en nautisme de plaisance),
- l'aménagement et la maintenance de véhicules spécifiques (véhicule routier magasin forain, ambulance, cellule intérieure

d'avion de tourisme,...),

- ainsi qu'aux métiers de l'installation, de l'entretien et de la maintenance de l'hôtellerie de plein air (parcs résidentiels de loisirs équipés de résidences mobiles et/ou d'habitations légères de loisirs),....

Fiche 4 : Qualification ciblée

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, Électricien 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 retour 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 : Évolution 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 Loisir

| Principales activités | Principales compétences, aptitudes et connaissances |
|--|--|
| 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 | <p>Aptitudes particulières :</p> <ul style="list-style-type: none">• Autonomie• Travail en équipe |
| <ul style="list-style-type: none">• Vérifier l'état du véhicule porteur (châssis, cabine, groupe moteur) sans connaissances ni outillage spécifiques. | <ul style="list-style-type: none">• Meticulosité dans le travail <p>Compétences et connaissances spécifiques :</p> |
| <ul style="list-style-type: none">• Contrôler l'état extérieur de la cellule et de ses ouvrants, lanterneau et baies. | <ul style="list-style-type: none">• principes de construction d'un véhicule de loisirs |
| <ul style="list-style-type: none">• Contrôler l'état intérieur de la cellule (mobilier, cloison, revêtement de sol, de parois, stores et ouvrants,...). | <ul style="list-style-type: none">• méthodologie de diagnostic pour chacun des éléments du véhicule• pannes ou dysfonctionnements classiques, «trucs» du métier |
| <ul style="list-style-type: none">• Tester ou vérifier l'état des équipements de la cellule. Établir un diagnostic de panne de panne des équipements présents. | <ul style="list-style-type: none">• choix des produits de nettoyage adaptés aux différents supports• techniques de nettoyage intérieur et extérieur d'un VDL et des techniques de rénovation |
| <ul style="list-style-type: none">• Effectuer tous les nettoyages intérieur, et extérieur y compris du celui du châssis et du moteur. | <ul style="list-style-type: none">• 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)• Préparer le véhicule pour un stockage ou un hivernage. |
| 2 - Réparer, remplacer, adapter des éléments intérieurs ou extérieurs | |
| <p>À 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,...) | <p>Aptitudes particulières :</p> <ul style="list-style-type: none">• Autonomie• Travail en équipe• Meticulosité dans le travail Respect des normes techniques |
| <ul style="list-style-type: none">• Réparer, remplacer, adapter les éléments amovibles intérieurs. | <ul style="list-style-type: none">• Respect des règles de confidentialité liées à une intervention dans un espace privé |

- Réparer, remplacer, adapter les lignes et éléments électriques et électroniques.

- Concevoir et installer un petit agencement.

À l'extérieur du véhicule de loisirs :

- Réparer, remplacer des éléments amovibles extérieurs.

- Réparer ou remplacer un revêtement extérieur (aluminium ou polyester) de cellule.

Compétences et connaissances spécifiques :

- mise en œuvre et respect d'une gamme de travail
- électricité : principes de montages d'éléments en courant continu et en courant alternatif, normes et abaques
- plomberie : principes de démontage et de montage d'éléments de plomberie classique (matériaux et outils adaptés à chaque élément et à chaque support)
- menuiserie : principes de modification et de création de petites menuiseries intérieures (prise de cotes, traçage,...)
- 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 œuvre, entretien des outils de travail

3 - Poser des accessoires mécaniques, électriques ou électroniques

- 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.

Aptitudes particulières :

- 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

Compétences et connaissances spécifiques :

- Poser des accessoires électriques et électroniques dans un espace fragile, exigü et de valeur.

- mise en œuvre 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
- 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 œuvre 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 exigu

4 - Livrer un véhicule de loisirs au client

• Montrer et faire fonctionner les équipements et faire prendre en main.

Aptitudes particulières :

- Sens de la relation clientèle et capacité d'écoute.
- Empathie, sens et respect de l'autre

• Montrer le panneau de contrôle de la cellule et le faire fonctionner par le client

• Bonne élocution

Compétences et connaissances spécifiques :

• Montrer le poste de conduite du véhicule et en faire prendre possession.

• connaissances des principes de la communication (écoute active et reformulation,...) et du service au client.

• Montrer les différentes jauges et niveaux du moteur.

• maîtrise des fonctions et du fonctionnement des différents éléments et équipements à présenter au client (équipements de la cellule, panneau de contrôle, du poste de conduite, les jauges et niveaux.

• Remettre les documents techniques relatifs au véhicule et à ses équipements (hors documents administratifs).

Remplir et faire signer le contrat de livraison technique - prise en main.

- utilisation des différents documents propres aux VDL
- méthode et techniques de mise en main d'un VDL à un client.

Nous tenons à votre disposition le référentiel emploi - activités - compétences développé.

Champs d'intervention du Préparateur-Réparateur de Véhicules de Loisirs et extension possible

Cliquez pour consulter l'illustration

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'Éducation

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)
 - en suivant un parcours composé exclusivement de périodes de formation
 - soit un parcours continu de formation dénommé 1a
 - 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 1b
- les candidats souhaitant faire valider les acquis de leur expérience (VAE)
 - soit un parcours VAE dénommé 2

Le tableau qui suit, présente le processus de délivrance du Certificat de qualification professionnelle, selon ces deux voies d'accès : FPC et VAE.

NB : Quelles que soient les voies d'accès au Certificat de qualification professionnelle «Préparateur Réparateur de véhicules de loisirs», tous les candidats auront à subir les mêmes épreuves selon les mêmes modalités.

Ces modalités de passation des épreuves figurent dans la Fiche 7 Référentiel de certification du CQP décrit ci après.

En particulier, les différentes évaluations de fin de modules réalisées pendant la formation - si le candidat suit tout ou partie d'une formation préparant à ce CQP - constitueront des éléments supplémentaires d'appréciation portés à la connaissance du jury, mais ne pourront en aucun cas dispenser le candidat de réaliser tout ou partie des épreuves permettant l'évaluation par le jury et la délivrance du CQP.

Processus de délivrance du certificat de qualification professionnelle «Préparateur Réparateur de véhicules de loisirs» de la CPNEFP Sports & Loisirs

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 | Dossier attestant de la pratique professionnelle (DPP) | Dossier attestant de la pratique professionnelle (DPP) | Capitalisation des Unités de Certification évaluées par le jury du CQP sur une durée maximale de 5 ans |
| sur la base du référentiel de certification | Résultats des évaluations de formation aux activités pour l'ensemble des modules de la formation Épreuve finale évaluée par le jury du CQP | Résultats des évaluations de formation aux activités pour les modules de formation suivis Épreuve finale évaluée par le jury du CQP | |
| 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 œuvre 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. À 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

Préliminaire :

Quelles que soient les voies d'accès à la certification, les candidats subiront les mêmes épreuves dans les mêmes circonstances.

Les différences résident dans la nature des éléments de preuves de l'expérience professionnelle à réunir par les candidats.

Tous les documents cités dans les pages qui suivent sont tenus à disposition de la CNCP

A. Évaluation après une formation

1) Nature des évaluations en fonction des compétences, aptitudes et connaissances à vérifier

L'obtention du CQP est soumise à :

- l'obtention de l'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 & Réparer, remplacer, adapter des éléments intérieurs et extérieurs
- l'obtention de l'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 & Livrer le véhicule de loisirs au client
- 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 constitué pendant la formation (DPP).
- Évaluations de formation aux activités réalisées par le formateur durant la formation.

Ces 2 éléments sont décrits au chapitre «Entretien avec le jury»

2) Description des évaluations

2-a) Unité de Certification N° 1 du CQP de Préparateur Réparateur de Véhicules de loisirs :

Objectif :

Évaluer 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 & Réparer, remplacer, adapter des éléments intérieur et extérieurs»

Dispositif d'évaluation

| Type d'évaluation | Durée prévue | Observations |
|--|--------------|---|
| Situation professionnelle, questions du jury (technique de recherche de panne) | 2 heures 30 | La mise en situation permet au jury de valider les compétences de l'activité et constitue la base du dispositif d'évaluation. |

Composition du dossier

- énoncé de la situation de travail
- moyens nécessaires
- critères d'évaluation

Énoncé de la situation de travail n° 1

La mise en situation pratique comporte 2 parties :

- 1 - identifier les réparations nécessaires sur un VDL (1h10) :
 - Sur le véhicule attribué, le candidat aura à lister les réparations nécessaires pour une remise en état (1h00).
 - Il répondra ensuite aux questions du jury sur la méthode de recherche d'une panne courante (10 minutes)
- 2 - réaliser des réparations courantes (1h00) :
 - Sur le caisson représentant un véhicule de loisir, 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 loisir pour la première partie de l'épreuve
- un caisson équipé simulant un environnement réel de VDL pour la deuxième partie.

Matière d'œuvre :

- 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

- Efficience 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 œuvre.
- 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 finition du travail réalisé

2-b) Unité de Certification N° 2 du CQP de Préparateur Réparateur de Véhicules de loisirs

Objectif

Évaluer 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 & 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 heures 30 | La mise en situation permet au jury de valider les compétences de l'activité et constitue la base du dispositif d'évaluation. |

Composition du dossier

- énoncé de la situation de travail
- moyens nécessaires
- critères d'évaluation.

Énoncé de la situation de travail n° 2

La mise en situation pratique comporte 2 parties :

- 1 - poser, câbler et expliquer le fonctionnement d'un accessoire (2h00) :
 - 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 vous 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 loisir pour la première partie de l'épreuve
- un caisson équipé simulant un environnement réel de VDL pour la deuxième partie.

Matière d'œuvre :

- 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 œuvre.
- 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
- Clarté des explications et démonstrations techniques
- Capacité à répondre aux questions annexes liées à l'utilisation de l'accessoire installé.

2-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 & 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,
- s'assurer de sa connaissance et de son appropriation de la culture professionnelle et des représentations du métier,
- 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 (ou EFA).

- Le document attestant de la pratique professionnelle (DPP)

Le document attestant de 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 du centre de formation 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 formateur, 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 formateur 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 formations 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.

3) Composition du jury de délivrance du Certificat de qualification professionnelle

3-a) Règles présidant à la constitution du jury

La validation est réalisée par un binôme d'évaluateurs.

Le jury est constitué d'un binôme de professionnels qui seul peut décider de l'attribution du CQP «Préparateur Réparateur de véhicules de loisirs».

Ces professionnels auront été validés par la CNPEFP Sports et Loisirs parmi les salariés ou dirigeants de la profession de manière à pouvoir constituer des binômes de certification chaque fois qu'une session sera programmée. Les titulaires du - dit CQP après une expérience professionnelle significative reconnue de 2 ans pourront être inscrits sur la liste d'agrément.

Qualité du président du jury et mode de désignation.

Le président du jury sera désigné à chaque session par accord entre les membres du jury opérant sur la session. Tous les évaluateurs agréés par la CNPEFP Sport et Loisirs pourront donc être retenus pour présider le jury d'une session particulière et sont donc des présidents potentiels.

Nombre de personnes composant le jury : 2

Pourcentage des membres extérieurs à l'organisme délivrant la certification.

Le jury est entièrement composé de professionnels d'entreprise «étrangers à l'histoire du candidat». Sont donc exclus en particulier les collègues ou les responsables hiérarchiques du candidat ainsi que les membres de sa famille.

Répartition des représentants des salariés et des employeurs en pourcentage.

Le jury est composé d'1 représentant des salariés et d'1 représentant des employeurs.

Remarque : Dans la mesure où cette répartition serait modifiée, il conviendra d'en informer la CNCP.

3-b) Existence d'une formation spécifique pour les membres du jury

Après avoir été identifié par la CNPEFP Sports et Loisirs, chaque professionnel devra suivre une session de formation d'une demi journée avant de pouvoir opérer dans un jury.

Cette formation permettra de présenter aux futurs membres du jury le référentiel d'activités et de compétences du «Préparateur Réparateur en Véhicules de Loisirs» ainsi que les modalités détaillées de la certification telles que définies dans le Référentiel de Certification.

3-c) Existence de regroupements périodiques des jurys

Annuellement, et à l'occasion de l'assemblée générale de la DICA, un atelier de travail sera organisé permettant à tous les professionnels membres des jurys d'échanger sur leurs pratiques et de proposer d'éventuels aménagements du Référentiel de Certification.

4) Dans le cas d'une validation partielle, indications que donnera le jury pour des contrôles complémentaires et la durée de validité des décisions

À défaut d'admission du candidat au Certificat de qualification professionnelle, le jury décide d'ajourner le candidat en précisant les modalités selon lesquelles ce dernier pourra se représenter à cette certification (délai, expériences ou connaissances supplémentaires à acquérir,...).

En cas de refus d'attribution du CQP par le jury, le référentiel de certification comportant 2 épreuves, le jury a la possibilité de conserver au candidat le bénéfice d'une des deux épreuves pour une session ultérieure à laquelle le candidat se présenterait.

Dans ce cas, le candidat n'aura à passer lors de cette nouvelle session que l'épreuve dont les résultats n'auraient pas été jugés satisfaisants ainsi qu'un nouvel entretien final.

Dans tous les cas de refus d'attribution de CQP par le jury, ce dernier doit en indiquer les raisons au candidat oralement et par écrit sur le procès verbal. Le jury doit également indiquer une date à partir de laquelle le candidat peut se représenter à la certification.

B. Validation des acquis de l'expérience VAE

Toute personne ayant exercé pendant au moins 3 ans une activité (salariée, non salariée, ou bénévole) en rapport direct avec le contenu du Certificat de qualification professionnelle de Préparateur réparateur de véhicules de loisirs est en droit de faire valider les acquis de son expérience en vue de l'obtention de ce Certificat de qualification professionnelle.

1) Description de la procédure de VAE

Tout candidat à l'obtention du Certificat de qualification professionnelle «Préparateur réparateur de véhicules de loisirs» par VAE remplit un formulaire de demande de validation (Voir pages suivantes) qu'il adresse aux services de la CPNEFP Sports & Loisirs en courrier recommandé avec accusé réception.

Après instruction du dossier et vérification de la présence des pièces obligatoires, la CPNEFP Sports & 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 & Loisirs à une prochaine session sur le site d'évaluation le plus proche de son domicile.

L'inscription du candidat est un droit ouvert sur une période de 5 ans pour la validation du Certificat de qualification professionnelle, quel que soit le lieu de validation.

Les 5 ans sont appréciés à la date d'inscription à la session de validation du Certificat de qualification professionnelle quelle que soit la date de passage devant le jury.

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

2) Nature des éléments à fournir (Dossier de recevabilité)

- Demande de validation des acquis de l'expérience.
- Informations concernant les activités professionnelles en lien avec le CQP : Emploi occupé, période, statut, activités et responsabilités exercées
- Pour les activités salariées : bulletins de salaires et/ou certificats de travail pour les personnes ayant bénéficié d'un emploi jeune : attestation(s) d'activité(s)
- Pour les activités non salariées : l'inscription auprès des organismes habilités et les justificatifs de la durée de cette inscription (registre du commerce, URSSAF, ou tout autre document pouvant attester de votre activité professionnelle indépendante)
- Pour les activités bénévoles : une attestation de l'organisme bénéficiaire de(s) activité(s)
- Pour tous les candidats : diplômes et/ou attestation de formation

3) Dans le cas d'une validation partielle, indications que donnera le jury pour des contrôles complémentaires et la durée de validité des décisions

À défaut d'admission du candidat au Certificat de qualification professionnelle, le jury décide d'ajourner le candidat en précisant les modalités selon lesquelles ce dernier pourra se représenter à cette certification (délai, expériences ou connaissances supplémentaires à acquérir,...).

En cas de refus d'attribution du CQP par le jury, le référentiel de certification comportant 2 épreuves, le jury a la possibilité de conserver au candidat le bénéfice d'une des deux épreuves pour une session ultérieure à laquelle le candidat se présenterait.

Dans ce cas, le candidat n'aura à passer lors de cette nouvelle session que l'épreuve dont les résultats n'auraient pas été jugés satisfaisants ainsi qu'un nouvel entretien final.

Dans tous les cas de refus d'attribution du CQP par le jury, ce dernier doit en indiquer les raisons au candidat oralement et par écrit sur le procès verbal. Le jury doit également indiquer une date à partir de laquelle le candidat peut se représenter à la certification.

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.

C. Exemple de document remis aux lauréats

| | | |
|------------------|---|-------------------------------|
| Logo CPNEFP | CPNEFP Notification individuelle de résultats à une session de validation pour l'obtention du | |
| | Sports & Loisirs | |
| Sports & loisirs | Certificat de qualification professionnelle de Préparateur Réparateur de Véhicules de Loisirs | Cachet du centre organisateur |

Information sur le candidat

Information sur la session de validation

Nom* :... Prénom :...

Centre organisateur de la session :...

*(Nom de mariage pour les femmes mariées)

M. O M^{me} O M^{elle} O

Code établissement :...

N° d'identification... Date de naissance...

Responsable de la session :...

Adresse : ...

Date de la session : ...

Code postal :... Ville...

Certificat de qualification professionnelle présenté :

...

Code Certificat de qualification
professionnelle :...

niveau :... 5...

Voie d'accès au Certificat de qualification professionnelle : FPC : - Mixte : - VAE : -

Validation du Certificat de qualification professionnelle :

après résultats à l'épreuve finale au terme d'un parcours de formation : -

après capitalisation des Unités de certifications constitutives du Certificat de qualification professionnelle : -

Décision du jury : Admis au Certificat de qualification professionnelle : - - Refusé au Certificat de qualification professionnelle : -

Unités de Certification
attribuées en cas
de refus au
Certificat de
qualification
professionnelle :

Cocher les Unités attribuées

Recommandations
: compétences,
connaissances et
aptitudes devant
être développées
en vue d'une
nouvelle
présentation
devant le jury :

Épreuve n° 1 : ...

Préparer le
véhicule pour
l'exposition ou la
livraison &
Réparer,
remplacer,
adapter des
éléments
intérieurs et
extérieurs

Épreuve n° 2 : ...

Poser des
accessoires
mécaniques,
électriques ou
électroniques &
Livrer un
véhicule de
loisirs au client

Composition du jury (les membres du jury déclarent n'être ni parents, ni alliés du candidat)

Nom, prénom

Signature

Si le candidat est absent à la session de validation, alors la décision prise par le responsable de la session doit être notifiée ci-après :...

Date et Signature du responsable de la session

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 œuvre 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 | Validation des acquis de l'expérience | Nombre total de titres |
|-----------|--------------------|---------------------------------------|------------------------|
| | Dont CP* | | |

Cumulés depuis le...

(Date de 1^o attribution)

Lors de la dernière année d'attribution

absence d'historique

Année :...

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 du Commerce des articles de sports et des équipements de loisirs | Cachet du centre |
| Sports & | Procès verbal de session de validation pour l'obtention du | organisateur |
| | Certificat de qualification professionnelle de Préparation réparateur de | |

Centre organisateur de la session :...

Code établissement :...

Nom du responsable...

Date...

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 femmes mariées) | N° identification | H | F | FPC | VAE | Refusé au CQP | Unité de certification qui a pu être attribuée au candidat si le Certificat de qualification professionnelle est refusé |

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 |
|--|-----------|---|
|--|-----------|---|

Date d'enregistrement du procès verbal à la CPNEFP Sports & Loisirs :... N° d'ordre :... Cachet de la CPNEFP Sports & Loisirs

Temps partiel

Accord du 26 avril 1993

(Étendu par arrêté du 15 novembre 1993, JO 25 novembre 1993)

(mod. par )

Avenant, 2 déc. 2005, étendu par arr. 29 mai. 2006, JO 9 juin, sans dérogation possible

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** **(mod. par ✨)**

Avenant, 2 déc. 2005, étendu par arr. 29 mai. 2006, JO 9 juin, sans dérogation possible

(Avenant, 2 déc. 2005, étendu) 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 :
 - soit au prorata du temps de travail effectivement accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions conventionnelles pour leur attribution ;
 - soit par rapport au salaire effectivement perçu pendant cette période de référence ;
- les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel. De ce fait, le chômage d'un jour férié compris dans l'horaire habituel de travail n'entraînera aucune réduction de leurs salaires et appointements.

Article 6 **Garanties individuelles**

1 - La base de l'horaire régulier des contrats des salariés à temps partiel qui relèvent à titre principal du régime général de sécurité sociale, ne peut être inférieure à vingt heures par semaine, soit 86,66 heures par mois en moyenne, en application de la règle de mensualisation, sauf accord express des intéressés.

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

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

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

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

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

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

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

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

- à partir de la notification de la proposition écrite de modification de son contrat, le salarié dispose d'un délai de quatorze jours calendaires pour l'accepter ou la refuser par écrit ;
- cette modification sera constatée par un avenant écrit au contrat de travail comportant les mentions expresses écrites de la main du salarié et suivi de sa signature.

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

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

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

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

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

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 trouve modifiée partiellement ou totalement, chaque partie signataire se réserve le droit de la dénoncer et les parties signataires se rencontreront alors pour examiner la situation nouvelle ainsi créée.

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.

Réduction du temps de travail à 35 heures

Accord du 12 avril 1999

(Étendu 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'État, 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 du commerce des articles de sports et équipements de loisirs n° 3049.

Il concerne les entreprises qui désirent anticiper la réduction légale de la durée du travail prévue par la Loi du 13 juin 1998, pour mieux l'adapter aux spécificités de la branche.

Après les échéances fixées par la loi précitée, cet accord pourra également s'appliquer, dans son intégralité, aux entreprises qui souhaiteront accompagner la nouvelle durée légale du travail.

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 oeuvre par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel et information des salariés concernés.

En fonction de leurs spécificités, les entreprises peuvent envisager les modalités suivantes :
- réduction avec répartition journalière ou hebdomadaire ;

- réduction avec répartition mensuelle ;
- réduction avec répartition sur l'année.

Ces modalités pourront être mises en oeuvre pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, d'un établissement, d'un rayon ou d'un service, en fonction des nécessités de l'organisation du travail. Dans ce cadre, les entreprises adopteront les outils nécessaires au décompte du temps de travail, conformément aux dispositions de l'article D. 212-21 du Code du Travail.

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 hebdomadaire, 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 oeuvre dans le cadre d'indemnisation des périodes de suspension du contrat de travail, ne peut pas conduire un salarié à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait effectivement travaillé.

- Les indemnités de licenciement ou de départ en retraite, sont calculées sur la base de la rémunération lissée.
- Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de variation des horaires du fait de son entrée ou de sa sortie des effectifs en cours d'année, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail.

Les heures excédentaires ou en débit seront rémunérées ou déduites sur la dernière fiche de 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 oeuvre 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'État**

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'État, 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 oeuvre de l'accord.

A cet égard, les copies des accords complémentaires d'entreprise concernant cette réduction du temps de travail et celles des conventions signées avec l'administration, en cas d'application directe du présent accord, devront être adressées à la FNCASL, afin que celle-ci puisse en transmettre une synthèse aux membres signataires du présent accord. Par ailleurs, dans un délai de six mois après l'entrée en vigueur de l'accord, la délégation patronale effectuera un bilan de son application dans la branche, afin d'être discuté en Commission paritaire.

Prévoyance

Régime de prévoyance **Avenant du 28 janvier 1994** (Étendu par arr. 30 mai 1994, JO 3 juin) (mod. par 🍀)

Avenant n° 1, 18 nov. 2002, étendu

Avenant n° 2, 21 mars 2003, étendu par arr. 6 oct. 2003, JO 15 oct.

Avenant n° 3, 2 déc. 2005, étendu par arr. 30 mai 2006, JO 9 juin

Champ d'application

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

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

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

(Résultant de l'avenant n° 1 du 18 novembre 2002 étendu par arrêté du 7 juillet 2003, JO 18 juillet 2003)

En cas de décès d'un salarié avant son départ en retraite, 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.

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 7 juillet 2003, JO 18 juillet 2003) En ce qui concerne les participants âgés de plus de 65 ans, les garanties sont réduites au quart de celles définies dans le présent article.

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 payement.


Double effet

En cas de décès du conjoint, postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé aux enfants restant à charge un capital égal à 100 p. 100 de celui versé lors du décès du salarié sous réserve que le conjoint soit âgé de moins de soixante ans et qu'il ne soit par remarié.

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 incapacité temporaire de travail

(mod. par )

Avenant n° 3, 2 déc. 2005, étendu par arr. 30 mai. 2006, JO 9 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2006 pour tous les arrêts ou décès survenant à compter de cette date, sans dérogation possible

Le bénéfice de la garantie est accordé, sans condition d'ancienneté, aux salariés non-cadres en activité à sa prise d'effet.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ayant donné lieu à indemnisation par la Sécurité sociale, il est servi au salarié une indemnité complémentaire dans les conditions suivantes :

Début de l'indemnisation :

L'indemnisation s'effectue à compter du 91^{ème} jour d'arrêt continu.

Niveau des prestations :

AG2R Prévoyance complétera les indemnités journalières brutes de la Sécurité sociale de telle sorte que le salarié perçoive 66 % de sa rémunération brute.

Dans le cas où, en application de l'article 67 de la Convention Collective, le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire supérieure à 66 % de sa rémunération brute, la différence sera à la charge de l'employeur.

Le salaire de référence, servant de base aux prestations est égal au salaire brut moyen des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt (primes et indemnités comprises) ayant donné lieu à versement de cotisations sociales.

Celui-ci est éventuellement rétabli prorata temporis en cas d'embauche ou de maladie au cours de la période de référence.

Durée de l'indemnisation :

Le versement des indemnités journalières complémentaires à la Sécurité sociale cesse au plus tard au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail.

Dans tous les cas, le versement cesse lors de la reprise de travail, au décès du salarié, à la date d'acquisition de la pension vieillesse de la Sécurité sociale ou lors de la reconnaissance de l'invalidité ou de l'incapacité permanente professionnelle.

Garantie Rente Education

(mod. par )

Avenant n° 3, 2 déc. 2005, étendu par arr. 30 mai. 2006, JO 9 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2006 pour tous les arrêts ou décès survenant à compter de cette date, sans dérogation possible

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue d'un salarié non cadre ou cadre, il est versé à chaque enfant à charge une rente éducation quel que soit l'âge de l'enfant, s'élevant à :

10 % du salaire annuel brut jusqu'au 18^{ème} ou 26^{ème} anniversaire sous conditions mentionnées dans le règlement général de l'OCIRP et rappelées ci-dessous.

Le salaire annuel brut est limité à la tranche A pour le personnel cadre.

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

Sont considérés comme enfants à charge :

- ◆ tous les enfants du participant et de son conjoint ou concubin ou partenaire lié par un PACS, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus à charge fiscalement au moment du décès du participant, âgés de moins de 18 ans (sans condition) ou 26 ans, sous condition :
 - qu'ils poursuivent :
 - . des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel,
 - . une formation professionnelle en alternance,
 - d'être en apprentissage,
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré :
 - . inscrits auprès de l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) comme demandeurs d'emploi,
 - . ou stagiaires de la formation professionnelle,
 - d'être employés dans un Centre d'Aide par le Travail en tant que travailleurs handicapés,
- ◆ sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 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 civile.

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 invalidité

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 2 du 21 mars 2003, étendu par arrêté du 6 octobre 2003, JO 15 octobre 2003)

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

Rente invalidité

Les salariés, classés par la sécurité sociale en invalidité 2^e ou 3^e catégorie ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 p. 100 percevront une rente complémentaire aux prestations de la sécurité sociale qui leur permettra d'être indemnisés à hauteur de 75 p. 100 du salaire brut.

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

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

Salaire de référence

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

Allocation d'obsèques

(Résultant de l'avenant n° 1 du 18 novembre 2002 étendu par arrêté du 7 juillet 2003, JO 18 juillet 2003)

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

(Résultant de l'avenant n° 1 du 18 novembre 2002 étendu par arrêté du 7 juillet 2003, JO 18 juillet 2003)

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 les régimes de prestations, 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 et de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion, l'invalidité absolue et définitive (I.A.D.) 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^{ème} 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^{ème} anniversaire du participant,
- jusqu'au 60^{ème} anniversaire du participant, en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire par AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent,
- dans tous les cas, jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

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

(Résultant de l'avenant n° 1 du 18 novembre 2002 étendu par arrêté du 7 juillet 2003, JO 18 juillet 2003)

En cas de décès d'un salarié avant son départ en retraite, 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.

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 7 juillet 2003, JO 18 juillet 2003) En ce qui concerne les participants âgés de plus de 65 ans, les garanties sont réduites au quart de celles définies dans le présent article.

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

En cas de décès du conjoint, postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé aux enfants restant à charge un capital égal à 100 p. 100 de celui versé lors du décès du salarié sous réserve que le conjoint soit âgé de moins de soixante ans et qu'il ne soit pas remarié.

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 Éducation - Personnels coursiers - Dispositions diverses

(mod. par )

Avenant n° 3, 2 déc. 2005, étendu par arr. 30 mai. 2006, JO 9 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2006 pour tous les arrêts ou décès survenants à compter de cette date, sans dérogation possible

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue d'un salarié non cadre ou cadre, il est versé à chaque enfant à charge une rente éducation quel que soit l'âge de l'enfant, s'élevant à :

10 % du salaire annuel brut jusqu'au 18^{ème} ou 26^{ème} anniversaire sous conditions mentionnées dans le règlement général de l'OCIRP et rappelées ci-dessous.

Le salaire annuel brut est limité à la tranche A pour le personnel cadre.

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

Sont considérés comme enfants à charge :

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

- qu'ils poursuivent :
 - . des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel,
 - . une formation professionnelle en alternance,
 - d'être en apprentissage,
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré :
 - . inscrits auprès de l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) comme demandeurs d'emploi,
 - . ou stagiaires de la formation professionnelle,
 - d'être employés dans un Centre d'Aide par le Travail en tant que travailleurs handicapés,
- ◆ sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 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 civile.

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 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 sécurité sociale, les salariés cadres bénéficieront d'une indemnisation complémentaire. Celle-ci interviendra à compter du 91^e jour d'arrêt fixe et continu.

Le montant des indemnités journalières, y compris les prestations de sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel, s'élèvera à 90 p. 100 du salaire brut tranche A.

Garantie invalidité

(Modifié par avenant n° 1 du 18 novembre 2002 étendu par arrêté du 7 juillet 2003, JO 18 juillet 2003 et par avenant n° 2 du 21 mars 2003, étendu par arrêté du 6 octobre 2003, JO 15 octobre 2003)

• 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 :

54 % du salaire de référence.

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

Rente invalidité

Les salariés, classés par la sécurité sociale en invalidité 2^e ou 3^e catégorie ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 p. 100, percevront une rente complémentaire aux prestations de la sécurité sociale qui leur permettra d'être indemnisés, à hauteur de 90 p. 100 du salaire brut, tranche A.

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.

Maintien de la garantie en cas de décès

(Résultant de l'avenant n° 1 du 18 novembre 2002 étendu par arrêté du 7 juillet 2003, JO 18 juillet 2003)
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 les régimes de prestations, 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 et de non-renouvellement de la désignation ou du contrat d'adhésion, l'invalidité absolue et définitive (I.A.D.) 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^{ème} 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^{ème} anniversaire du participant,
- jusqu'au 60^{ème} anniversaire du participant, en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire par AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'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 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.

Mise en oeuvre 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 (mod. par ✦)

Avenant n° 2, 21 mars 2003, étendu par arr. 6 oct. 2003, JO 15 oct.

Avenant n° 3, 2 déc. 2005, étendu par arr. 30 mai. 2006, JO 9 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2006 pour tous les arrêtés ou décès survenants à compter de cette date, sans dérogation possible

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

(Avenant n° 3, 2 déc. 2005, étendu)

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

- 0,36 % correspondent aux garanties assurées par AG2R Prévoyance
- 0,04 % sont attribués au financement de la garantie rente éducation assurée par l'OCIRP.

Cadres : 1,50 % du salaire totale «tranche A» dont 0,04 % sont attribués au financement de la garantie rente éducation assurée par l'OCIRP.

et répartis entre employeurs et salariés à raison de :

(Avenant n° 3, 2 déc. 2005, étendu)

Non-cadres :

- 50 % à la charge de l'employeur

- 50 % à la charge du salarié. Dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance exclusivement le coût de la garantie incapacité de travail (sauf incapacité de travail égale à 20 %).

Cadres : 100 p. 100 à la charge exclusive des employeurs.

Ces taux ne pourront être revus avant le 1^{er} janvier 1997 sauf modification des réglementations en vigueur.

Exonération

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

Date d'effet

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

Modification - Dénonciation - Résiliation

(Remplacé par l'accord du 2 avril 1999 étendu par arrêté du 19 octobre 1999, JO 30 octobre 1999)

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 collègues 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.

Conseil paritaire de surveillance et gestion du régime de prévoyance Accord du 28 janvier 1994 (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 salarié(s) :
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 du commerce des articles de sports et équipements de loisirs, en date du 26 juin 1989.

Il est créé un conseil paritaire de surveillance composé de :

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

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

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'A.G.R.R.- Prévoyance auprès de diverses structures de la profession ;
- de contribuer au développement de la prévoyance en facilitant à ses ressortissants la mise en oeuvre des règlements des sections spécialisées de l'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 S.N.C.F. : 50 p. 100 du cumul des tarifs 1^{re} et 2^e classe ;
- hébergement : 250 F par nuitée ;
- repas : 100 F 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 p. 100 du salaire total |
| Cadres : | 1,50 p. 100 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 p. 100 |
| Rente éducation | 0,04 p. 100 |
| Invalidité | 0,21 p. 100 |

Ces cotisations sont ventilées ainsi : 50. p. 100 à la charge de l'employeur et 50.p. 100 à celle du salarié :

| | |
|-----------------|-------------|
| Cadres : | |
| Décès | 0,70 p. 100 |
| Rente éducation | 0,08 p. 100 |
| Incapacité | 0,47 p. 100 |
| Invalidité | 0,25 p. 100 |

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 p. 100 en matière de décès.

10 p. 100 en matière de rente éducation.

8 p. 100 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.

Accords départementaux

Isère

Accord du 10 juillet 1991

relatif au repos hebdomadaire dans les commerces de vente au détail de caravanes et accessoires
(Étendu 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 du commerce des articles de sports et équipements de 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
(Étendu 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 du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs, situées en stations de montagne en Savoie.

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

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 oeuvre.

Entreprises saisonnières

Avenant du 2 décembre 2003

(Étendu 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 spécifiques se faisant majoritairement par le biais de la location.

Pour faire face à cette demande d'équipement, les entreprises embauchent chaque années 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 écrit 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 outre contrepartie de cette spécificité, les salariés saisonniers de ces entreprises bénéficieront d'une garantie de rémunération brute de saison (GRS).

Cette GRS sera calculée sur le même principe que la garantie de rémunération brute annuelle (GRA) prévue à l'article 73 de la convention collective du commerce des articles de sports et équipements 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.