

Brochure n° 3049

Convention collective nationale

IDCC : 1557. – **COMMERCE DES ARTICLES DE SPORTS
ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

AVENANT DU 28 SEPTEMBRE 2010
RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1151031M

IDCC : 1557

En raison d'une actualité soutenue en matière législative et réglementaire, de nombreuses dispositions de la convention collective sont désormais invalides.

Afin que le texte conventionnel joue pleinement son rôle d'information de la réglementation applicable auprès des salariés comme des entreprises du commerce des articles de sport et équipements de loisirs, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité opérer une mise en conformité des textes avec les dernières réformes législatives et réglementaires.

Les signataires ont ainsi décidé ce qui suit :

Article 1^{er}

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

1. Les dispositions du 3^e paragraphe de l'article 36 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

- « La durée maximale de la période d'essai est de :
- 2 mois pour les employés ;
 - 3 mois pour les agents de maîtrise.

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

2. Les dispositions du 4^e paragraphe de l'article 36 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

Article 2

Modification de l'article 43 « Heures supplémentaires »

Les dispositions de l'article 43 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 43

Heures supplémentaires

1. Heures supplémentaires

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

Elles donneront lieu :

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

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

2. Contingent d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires pourront être effectuées au-delà d'un contingent annuel de 130 heures après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

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

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

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

3. Contrepartie obligatoire en repos

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

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

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

Article 3

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

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

Au 4^e alinéa, les termes « les repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du code du travail » sont remplacés par « les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11 du code du travail ».

Article 4

Modification de l'article 57 « Service national »

Les dispositions de l'article 57 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 57

Appel de préparation à la défense

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

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

Article 5

Modification de l'article 59 « Durée du travail »

Les dispositions du 1^{er} paragraphe de l'article 59 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

Article 6

Modification de l'article 67 « Maladie »

Les dispositions du 3^e point de l'article 67, intitulé « Indemnité complémentaire », sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 3. Indemnité complémentaire

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

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

- 80 jours à 66 % ;
- après 31 ans de présence : 90 jours à 90 % ;
- 90 jours à 66 %.

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

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

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

Article 7

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

Les dispositions du 3^e point de l'article 68, intitulé « Indemnité complémentaire », sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 3. Indemnité complémentaire

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

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

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

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

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

Article 8

Modification de l'article 80 « Indemnité de licenciement »

Les dispositions de l'article 26 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

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

Article 9

Modification de l'article 81 « Départ en retraite »

Les dispositions de l'article 81 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 1. Départ en retraite

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

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

- à partir de 2 ans de présence continue dans l'entreprise, 1/20 du salaire mensuel moyen des 3 derniers mois par année de service ;
- à partir de 10 ans de présence continue dans l'entreprise, 1/10 du salaire mensuel moyen des 12 derniers mois par année de service à compter de la première année ou à l'indemnité prévue à l'article 6 de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, selon la formule la plus favorable au salarié.

2. Mise à la retraite

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

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

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

La même procédure est applicable les 4 années suivantes.

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

Article 10

Date d'application

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

Article 11

Publicité et extension

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère chargé du travail à l'expiration du délai d'opposition et au conseil de prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris, le 28 septembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FPS ;
DICA.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC.